

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN *JOB STRESS* PADA  
KARYAWAN**

**SKRIPSI**



Oleh :  
**Salwa Balbeid**

201210230311156

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG  
2017**

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN *JOB STRESS* PADA  
KARYAWAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada  
Universitas Muhammadiyah Malang  
Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana (S1) Psikologi**



**Disusun Oleh :**

**Salwa Balbeid**

201210230311156

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG  
2017**

## LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Hubungan antara beban kerja dengan *job stress* pada karyawan  
Nama Peneliti : Salwa Balbeid  
No.Induk Mahasiswa : 201210230311156  
Fakultas : Psikologi  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang  
Waktu Penelitian : Juli – Agustus 2017

Skripsi telah di uji oleh dewan penguji pada tanggal 3 November 2017

Dewan Penguji

Ketua Penguji : 1. Dr. Djudiyah, M.Si ( )  
Anggota Penguji : 2. Zainul Anwar, M.Psi ( )  
3. Ni'matuzahroh, S.Psi., M.Si ( )  
4. Istiqomah, S.Psi., M.Si ( )

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Djudiyah, M.Si

Zainul Anwar, M.Psi

Malang,

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang

Muhamad Salis Yuniardi, S.Psi., M.Psi., Ph.D

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Salwa Balbeid  
NIM : 201210230311156  
Fakultas / Jurusan : Psikologi  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi / karya ilmiah yang berjudul:

Hubungan antara beban kerja dengan *job stress* pada karyawan

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan Hak bebas Royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar maka saya bersedia mendapatkan sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Malang, 3 November 2017

Mengetahui  
Wakil Dekan I

Yang menyatakan,

Ni'matuzahroh, S.Psi., M.Si.

Salwa Balbeid

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Hubungan antara beban kerja dengan job stress pada karyawan*”, skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan dan petunjuk serta bantuan yang bermanfaat dari berbagai pihak baik moril maupun materil. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya atas segala bantuan yang telah diberikan terutama kepada:

1. Bapak Muhamad Salis Yuniardi, S.Psi., M.Psi., Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Ibu Yuni Nurhamida, S.Psi, M.Si selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang dan dosen wali yang telah memberikan dukungan, motivasi, dan arahan sejak awal perkuliahan hingga selesainya skripsi ini.
3. Ibu Dr. Djudiyah, M.Si dan Bapak Zainul Anwar, M.Psi selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga, dan kesabaran untuk memberikan bimbingan dan arahan yang sangat berharga, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
4. Kepada seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama perkuliahan.
5. Kepada keluarga Ibu, kakak dan tunangan saya yang selalu memberikan dukungan, do'a, dan kasih sayang sehingga dapat menambah motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepada PT PLN (PERSERO) Malang yang bersedia membantu saya dengan memberikan izin saya untuk melakukan penelitian.
7. Teman-teman seperjuangan Psikologi kelas F angkatan 2012 khususnya Grup Uyuh, Muhamad Slamet, dan Tyas yang selalu memberikan dukungan dan semangat, serta mengalami suka duka bersama selama perkuliahan sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari tiada satupun karya manusia yang sempurna, sehingga kritik dan saran demi perbaikan skripsi ini sangat penulis harapkan. Meski demikian, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan pembaca pada umumnya.

Malang, 3 November 2017

Penulis

Salwa Balbeid

## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	ii
Lembar Pengesahan .....	iii
Surat Pernyataan .....	iv
Kata Pengantar .....	v
Daftar Isi.....	vi
Daftar Tabel .....	vii
Daftar Lampiran.....	viii
ABSTRAK .....	1
PENDAHULUAN .....	2
<i>Job Stress</i> .....	5
Beban Kerja .....	7
Beban Kerja dan <i>Job Stress</i> .....	8
Kerangka Berpikir.....	10
Hipotesis .....	11
METODE PENELITIAN .....	11
Rancangan Penelitian.....	11
Subjek Penelitian .....	11
Variabel dan Instrumen .....	11
Prosedur dan Analisa Data .....	12
HASIL .....	13
DISKUSI .....	15
SIMPULAN DAN IMPLIKASI .....	18
REFERENSI .....	18

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Karyawan PLN Area Malang.....	11
Tabel 2 Indeks Validitas Alat Ukur .....	12
Tabel 3 Indeks Reliabilitas Alat Ukur .....	12
Tabel 4 Deskripsi Subjek Penelitian .....	13
Tabel 5 Perhitungan T-score Beban Kerja.....	14
Tabel 6 Perhitungan T-score <i>Job Stress</i> .....	14
Tabel 7 Hasil Analisa Data .....	14



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Hasil Uji Coba Skala.....	25
Lampiran II Hasil Uji Skala.....	31
Lampiran III <i>Blue Print</i> .....	36
Lampiran IV Skala Beban Kerja.....	39
Lampiran V Skala <i>Job Stress</i> .....	41
Lampiran VI Tabulasi Data Penelitian.....	44
Lampiran VII Foto Peneltian.....	51
Lampiran VIII Surat Izin Penelitian.....	54



# HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN *JOB STRESS* PADA KARYAWAN

Salwa Balbeid  
Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang  
salwabalbeid@gmail.com

## ABSTRAK

*Job stress* dianggap sebagai *distress* ketika tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan membuat individu mengalami gangguan baik fisik, psikis dan perilaku. Salah satu faktor yang mempengaruhi *job stress* adalah beban kerja yang berlebihan (*workoverload*). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan *job stress* karyawan. Metode penelitian menggunakan kuantitatif korelasional. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 76 karyawan PLN Area Malang. Instrumen dalam penelitian ini adalah skala beban kerja dan skala *job stress*. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah korelasi *product moment*. Hasil penelitian menunjukkan ( $r$ ) sebesar 0.416, dengan  $p$  sebesar  $0.001 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara beban kerja dengan *job stress* karyawan. Semakin tinggi beban kerja karyawan maka semakin tinggi juga *job stress* yang dialami oleh karyawan PLN dan sebaliknya. Hasil penelitian juga menemukan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0.173 artinya *job stress* dipengaruhi beban kerja sebesar 17,3%.

**Kata kunci** : *job stress*, beban kerja, karyawan PLN, Kota Malang

*Job stress is considered as distress when the work pressure causes physical, psychic, and behavioral disorder. One of the factors causing job stress is excessive workload. This study aims to figure out the correlation between workload and job stress among the employees of the State Electricity Company (PLN) Malang. This is a quantitative and correlational study. The samples used were 76 employees of PLN Malang. The instruments used were Workload Scale and Job Stress Scale. The data were analyzed through Product Moment Correlation. The findings showed that the ( $r$ ) value reaches 0.416, with  $p$  value of  $0.001 < 0.05$  indicating that there are positive and significant correlation between employees' workload and job stress. The more excessive the work load, the higher the job stress level, vice versa. Moreover, the coefficient of determination ( $r^2$ ) reaches 0.173 indicating that the variable of job stress is affected by 17,3% of the variable of workload.*

**Keywords:** *job stress, workload, PLN employees, Malang*

Persaingan yang sangat tajam di era globalisasi seperti sekarang membuat perusahaan harus mampu memenangkan persaingan agar perusahaan mampu *survive*. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien sangat dibutuhkan agar memiliki kinerja yang optimal. Perusahaan memiliki harapan tinggi terhadap karyawannya, memaksa pekerja untuk dapat bekerja secara cepat, tepat dan efisien. Perusahaan berharap semua karyawannya dapat memberikan performa terbaik yang terkadang bagi sebagian karyawan merasakannya sebagai beban kerja. Beban kerja adalah persepsi karyawan yang menganggap bahwa mereka memiliki pekerjaan lebih banyak daripada waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Karyawan yang mempersepsi pekerjaannya sebagai beban kerja tinggi beranggapan bahwa pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya adalah pekerjaan sulit ataupun terlalu menumpuk (Kuschel, 2015). Beban kerja yang melebihi kapasitas karyawan dapat menimbulkan *job stress*. Stres yang bersumber dari pekerjaan (*job stress*) merupakan masalah umum yang saat ini banyak terjadi di tempat kerja. Penelitian Kuschel (2015) menunjukkan bahwa satu dari empat pekerja mengalami *job stress* tinggi dalam menghadapi pekerjaannya.

Di Indonesia PT. PLN (Persero) sebagai perusahaan BUMN yang bergerak dibidang penyedia layanan energi listrik dan memonopoli distribusi listrik nasional selalu dituntut untuk memberikan kualitas pelayanan yang maksimal demi meningkatkan kepuasan masyarakat sebagai konsumen. PT. PLN memiliki karakteristik pekerjaan yang kompleks yang bersifat fisik dan administratif mulai dari perencanaan pembangunan listrik, penyaluran, administrasi pembayaran, sampai pada *call center* pelanggan. Data Pusat Teknologi Pengembangan Sumberdaya Energi (DPT-PSE) Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi menunjukkan bahwa konsumsi energi listrik final dan pemasangan baru meningkat sebesar rata-rata 3-5% selama tahun 2012-2015 ini sejalan dengan pertumbuhan penduduk, ekonomi, dan kebijakan dari pemerintah (BPPT Outlook Energi Indonesia, 2015). Data hasil survey kepuasan karyawan atau *Employee Engagement Survey* (EES) yang dilaksanakan oleh PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Triwulan III tahun 2015 juga mendukung data tersebut menunjukkan bahwa terdapat kelebihan beban kerja baik untuk tenaga lapangan maupun administratif dalam EES PLN Jatim 2016. Beban kerja berlebihan (*work overload*) yang dialami para karyawan PT. PLN ini dapat berdampak pada *job stress* (Windratie, 2017).

Akibat beban kerja berlebih pada karyawan cenderung meningkatkan stres. Akibat stres terkadang lebih banyak berdampak negatif, namun stres juga dapat berdampak positif pada seseorang. Stres yang berdampak positif disebut dengan *eustress* dan stres yang berdampak negatif diistilahkan sebagai *distress*. Narundana (2012) dalam penelitiannya menemukan bahwa *job stress* dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero). Pekerjaan dengan tuntutan yang sangat tinggi dapat menjadikan banyak karyawan menjadi stres dalam menghadapi dinamika kerja. *Job stress* yang terjadi merupakan pengaruh dari peran individu karyawan itu sendiri, tuntutan kerja, hubungan dalam organisasi dan adanya faktor luar organisasi.

Stres di tempat kerja merupakan dampak dalam gaya hidup modern, dimana menyentuh hampir seluruh profesi. *Job stress* tidak hanya dinilai dapat

menyebabkan dampak psikologis seperti depresi yang dalam jangka panjang dapat berpengaruh kepada keinginan bunuh diri, namun juga dapat menyebabkan beberapa penyakit kronis kepada karyawannya (Kotteeswari & Sharief, 2014). Dalam beberapa penelitian dikatakan bahwa *job stress* dapat berpengaruh negatif terhadap kesehatan karyawan baik dalam kesehatan fisik maupun kesehatan dalam organisasi tempat karyawan bekerja. Efek yang menyerang fisik seperti serangan jantung dan hipertensi, sedangkan dalam organisasi seperti mengendurnya kinerja karyawan yang ditandai dengan banyaknya karyawan yang absen masuk kerja dan menurunnya produktifitas karyawan (Naqvi, Khan, Kant & Khan, 2013; Khuong & Yen, 2016). Lebih lanjut dijelaskan bahwa resiko stroke juga ditemukan sebesar 22% lebih tinggi pada orang-orang dengan *job stress* tinggi, dibanding mereka yang memiliki *job stress* rendah. Pada beberapa kasus, resiko stroke bahkan meningkat hingga 58% (Windratie, 2017).

Beban kerja yang terlalu tinggi tentunya akan berdampak pada *job stress* dan penurunan kinerja karyawan. *Job stress* akan berdampak pada kesehatan baik fisik maupun psikologis karyawan. Hal ini dapat dilihat dari jumlah karyawan yang absen dan karyawan yang sakit yang meningkat (Astianto, 2015). Pada bulan September 2016 jumlah karyawan yang absen mencapai 6,3% naik menjadi 6,7% pada bulan Oktober dan terus naik menjadi 7,1% pada bulan Desember 2017. Gejala lain dari *job stress* berdasarkan hasil wawancara dan observasi pendahuluan yang muncul antara lain 1) kurang antusias atau kurang berminat terhadap tugas yang diberikan, 2) merasa bosan terhadap perintah atau tugas yang diberikan, dan 3) cenderung menunda-nunda perintah yang diberikan atasan, 4) waktu kerja yang lebih, 5) seringnya karyawan merangkap pekerjaan (PLN Persero, 2017).

Hatmawan (2015) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *job stress* pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan dimana adanya beban kerja yang berlebihan, seperti karena adanya gangguan jaringan yang sewaktu-waktu terjadi, membuat karyawan bagian lapangan harus bersedia ditugaskan setiap saat. Hal ini menyebabkan tingkat kelelahan karyawan dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan. Hal ini dianggap suatu beban oleh karyawan, sehingga menyebabkan karyawan merasa tertekan dan stres dalam menghadapi tugas dan pekerjaan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Park (2008), menyatakan bahwa pekerja yang mengalami tekanan atau *job stress* cenderung kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaan, memiliki produktifitas buruk, merasa tidak aman berada dalam lingkungan kerja sehingga memperburuk kesehatan dalam dunia kerja. Mereka yang memiliki *job stress* dengan kategori yang tinggi juga akan cenderung kurang mampu berkompetisi atau bersaing dalam dunia kerja. *Job stress* dapat muncul dari berbagai sumber dan dapat mempengaruhi individu dengan cara yang berbeda-beda. *Job stress* dapat berasal dari banyak hal, seperti aspek dalam organisasi dengan adanya tuntutan oleh atasan yang dinilai sebagai beban yang berat dalam penyelesaian pekerjaan, dapat pula bersumber dari hubungan dengan rekan kerja, lingkungan kerja, pelanggan yang dinilai kurang ramah, jam kerja yang panjang, perubahan organisasi, upah, pekerja mengalami kurang istirahat dan

banyak hal serupa lainnya (Mansoor, Fida, Nasir, & Ahmad, 2011; Kotteeswari & Sharief, 2014).

Stres kerja melibatkan reaksi fisiologis dan psikologis terhadap peristiwa yang dianggap mengancam. Timbulnya *job stress* sangat dipengaruhi oleh kekuatan faktor lingkungan dan ditunjukkan oleh reaksi di berbagai fisiologis, tingkat psikologis, dan sosial (Abbasi, 2012). Thompson (2002), menjelaskan bahwa indikator karyawan yang mengalami *job stress* adalah adanya gejala seperti: depresi, kecemasan, ketidakberdayaan, frustrasi, ketakutan, dan keputusan psikologis. Beban kerja tinggi yang mengacu pada intensitas pekerjaan merupakan sumber stres mental bagi karyawan (Umair, Shahzad, Munir & Tabbassum, 2011). Gudipati & Pennathur (2004) mendefinisikan beban kerja sebagai kondisi mental dan fisik karyawan yang berhubungan dengan interaksi antara diri dan tugas-tugas dalam pekerjaannya. Dijelaskan juga lebih dalam bahwa beban kerja dipengaruhi beberapa faktor seperti sifat kerja, pelatihan, lingkungan dan motivasi seseorang dalam bekerja.

Beban kerja yang berlebihan menyebabkan karyawan mengalami gangguan kecemasan, kinerja yang buruk dan yang paling penting adalah menimbulkan *job stress*, kepuasan kerja menurun, kinerja dan produktifitas kerja menurun, dan keuntungan perusahaan juga menurun. Pada tataran yang wajar beban tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan seharusnya dalam batasan kemampuannya, baik jumlah kerja ataupun tingkat kesulitan yang dihadapi (Altaf, 2011). Namun demikian, tidak jarang kondisi tertentu beban kerja ini meningkat dan di luar batasan wajar sehingga dapat mengakibatkan *job stress*. Stres merupakan ketegangan mental yang mengganggu kondisi emosional. Apabila perasaan negatif tersebut muncul secara perlahan-lahan dan berlangsung lama, maka kondisi ini dapat menyebabkan terjadinya *burnout* yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja para karyawan (Robinson, Ando, Hinkle, 2011).

Menurut Schultz dan Schultz (2005) beban kerja yang diterima karyawan melalui dua hal yaitu secara kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja kuantitatif merupakan kondisi yang memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan dalam waktu yang tersedia. Beban kualitatif melibatkan pekerjaan yang terlalu sulit bagi karyawan. Besar atau kecilnya beban kerja yang diterima oleh seorang tenaga kerja dapat diartikan sebagai jumlah tugas-tugas yang harus dilakukan dan berapa lama seorang tenaga kerja dapat melakukan aktivitas kerjanya sesuai dengan kemampuan atau kapasitas kerja yang bersangkutan. Dimana semakin banyak dan kompleks jumlah pekerjaan yang harus dilakukan karyawan maka semakin berat beban kerjanya. Hal ini membuat karyawan mengalami kelelahan dan gangguan fisiologis. Begitu pula ketika beban kerja yang diberikan terlalu ringan maka akan menimbulkan kebosanan pada seseorang atau operator (Mutia, 2016) sehingga membuat kinerja akan menurun. Akan tetapi ketika beban kerja yang diberikan karyawan sesuai dengan kapasitas yang dimiliki karyawan, maka akan menghasilkan *job stress* ringan (*eustress*) yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara produktif.

Serupa dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Rizki, Hamid, dan Mayowan (2016) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap

stres kerja karyawan PLN di Kota Bandung, ditemukan hal lain bahwa budaya organisasi di tubuh PLN yang bersifat pasif dan defensif ternyata juga turut mempengaruhi tingkat stres pada karyawan PLN di Kota Minahasa (Pamungkas, 2016), dan stres kerja juga berhubungan secara timbal balik terhadap komunikasi terhadap rekan kerja dan juga kepuasan kerja karyawan PLN (Pratiwi & Endratno, 2015). Maka peneliti ingin melihat apakah ada hubungan beban kerja terhadap *job stress* di PLN Kota Malang.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang menganggap beban kerja yang diberikan kepadanya tinggi akan membuat mereka rentan mengalami stres (*distress*) yang berdampak pada sakit fisik (hipertensi, sakit jantung, dll.), psikologis (depresi, *burnout*, dll.) maupun rendahnya *performance* kerjanya. Ketika karyawan menganggap bahwa beban kerja yang diberikan kepadanya masih berada pada kapasitas atau kemampuan yang dimiliki karyawan, maka akan menghasilkan *job stress* ringan (*eustress*) yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara produktif dan sehat secara fisik maupun psikologis. Karyawan akan membandingkan beban kerja yang diberikan kepadanya dengan beberapa aspek seperti upah, waktu kerja dan tunjangan yang diberikan perusahaan kepada mereka dan dapat menimbulkan *job stress* yang tinggi bagi karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah ada hubungan antara beban kerja dengan *job stress* pada karyawan PLN? Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan *job stress* pada karyawan PLN. Manfaat penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu psikologi terkait dengan *beban kerja* dengan *job stress*. Dari segi praktis, di harapkan memberikan informasi kepada PLN mengenai beban kerja yang bisa mempengaruhi *job stress*.

### ***Job Stress***

Stres adalah keadaan psikologis yang dirasakan individu karena adanya tuntutan yang terlalu besar dari lingkungan maupun diri individu itu sendiri yang menyebabkan kesejahteraannya terancam (Mumtahinnah, 2012). Menurut Luthans (dalam Noviansyah & Zunaidah, 2011) mendefinisikan stres adalah respon adaptif individu tentang kejadian pada lingkungannya, atau tindakan individu itu sendiri yang memberikan tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres yang berdampak positif disebut sebagai *eustress* dimana respon individu terhadap pengalaman stres yang menggerakkan dan memotivasi individu dalam mencapai tujuan dan berhasil menghadapi tekanan stres (Gaol, 2016). Sedangkan stres yang memberikan dampak negatif disebut dengan *distress*, Quick & Quick (dalam Dhanial, 2010) menjelaskan bahwa hasil dari respon individu pada stres bersifat negatif, merusak, dan mengakibatkan pada buruknya kinerja serta kesadaran dan gangguan interpersonal (Gaol, 2016). Pada karyawan, respon fisik terhadap stres akan menimbulkan dampak yang berbahaya bagi kesehatan, sedangkan respon emosional ini terjadi saat mereka mengalami tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan, kebutuhan atau bahkan sumber daya pekerja (Health Advocate, 2009).

*Job stress* dilambangkan sebagai kekuatan, tekanan, kecenderungan atau upaya seseorang dalam kekuatan mental pada pekerjaannya (Salleh, Bakar & Keong, 2008). Greenberg (2006) berpendapat bahwa *job stress* merupakan konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, *job stress* sebagai kombinasi antara sumber-sumber stres pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi. Menurut Luthans (1998) *job stress* adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan.

*Job stress* merupakan sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai & Sagala, 2004). *Job stress* dapat dibagi menjadi dua yaitu: *eustress* dan *distress*. *Job stress* dikatakan sebagai *distress* ketika tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan membuat individu mengalami sakit fisik mudah lelah, sakit kepala (sakit fisik), sulit mengambil keputusan, sulit konsentrasi, sulit berpikir (psikologis) atau bahkan kinerja individu menurun. *Job stress* dikatakan sebagai *eustress* ketika tekanan yang diakibatkan oleh pekerjaan malah membuat individu termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Luthans, 1998).

Menurut Robbins dan Judge (2008), secara teoritik terdapat tiga faktor yang mempengaruhi stres seorang karyawan di tempat kerja yaitu : 1) Faktor organisasi berpengaruh terhadap *job stress* karyawan dimana semua aktivitas di dalam perusahaan berhubungan dengan karyawan. 2) Faktor lingkungan dapat berdampak pada *job stress* karyawan seperti: budaya kerja dan dukungan sosial. 3) Faktor individu hal ini terkait dengan kepribadian karyawan.

Menurut Luthans (2006) seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menimbulkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu: *Physiology*, *Psychology* dan *Behavior* : (1) *Physiology* (fisiologi), masalah kesehatan fisik mencakup: masalah sistem kekebalan tubuh seperti terdapat pengurangan kemampuan untuk melawan rasa sakit dan infeksi, masalah sistem kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung, masalah sistem muskuloskeletal (otot dan rangka) seperti sakit kepala dan sakit punggung, masalah sistem gastrointestinal (perut) seperti diare dan sembelit. (2) *Psychology* (psikologikal), ditandai dengan: ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan. (3) *Behavior* (tingkah laku) memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok, alkohol dan obat-obatan, dan susah tidur.

Berdasarkan beberapa penjelasan tentang pengertian *job stress* diatas, dapat disimpulkan bahwa *job stress* merupakan kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik, psikis, dan perilaku, akibat dari interaksi antara

individu dengan pekerjaan mereka dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan perilaku yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan.

### **Beban Kerja**

Claessens dan Jex (dalam Malik, Ghafoor & Iqbal, 2013) menjelaskan bahwa beban kerja adalah persepsi karyawan dalam menanggapi pekerjaannya, dimana mereka diharuskan bekerja secara ekstra pada penyelesaian pekerjaan dengan ditetapkannya jangka waktu penyelesaian tertentu. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan tekanan yang dapat membahayakan karyawan, karena banyaknya tugas yang diberikan kepada mereka dengan jumlah waktu yang sedikit sering dikaitkan sebagai salah satu penyebab stres dalam kerja. Semua pekerjaan diluar tugas pokok karyawan yang berusaha dipenuhi oleh seseorang dapat dikatakan sebagai beban kerja. Beban kerja adalah sejumlah aktifitas yang dilakukan atau waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dipersepsi seseorang sebagai kelebihan aktifitas kerja, jam kerja, tekanan pekerjaan dan tingkat kepuasan seseorang (Wicaksana, 2016).

Menurut Tarwaka (dalam Wijayani, Fadli, & Sulaeman, 2015) faktor yang mempengaruhi dan membentuk beban kerja seseorang sangat kompleks. Diantara faktor tersebut adalah (1) *Task*, atau tugas yang dihadapi karyawan seperti kompleksitas pekerjaan, tanggung jawab, alat kerja, tata ruang kantor, dan juga sikap kerja, (2) *Organization*, atau organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, shift, upah, dan juga waktu kerja, (3) Lingkungan tempat seseorang bekerja, (4) Faktor demografis seseorang seperti, usia, jenis kelamin, kondisi kesehatan serta (5) Faktor psikologis, seperti kepuasan, keinginan, persepsi, dan juga motivasi.

Menurut Schultz dan Schultz (2005) terdapat dua aspek beban kerja yaitu secara kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja kuantitatif merupakan kondisi yang memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan dalam waktu yang tersedia. Ini merupakan sumber stres yang jelas dan telah dikaitkan dengan stres seperti penyakit jantung koroner. Secara umum, karyawan kurang cepat kerja untuk menyelesaikan dalam waktu yang ditentukan sehingga karyawan akan merasakan stres. Beban kerja kualitatif melibatkan pekerjaan yang terlalu sulit bagi karyawan. Karyawan merasa memiliki kemampuan yang tidak memadai untuk melakukan pekerjaan tersebut sehingga akan menimbulkan stres. Bahkan karyawan dengan kemampuan yang cukup dapat menemukan diri mereka dalam situasi dimana tidak dapat mengatasi tuntutan pekerjaan tersebut.

Pada dasarnya beban kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu beban kerja secara fisik dan juga beban kerja secara mental atau psikologis. Beban kerja mental adalah kesenjangan dalam penilaian karyawan terhadap tuntutan kerja dengan kapasitas seseorang, pengukuran beban kerja mental merupakan hal yang kompleks dan dipengaruhi berbagai faktor multi dimensi. Faktor yang mempengaruhi beban kerja mental adalah kesibukan, kompleksitas, dan konsekuensi. Sedangkan beban kerja fisik adalah beban kerja fisik yang ditanggung oleh pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya (Ratna, 2009; Mutia, 2016). Selain beban kerja secara fisik dan beban kerja secara mental, waktu juga merupakan salah satu aspek yang dapat membentuk beban kerja seseorang karyawan. Hal ini dikarenakan adanya target/hasil yang

harus diselesaikan dalam waktu tertentu, sehingga sering kali karyawan merasa tergesa-gesa dan atau mereka harus menghabiskan banyak waktunya untuk mengerjakan tugas tersebut (Dewi, 2013).

Terdapat empat indikator untuk menentukan beban kerja yang diterima karyawan menurut Tahir, Yusoff, Azam, Khan dan Kaleem (2012) yaitu: 1) Tugas kerja berulang, yaitu sebuah pekerjaan yang dilakukan karyawan secara berulang-ulang. 2) Tugas berlebih adalah pekerjaan yang dilakukan karyawan banyak melibat pekerjaan lain. 3) Beban Fisik dan mental merupakan pekerjaan yang dilakukan membutuhkan banyak usaha dari fisik dan mental. 4) Pekerjaan dengan waktu yang berlebih adalah karyawan bekerja dengan waktu lebih dari biasanya.

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja (Manuaba, 2000).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan pemahaman karyawan dalam menanggapi pekerjaannya. Beban kerja dikatakan tinggi ketika jumlah pekerjaan yang harus dilakukan karyawan berjumlah banyak atau bermacam macam atau waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sangat terbatas. Beban kerja dikatakan rendah ketika beban kerja yang diberikan pada individu sesuai dengan kapasitas atau kemampuan yang dilakukan individu.

### **Hubungan antara Beban Kerja dengan *Job Stress***

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

Pradana dan Salehuding (2015) menjelaskan pula bahwa tugas kerja berlebih yang diberikan kepada karyawan dapat menjadi beban kerja dan dapat mempengaruhi stres karyawan, sebab karyawan merasa tertekan dengan banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan. Dampak besar yang biasanya dilakukan oleh karyawan adalah keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan tersebut dan meningkatkan angka *turnover* bagi perusahaan, karena merasa tertekan dengan dengan pekerjaannya

sehingga karyawan mudah mengalami stres. Ketika beban kerja yang diberikan perusahaan pada karyawan masih sesuai dengan kapasitas atau kemampuan yang dimiliki karyawan akan membuat karyawan senang bekerja dan memiliki komitmen tinggi untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

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

Pekerjaan dengan waktu yang berlebih adalah karyawan bekerja dengan waktu lebih dari biasanya hal ini dapat memicu terjadinya stres pada karyawan. Misalnya karyawan bekerja dengan waktu jam kerja perhari lebih lama dari biasanya atau dengan karyawan di perusahaan lain. Kemudian karyawan dengan tugas yang banyak namun tidak disediakan waktu yang cukup karena harus lebih cepat dikerjakan dari waktu biasanya hal ini akan memicu timbulnya stres pada karyawan (Pangkey, 2012).

Beban kerja yang berlebihan pada karyawan dapat menyebabkan karyawan mengalami gangguan kecemasan, kinerja yang buruk dan paling penting dari menimbulkan *job stress*, kepuasan kerja menurun, kinerja dan produktivitas kerja menurun (Haryanto & Rahardjo, 2014). Hal tersebut tentu penting menjadi perhatian bagi perusahaan, beban kerja menyangkut bagaimana perusahaan mempertimbangkan beban kerja secara fisik dan juga beban kerja secara mental atau psikologis. Sebuah perusahaan yang mempertimbangkan kapasitas kemampuan karyawannya terhadap tugas yang di ambil maka karyawan akan merasa nyaman dan tidak stres. Jika kebalikkannya misal karyawan dipaksa dengan tugas atau pekerjaan yang jauh dari kapasitas kemampuan karyawan tersebut tanpa pembekalan atau pelatihan maka karyawan akan cenderung stres.

Berdasarkan pembahasan tersebut maka penting bagi perusahaan mempertimbangkan kesesuaian tugas secara fisik dan psikologis untuk menghasilkan performa karyawan yang maksimal bagi perusahaan. Artinya lelah dan sulitnya tugas yang diberikan perusahaan pada karyawan akan berpengaruh terhadap stresnya karyawan yang akan terlihat ditempat kerja secara *Physiology*, *Psychology* dan *Behavior*.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

### Hipotesis

Ada hubungan positif antara beban kerja dengan *job stress* pada karyawan. Semakin tinggi beban kerja karyawan maka semakin tinggi *job stress*nya begitu juga sebaliknya semakin rendah beban kerja karyawan maka semakin rendah *job stress*nya.

## METODE PENELITIAN

### Rancangan Penelitian

Rancangan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif korelasional karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas dan terikat.

### Subjek penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PLN di Area Malang sebanyak 103 orang, akan tetapi skala yang kembali hanya 76, sehingga 76 skala tersebut yang dijadikan subjek penelitian. Adapun rincian selengkapnya sebagaimana tabel berikut:

**Tabel 1. Karyawan PLN Area Malang**

No.	Unit Kerja	Total Karyawan	Subjek Penelitian
1	Staf admin	8	5
2	Lapangan dan Teknisi	56	45
3	SDM	6	5
4	Logistik	9	9
5	Hukum ( <i>Legal</i> )	7	6
6	Proteksi	12	6
7	<i>Security</i> (Keamanan)	5	-
<b>Total</b>		<b>103</b>	<b>76</b>

### Variabel dan Instrumen Penelitian

Variabel (Y) atau variabel terikat pada penelitian ini adalah *Job stress*. *Job stress* merupakan reaksi karyawan terhadap pekerjaannya yang menghasilkan ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik, psikis, dan perilaku, akibat dari interaksi antara individu dengan pekerjaannya. Peneliti mengukur *Job stress* menggunakan skala *Job stress* yang dibuat oleh Setiyana (2013) berdasarkan aspek *Job stress* yang meliputi 3 aspek, yaitu: *Physiology*, *Psychology* dan *Behavior*. Pada penelitian Setiyana (2013), skala *Job stress* digunakan untuk mengukur *Job Stress* pada perawat RSUD Area Malang.

Variabel (X) atau variabel bebas pada penelitian ini adalah beban kerja. 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. Dalam penelitian ini untuk mengetahui beban kerja karyawan peneliti menggunakan skala beban kerja yang dibuat oleh Tahir, et al (2012). Ada dua aspek beban kerja. Pertama, beban kerja kuantitatif, yang terdiri dari: 1) Tugas kerja berulang dan 2) Pekerjaan dengan waktu yang berlebih. Kedua, beban kerja kualitatif yang terdiri dari: yaitu 1) Tugas berlebih, dan 2) Beban Fisik dan mental. Penelitian Tahir (2012), skala beban kerja digunakan untuk mengukur beban kerja karyawan yang memberikan pelayanan pada pelanggan di *Water & Power Development Authority, Attock, Pakistan (WAPDA)*.

### Prosedur dan Analisa Data

Prosedur awal penelitian ini adalah tahap persiapan yaitu mencari fenomena dan menentukan variabel penelitian, setelahnya peneliti menyusun proposal penelitian untuk mendapatkan persetujuan dari dosen. Setelah mendapatkan persetujuan dari dosen peneliti mencari instrumen yang dapat mengukur *Job stress* dan beban kerja yaitu; skala *Job stress* dan skala beban kerja. Setelah instrumen yang digunakan disetujui dosen peneliti melakukan seminar proposal.

Selanjutnya pada Senin, 10 Juli 2017 peneliti melakukan *try out* kedua instrumen untuk mencari validitas dan reliabilitas. *Try out* dilakukan dengan menyebar skala pada 36 subjek yang peneliti ambil secara acak dan merupakan karyawan pada beberapa perusahaan yang bersedia mengisi skala uji coba penelitian, seperti kantor perpajakan, bea cukai, dan PT Siantar Top.

**Tabel 2. Indeks Validitas Alat Ukur**

Alat Ukur	Item diujikan	Item valid	Indeks Validitas
Beban kerja	16	15	0.315 – 0.818
<i>Job stress</i>	40	29	0.332 – 0.776

Berdasarkan tabel 2, diperoleh hasil dari 16 item skala beban kerja yang diujikan terdapat 15 item yang valid dengan nilai indeks validitas sebesar 0.315 – 0.818. Sedangkan pada skala *job stress* ada 40 item yang diujikan dengan item valid sebanyak 18 item dengan nilai validitas sebesar 0.322 – 0.776.

**Tabel 3. Indeks Reliabilitas Alat Ukur**

Alat Ukur	Indeks Reliabilitas
Beban kerja	0.850
<i>Job stress</i>	0.934

Berdasarkan tabel 3, diperoleh hasil indeks nilai reliabilitas skala penelitian yang digunakan. Skala beban kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar 0.850 sedangkan skala *job stress* didapatkan nilai reliabilitas sebesar 0.934. Dari hasil yang telah diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa kedua instrumen yang digunakan layak dipakai karena sudah memenuhi syarat *cronbach alpha* yaitu minimal sebesar 0.60.

Tahap berikutnya peneliti melakukan penelitian dengan menyebarkan instrumen penelitian pada hari Juma'at, 21 Juli 2017. Penelitian dilakukan di kantor PLN Area Malang. Setelah data sudah terkumpul peneliti melakukan skoring kemudian input data, selanjutnya peneliti melakukan analisa data secara kuantitatif korelasi *product moment* dengan bantuan aplikasi SPSS *for windows* 22 dimana untuk mengetahui kuatnya hubungan variabel bebas pada variabel terikat (Arikunto, 2010).

## HASIL PENELITIAN

Dari hasil penelitian beban kerja pada pada *job stress* dapat dideskripsikan bahwa subjek yang berpartisipasi dalam penelitian ini berjumlah 76 karyawan. Dikemukakan pada tabel 4 bahwa subjek laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan perempuan, karyawan laki-laki dalam penelitian ini berjumlah 56 subjek (73.7%), dan karyawan perempuan berjumlah 20 subjek (26.3%).

**Tabel 4. Deskripsi Subjek Penelitian**

Karakteristik	Frekuensi	Persentase
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-Laki	56	73.7%
Perempuan	20	26.3%
<b>Status</b>		
Kontrak	4	5.3%
Tetap	72	94.7%
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
S1	46	60.6%
D3	9	11.8%
SMA	21	27.6%
<b>Usia</b>		
< 30 Tahun	32	42.1%
30-39 Tahun	21	27.6%
> 40 Tahun	23	30.3%

Dari tabel 4 diatas dapat dijelaskan bahwa karyawan yang berstatus karyawan tetap berjumlah 72 subjek (94.7%) dan karyawan kontrak sebanyak 4 subjek (5.3%). Kemudian karyawan dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 46 subjek (60.6%), D3 sebanyak 9 subjek (11.8%) dan SMA sebanyak 21 subjek (27.6%). Sedangkan jika dilihat berdasarkan usia, karyawan dengan usia < 30 tahun sebanyak 32 subjek (42.1%), 30-39 tahun sebanyak 21 subjek (27.6%) dan > 40 tahun sebanyak 23 subjek (30.3%).

Hasil uji pada variabel beban kerja ditemukan sebagaimana pada tabel berikut:

**Tabel 5. Perhitungan T-score beban kerja**

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase	SD	Mean
Tinggi	T_Skor $\geq$ 50	43	56.6%	3.281	30.763
Rendah	T_Skor $<$ 50	33	43.4%		
<b>Total</b>		<b>76</b>	<b>100%</b>		

Berdasarkan analisis data teknik *t-score*, diperoleh data bahwa subjek memiliki kategori tinggi terhadap beban kerja lebih banyak dari pada subjek yang memiliki kategori rendah terhadap beban kerja. Dari 76 subjek yang dijadikan sampel penelitian, sebanyak 43 orang (56.6%) subjek memiliki beban kerja dalam kategori tinggi dan 33 orang (43.4%) yang memiliki beban kerja dalam kategori rendah.

Hasil uji pada variabel *job stress* ditemukan sebagaimana tabel berikut:

**Tabel 6. Perhitungan T-score *job stress***

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase	SD	Mean
Tinggi	T_Skor $\geq$ 50	41	53.9%	7.202	53.513
Rendah	T_Skor $<$ 50	35	46.1%		
<b>Total</b>		<b>76</b>	<b>100%</b>		

Selain itu, diperoleh pula data bahwa subjek yang memiliki *job stress* dalam kategori tinggi lebih banyak dari pada subjek yang memiliki *job stress* dalam kategori rendah. Dari 76 subjek yang dijadikan sampel penelitian, sebanyak 41 orang (53.9%) subjek memiliki *job stress* dalam kategori tinggi dan sebanyak 35 orang (46.1%) subjek dengan kategori rendah.

Hasil analisis data yang dilakukan dengan metode korelasi *product moment* ditemukan sebagaimana tabel berikut:

**Tabel 7. Hasil Analisa Data**

Koefisien korelasi	Indeks analisis
Koefisien korelasi (r)	0.416
Koefisien determinasi ( $r^2$ )	0.173
Taraf kemungkinan kesalahan	0.05
Nilai signifikansi ( $p$ )	0.001

Hasil analisis data yang dilakukan dengan korelasi *product moment* ditemukan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0.416, nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0.173, dan nilai  $p$  sebesar 0.001. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan beban kerja dengan *job stress* pada karyawan PLN Area Malang pada tingkat signifikansi 0.1%. nilai signifikansi  $0.000 < 0.01$  sehingga dapat dikatakan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara beban kerja dengan *job stress* pada karyawan PLN Area Malang. Hasil ini menunjukkan semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi

juga *job stress* yang dialami oleh karyawan PLN dan sebaliknya semakin rendah beban kerja maka semakin rendah *job stress* pada karyawan PLN di Area Malang.

Hasil analisis data menemukan bahwa nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) variabel beban kerja adalah 0.173 yang berarti sumbangan efektif dari beban kerja terhadap *job stress* sebesar 17.3%. Artinya 82.7% *job stress* dipengaruhi oleh variabel lain.

## DISKUSI

Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan *job stress* pada karyawan PLN Area Malang. Hal ini terbukti dari nilai koefisien korelasi ( $r$ ) = 0.416 dengan nilai  $p$  sebesar 0.001 yang menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kedua variabel. Hal tersebut berarti semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi juga *job stress* yang dialami oleh karyawan PLN dan sebaliknya semakin rendah beban kerja maka semakin rendah *job stress* pada karyawan PLN di Area Malang.

Beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu, terkait dengan tugas-tugas yang diberikan, kompleksitas pekerjaan, lamanya waktu kerja, istirahat, dan juga secara psikologis seperti kepuasan kerja (Soleman, 2011). Menurut Robbins (2004), *job stress* ditimbulkan karena beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat *performance* karyawan.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi *job stress* pada karyawan. Menurut Munandar (2011) salah satu faktor penyebab timbulnya *job stress* adalah tuntutan tugas pekerjaan yang berlebihan. Tuntutan-tuntutan yang harus dipenuhi oleh karyawan dapat menimbulkan rasa tertekan pada karyawan. Ketidakmampuan karyawan dalam menjawab tuntutan-tuntutan yang diharapkan oleh perusahaan dapat menjadi pemicu timbulnya stres. Tuntutan tugas mencakup beban kerja, dan penghayatan dari resiko dan bahaya. Handoko (2001), juga menjelaskan bahwa beban kerja, *job stress*, dan konflik pribadi juga merupakan salah satu faktor dominan dalam mempengaruhi loyalitas dan performa kerja karyawan pada perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan makin tingginya beban kerja dan tingginya *job stress* pada karyawan maka akan mempengaruhi loyalitas dan juga performa yang buruk saat bekerja.

*Job stress* merupakan respon adaptif yang didasari pada perbedaan kondisi yang diinginkan dengan kesempatan, keterbatasan, dan tuntutan yang sebenarnya dialami oleh individu. Timbulnya rasa tertekan, perasaan tidak menyenangkan yang tidak lain disebabkan dari kondisi interaksi beberapa faktor yang ada pada tempat kerja sehingga berakibat mengganggu keseimbangan fisiologis dan psikologis individu tersebut (Herdiyansah, 2011).

Dalam bekerja potensi untuk mengalami stres cukup tinggi, antara lain dapat disebabkan oleh ketegangan dalam berinteraksi dengan atasan, pekerjaan yang menuntut konsentrasi tinggi, beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan, kondisi kerja yang tidak mendukung, persaingan yang berat dan tidak sehat,

sehingga menyebabkan beragam akibat pada individu yang berdampak pada faktor psikologis seperti individu menjadi mudah tersinggung, tidak komunikatif dan lelah mental. Stres kerja juga dapat berdampak bagi fisik individu dan juga perilaku. Contohnya adalah pusing, sulit tidur, mudah lelah, dan pada perilaku seperti prokrastinasi, pola makan tidak teratur, merokok dan pecandu alkohol (Astianto & Suprihhadi, 2014; Azwar & Siswanto, 2015).

Karyawan yang merasa beban kerjanya tinggi ditimbulkan adanya tugas (*task*) yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja, tidak sesuai dengan harapan dan kapasitas karyawan. Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, dan kerja bergilir, tidak disesuaikan dengan standar yang dimiliki karyawan. Kemudian lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan yang dapat mengganggu kenyamanan dan keamanan kerja karyawan (Hariyati, 2011).

Menurut Rizki, Hamid dan Mayowan (2016) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa yang mempengaruhi *job stress* dalam penelitiannya adalah lingkungan kerja akan sangat berpengaruh terhadap stres yang akan diterima karyawan atau dapat diartikan juga bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk dapat mengontrol atau meminimalkan stres yang diterima oleh karyawan. Apabila interaksi dengan lingkungan dapat berjalan baik maka akan dapat mengurangi tingkat stres, disamping itu lingkungan kerja yang baik akan dapat mengurangi kelelahan dan kejenuhan dalam bekerja.

Lutfiyah (2011) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa beban kerja merupakan faktor yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job stress*. Hal ini karena kompleksitas tugas yang dibebankan perusahaan kepada karyawan dirasa menyebabkan kurangnya waktu untuk bersantai dan istirahat yang akhirnya menyebabkan kelelahan fisik. *Job stress* yang terjadi karena kurangnya tenaga kerja berdampak pada beban kerja pada karyawan.

Menurut Astianto dan Suprihhadi, (2014) jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan, akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah.

Individu dengan *job stress* tinggi dapat mengalami tiga konsekuensi yang dapat terjadi, yaitu terganggunya kesehatan fisik, kesehatan psikologis, performa kerja, hal ini dijelaskan dalam Robbins & Judge, (2008) dan Irvanti & Verina, (2015) pada fisik, *job stress* dapat berakibat dengan perubahan metabolisme tubuh yang menurun, pola makan dan tidur yang menjadi tidak teratur, meningkatnya tekanan darah dan detak jantung, menimbulkan sakit kepala. Gejala yang terjadi pada psikologis individu juga dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja, kecemasan, menjadi temperamental, bosan, perilaku prokrastinasi, kecemasan, bahkan depresi. Dampak tersebut sangat mempengaruhi perilaku individu dalam bekerja, yaitu menurunnya produktifitas dan performa individu dalam bekerja,

jumlah absensi yang meningkat, dan kurangnya bertanggung jawab pada pekerjaan dan jabatan yang diemban.

Beban kerja memiliki hubungan yang positif pada *job stress* pada karyawan PLN Area Malang, ketika perusahaan memberikan beban kerja karyawan sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja di bawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja diatas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan, maka karyawan cenderung akan mengalami stres (Astianto dan Suprihhadi, 2014). Setiap pekerjaan tentu membawa pekerjaannya pada situasi-situasi tertentu yang menghadapkan mereka pada tuntutan-tuntutan atau beban kerja berlebih hingga membuat mereka mengalami *job stress*.

Hasil penelitian ini menunjukkan lebih banyak karyawan yang mengalami *job stress* tinggi dibandingkan yang tidak stres hal ini diimbangi dengan banyaknya karyawan yang juga merasakan bahwa beban kerja yang di pikul juga berat. Astianto dan Suprihhadi, (2014) mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi stres yang tinggi, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau stres yang rendah.

Purwanto (2013) menyebutkan tidak jarang suatu perusahaan memasang target kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Banyak pekerja yang melakukan tugas yang berada jauh dibawah kemampuan intelektual mereka atau yang mereka anggap berada dibawah tingkat pendidikan yang telah mereka peroleh. Pada akhirnya hal ini menimbulkan stres di tempat kerja atau yang lazim disebut *job stress*. Berdasarkan data yang diperoleh karyawan PT PLN yang stres akan tergesa-gesa dalam mengerjakan tugas, mudah lelah, ragu dalam mengambil keputusan dan tidak nyaman karena merasa tertekan dengan beban kerja yang diberikan perusahaan.

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

Penelitian ini masih terdapat kelemahan, penelitian akan lebih baik bila memperluas lokasi pengambilan data serta memperbanyak subyek penelitian. Generalisasi dari hasil-hasil penelitian ini terbatas pada populasi tempat penelitian dilakukan sehingga penerapan pada ruang lingkup yang lebih luas dengan karakteristik yang

berbeda kiranya perlu dilakukan penelitian lagi dengan menggunakan atau menambah variabel-variabel lain yang belum disertakan dalam penelitian ini ataupun dengan menambah dan memperluas ruang lingkup penelitian.

## SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi positif yang sangat signifikan antara beban kerja dengan *job stress* pada karyawan PLN Area Malang dengan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) = 0.416 dan nilai ( $p$ ) = 0.000 < 0.01). Hal ini berarti semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi juga *job stress* yang dialami oleh karyawan PLN dan sebaliknya semakin rendah beban kerja maka semakin rendah *job stress* pada karyawan PLN di Area Malang. Adapun subangsi efektif dari beban kerja terhadap *job stress* sebesar 17.3%, sedangkan sisanya 82.7% *job stress* dipengaruhi oleh variabel lain.

Implikasi dari penelitian ini, yaitu diharapkan kepada perusahaan PLN Area Area Malang dapat lebih memerhatikan *job stress* dan beban kerja karyawan karena dapat berdampak negatif baik fisik, psikologis, perilaku dan kinerja karyawan. Bagi unit kerja SDM diharapkan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas karyawan, serta mengadakan pelatihan rutin dalam menghadapi *job stress*. Guna memberikan suatu pelayanan yang maksimal kepada masyarakat terkait dengan penyediaan dan penanganan listrik khususnya. Bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti dengan variabel yang sama dan juga bisa melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang belum pernah diteliti sebelumnya, atau mengganti dengan variabel lain seperti komitmen kerja, kepuasan kerja, pemberdayaan psikologis dan budaya organisasi serta karakteristik kerja.

## REFERENSI

- Abbasi, Tajmal Farooq. (2012). Impact of work overload on stress, job satisfaction, and turnover intentions with moderating role of islamic work ethics. *Management Studies and Economic Systems (MSES)*, 2 (1), 27-37
- Altaf, Amal, & Awan, M. A. (2011). Moderating affect of workplace spirituality on the relationship of job overload and job satisfaction. *Springer science+business media*, 104 (1), 93-99.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rieneka Cipta
- Astianto, A. & Suprihhadi, H. (2014). Pengaruh *job stress* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3 (7), 1-17.
- Astianto, A. (2015). Pengaruh *job stress* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3 (7).

- Azwar, I. R., & Siswanto, S. (2015). Analisis beban kerja, implikasinya terhadap motivasi kerja dengan kemampuan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Bank UMKM. *Jurnal Keuangan dan Perbankan: Akreditasi Jurnal Ilmiah SK No. 040/P/2014*, 19 (3), 475-487.
- Birjandi, P., & Ahangari, S. (2008). Effects of task repetition on the fluency, complexity and accuracy of Iranian EFL learners' oral discourse. *Asian EFL Journal*, 10 (3), 28-52.
- Dhania, D. R. & Kudus, U. M. (2010). Pengaruh *job stress*, beban kerja terhadap kepuasan kerja (studi pada medical representatif di kota Kudus). *Jurnal Psikologi*. 1 (1), 15-23.
- Dewi, I. A., & Prihatsanti, U. (2013). *Hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan komitmen organisasi karyawan divisi pelaksana produksi PT. Solo kawistara garmino*. Disertasi, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gaol, N. T. L. (2016). Teori Stres: Stimulus, Respons, dan Transaksional. *Buletin Psikologi*, 24 (1), 1-11.
- Greenberg, & Jerrold, S. (2006). *Comprehensive stress management ninth edition*. New York: Mc. Graw Hill.
- Gudipati, S., & Pennathur, A. (2004). *Workload assessment techniques for job design*. Singapore: Mc.Grawhill
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen personalia & sumber daya manusia*. Yogyakarta : BPEE-Yogyakarta
- Hariyati, M. (2011). *Pengaruh beban kerja terhadap kelelahan kerja pada pekerja linting manual di pt. djitoe indonesia tobacco Surakarta*. Skripsi, Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Haryanto, W. D., & Rahardjo, M. (2014). *Pengaruh job stress dan motivasi terhadap kepuasan kerja (studi pada Perawat RSUD Kota Semarang)*. Disertasi, Fakultas Industri & Bisnis UNDIP, Semarang
- Hatmawan. (2015). Pengaruh konflik kerja, beban kerja, serta lingkungan kerja terhadap stres karyawan PT. PLN area Madiun rayon Magetan. *Jurnal Akutansi dan Pendidikan*. 4 (1). 91-98.
- Herdiyansah. (2011). *Pengaruh job stress terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sinar Antjol Tangerang*. Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Health Advocate. (2009). *Stress in the workplace meeting the challenge*. W-B-SWWP0809

- Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2011). Kecerdasan emosi, *job stress* dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2 (1). 1-6.
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis pengaruh *job stress*, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6 (1), 117-126.
- Khuong, M. N., & Yen, V. H. (2016). Investigate the effects of job stress on employee job performance a case study at dong xuyen industrial zone, Vietnam. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 7 (2), 31.
- Kotteeswari, M., & Sharief, S. T. (2014). Job stress and its impact on employees performance a study with reference to employees working in bpos. *International Journal of Business and Administration Research Review*, 2 (4), 18-25.
- Kuschel, K. (2015). *Quantitative and qualitative beban kerja and its double effect on the work-family interface*. Singapore: Mc. Grawhill
- Lutfiyah. (2011). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi job stress pada polisi lalu lintas*. Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Luthans, F. (1998). *Organizational behavior (8th ed.)*. Singapore: McGraw-Hill, Inc.
- Luthan, F. (2006). *Perilaku organisasi* (Ed. 10). Yogyakarta: Andi Ofset.
- Malik, M. E., Ghafoor, M. M., & Iqbal, H. K. (2013). Impact of job overload and work schedule flexibility on job satisfaction: an insight in education and banking sector of Pakistan. *International Review of Social Sciences and Humanities*, 5 (1), 38-47.
- Mansoor, M., Fida, S., Nasir, S., & Ahmad, Z. (2011). The impact of job stress on employee job satisfaction a study on telecommunication sector of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 2 (3), 50.
- Manuaba, A. (2000). *Ergonomi kesehatan keselamatan kerja*. Surabaya: PT. Guna Widya.
- Mumtahinnah, N. (2012). Hubungan antara stres dengan agresi pada ibu rumah tangga yang tidak bekerja. *Journal online Universitas Gunadarma*, 14 (55), 1-16.
- Munandar, A. S. (2011). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI- Press)

- Mutia, M. (2016). Pengukuran beban kerja fisiologis dan psikologis pada operator pemetikan teh dan operator produksi teh hijau di PT. Mitra Kerinci. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 13 (1), 1-15.
- Narundana, A. (2012). *Pengaruh job stress terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) cabang Makassar*. Skripsi, Fakultas Ekonomi UNHAS, Makassar.
- Nasurdin, A. M., Ramayah, T., & Kumaresan, S. (2005). Organisational stressors and job stress among managers: The moderating role of neuroticism. *Singapore Management Review*, 27 (2), 63.
- Naqvi, S. M. H., Khan, M. A., Kant, A., & Khan, S. N. (2013). Job stress and employees productivity: case of azad Kashmir public health sector. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5 (3), 525-542.
- Noviansyah, N., & Zunaidah, Z. (2011). Pengaruh *job stress* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 9 (18), 71-86.
- Pamungkas, D. G. (2016). Pengaruh budaya organisasi, karakteristik kerja, dan stres kerja, serta dampaknya pada kinerja pegawai (Studi pada PT. PLN (Persero) AP2B Sistem Minahasa. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(3).
- Pangkey, M. (2012). *Analisis faktor-faktor penyebab pengunduran diri karyawan waktu tertentu pada PT. Sinar Pure Foods International*. Skripsi, Bidang Studi Administrasi Bisnis Fisip UNSRAT, Manado
- Park, J. (2008). Work stress and job performance. *Perspectives on labour and income*, 20 (1), 7.
- Pradana, A., & Salehudin, I. (2015). Work overload and turnover intention of junior auditors in Greater Jakarta, Indonesia. *Journal of Management*. (2), 108-124.
- Pratiwi, I. S., & Endratno, H. (2015). Pengaruh stres kerja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor PT. PLN (Persero) Cilacap Jawa Tengah. *Media Ekonomi*, 15(1).
- PT. PLN Persero Pembangkit Sumatera Bagian Selatan. (2017). <http://www.pln-kitsbs.co.id/kitsbs/> diakses pada 12 April 2017
- Purwanto, P. (2013). *Hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan job stress pramuniaga matahari department store Solo*. Disertasi doktoral, Universitas Muhammadiyah, Surakarta.

- Ratna Putri, M. (2009). *Analisis beban kerja mental pada operator cetak dengan metode swat (subjective workload assessment technique) (studi kasus pada express print, Yogyakarta)*. Disertasi, Fakultas Ekonomi UAJY, Yogyakarta.
- Rivai, V., & Sagala. (2004). *Manajemen sumber daya manusia* (Ed. 2). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rizki, M. Hamid, D. & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh lingkungan kerja terhadap *job stress* karyawan (studi pada karyawan PT PLN (Persero) distribusi Jawa Timur Area pelayanan). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 41 (1), 9-15.
- Robbins, S. P. (2004). *Teori organisasi, struktur, desain, dan aplikasi*. Jakarta: Gramedia
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi*. Jakarta : Salemba empat
- Robinson, Abrams, D., Ando, K. & Hinkle, S. (2011). Psychological attachment to the group: cross- cultural differences in organizational identification and subjective norms as predictors of workers' turnover intentions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24 (10).
- Salleh, A. L., Bakar, R. A., & Keong, W. K. (2008). How detrimental is job stress? : a case study of executives in the Malaysian furniture industry. *International Review of Business Research*, 4 (5).
- Schultz, D. P. & Schultz, S. E. (2005). *Psychology and industry today (an introduction to industrial and organizational psychology)*. Florida: University of South Florida.
- Setiyana, V. Y. (2013). *Forgiveness dan job stress terhadap perawat*. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. 1 (2), 376-396.
- Soleman, A. (2011). Analisis beban kerja ditinjau dari faktor usia dengan pendekatan recommended weiht limit. *ARIKA*, 5 (2), 83-98.
- Tahir, S., Yusoff, R., Azam, K., Khan, A., & Kaleem, S. (2012). The effects of work overload on the employees performance in relation to customer satisfaction: a case of water & power development authority, attock, Pakistan. *World Journal of Social Sciences*, 2 (1), 174-181.
- Thompson. (2002). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *The Journal of Applied Psychology*, 81 (2), 123–133.
- Umair, T., Shahzad, K., Munir, S., & Tabbassum, N. (2011). Interdisciplinary journal of contemporary research in Business. *IJCRB*, 3 (3), 1270.

Wicaksono, S. (2016). *Pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat pada rumah sakit islam yogyakarta PDHI*. Disertasi, Fakultas Ekonomi UGM, Yogyakarta.

Wijayani, M., Fadli, M.D.U., Sulaeman, E. (2015). Analisis beban kerja karyawan (Studi kasus bagian tata usaha fakultas ekonomi). *Journal Online Universitas Singaperbangsa*.

Wijono, S. (2006). Pengaruh kepribadian tipe A dan peran terhadap *job stress* manajer madya. *Insan Jurnal Psikologi Universitas Airlangga*, 8 (3), 188-197.

Windratie. (2017). Stres pekerjaan, pemicu utama stroke masyarakat modern. <http://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20151015093347-255-84995/stres-pekerjaan-pemicu-utama-stroke-masyarakat-modern/> diakses pada 11 Mei 2017







# **Lampiran I**

# **Hasil Uji Coba**

# **Skala**

## Skala Beban Kerja

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	16

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
I1	42.33	29.429	.325	.842
I2	42.61	28.302	.387	.840
I3	42.81	26.675	.454	.838
I4	42.50	27.114	.591	.829
I5	42.64	26.066	.795	.818
I6	42.67	28.400	.432	.837
I7	42.58	26.593	.541	.831
I8	42.61	28.359	.417	.838
I9	42.17	29.914	.165	.850
I10	42.61	28.302	.387	.840
I11	42.58	25.564	.687	.821
I12	42.61	28.473	.445	.837
I13	42.75	27.336	.494	.834
I14	42.81	26.618	.553	.830
I15	42.22	28.578	.365	.841
I16	42.33	29.429	.325	.842

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	15

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
I1	39.11	28.102	.315	.849
I2	39.39	27.044	.372	.847
I3	39.58	25.336	.457	.844
I4	39.28	25.692	.608	.834
I5	39.42	24.650	.818	.823
I6	39.44	27.111	.421	.844

I7	39.36	25.323	.535	.838
I8	39.39	26.987	.420	.844
I10	39.39	27.044	.372	.847
I11	39.36	24.294	.685	.828
I12	39.39	27.159	.437	.843
I13	39.53	25.799	.526	.838
I14	39.58	25.164	.574	.835
I15	39.00	27.257	.359	.847
I16	39.11	28.102	.315	.849

Skala *Job Stress*

Pertama

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	46

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
I1	112.31	150.447	.515	.894
I2	112.19	152.904	.332	.897
I3	112.22	146.978	.600	.892
I4	112.47	149.285	.516	.894
I5	112.19	150.390	.529	.894
I6	112.06	152.111	.393	.896
I7	112.11	150.730	.581	.894
I8	112.11	149.816	.645	.893
I9	111.89	153.873	.357	.896
I10	111.83	149.057	.571	.893
I11	112.14	149.666	.608	.893
I12	112.50	153.857	.372	.896
I13	112.25	149.564	.635	.893
I14	112.17	152.657	.454	.895
I15	112.56	149.968	.487	.894
I16	111.89	157.759	.117	.899
I17	112.19	148.675	.737	.892
I18	112.42	151.221	.361	.897
I19	111.89	154.616	.308	.897
I20	112.22	150.921	.539	.894

I21	112.31	151.361	.582	.894
I22	112.50	151.171	.424	.895
I23	112.06	153.025	.466	.895
I24	112.25	151.679	.495	.895
I25	111.83	156.657	.167	.899
I26	112.14	154.923	.328	.897
I27	112.19	152.447	.519	.895
I28	112.22	154.063	.311	.897
I29	111.75	154.479	.300	.897
I30	112.19	150.390	.568	.894
I31	112.06	152.740	.410	.896
I32	111.72	152.835	.414	.896
I33	112.14	154.980	.324	.897
I34	112.25	154.193	.400	.896
I35	112.28	152.835	.394	.896
I36	112.31	152.333	.338	.897
I37	112.00	158.514	.060	.900
I38	111.97	159.571	-.009	.901
I39	111.89	154.102	.342	.896
I40	111.92	155.507	.246	.898
I41	111.89	157.587	.129	.899
I42	111.72	157.635	.186	.898
I43	111.81	159.704	-.017	.901
I44	111.83	157.686	.115	.899
I45	111.78	155.435	.280	.897
I46	111.64	159.952	-.034	.901

Kedua

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	35

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
I1	82.17	138.543	.662	.918
I2	82.06	141.883	.411	.921
I3	82.08	135.621	.703	.917
I4	82.33	137.657	.635	.918
I5	82.06	139.140	.638	.918

I6	81.92	145.564	.217	.923
I7	81.97	141.171	.583	.919
I8	81.97	139.856	.677	.918
I9	81.75	145.221	.290	.922
I10	81.69	139.761	.559	.919
I11	82.00	140.171	.607	.918
I12	82.36	142.980	.459	.920
I13	82.11	139.930	.644	.918
I14	82.03	142.542	.490	.920
I15	82.42	138.879	.575	.919
I17	82.06	138.568	.783	.917
I18	82.28	139.521	.466	.921
I19	81.75	145.793	.251	.923
I20	82.08	139.850	.642	.918
I21	82.17	140.714	.665	.918
I22	82.36	138.352	.609	.918
I23	81.92	143.679	.445	.920
I24	82.11	140.730	.589	.919
I26	82.00	144.571	.379	.921
I27	82.06	142.168	.573	.919
I28	82.08	143.564	.363	.921
I29	81.61	148.073	.092	.924
I30	82.06	142.111	.484	.920
I31	81.92	143.107	.411	.921
I32	81.58	146.079	.225	.923
I33	82.00	145.429	.314	.922
I34	82.11	143.587	.476	.920
I35	82.14	141.494	.505	.920
I36	82.17	140.771	.441	.921
I39	81.75	147.507	.137	.924

Ketiga

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	29

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
I1	65.86	122.009	.720	.930
I2	65.75	125.107	.465	.933
I3	65.78	118.863	.776	.929
I4	66.03	121.056	.695	.930
I5	65.75	122.536	.700	.930
I7	65.67	125.543	.568	.932
I8	65.67	124.286	.664	.931
I10	65.39	125.273	.480	.933
I11	65.69	125.190	.552	.932
I12	66.06	126.568	.496	.933
I13	65.81	124.618	.612	.931
I14	65.72	126.263	.519	.933
I15	66.11	122.444	.620	.931
I17	65.75	122.993	.776	.930
I18	65.97	122.656	.526	.933
I20	65.78	123.492	.687	.931
I21	65.86	124.466	.703	.931
I22	66.06	121.540	.679	.930
I23	65.61	128.930	.348	.934
I24	65.81	124.275	.638	.931
I26	65.69	128.104	.416	.934
I27	65.75	126.821	.529	.932
I28	65.78	128.063	.332	.935
I30	65.75	128.021	.358	.934
I31	65.61	128.073	.349	.935
I33	65.69	129.018	.342	.934
I34	65.81	127.590	.480	.933
I35	65.83	124.429	.589	.932
I36	65.86	123.837	.506	.933



**Lampiran II**  
**Hasil Uji Skala**

## NORMALITAS

### Statistics

		Beban Kerja	Stres Kerja
N	Valid	76	76
	Missing	0	0
Skewness		-.110	-.597
Std. Error of Skewness		.276	.276
Kurtosis		.906	-.047
Std. Error of Kurtosis		.545	.545

## DESKRIPSI DATA

### Report

Nama		Beban Kerja	Stres Kerja
Karyawan	Mean	30.763	53.513
	N	76	76
	Std. Deviation	3.2817	7.2028
Total	Mean	30.763	53.513
	N	76	76
	Std. Deviation	3.2817	7.2028

### K\_Usia \* Nama Crosstabulation

			Nama	
			Karyawan	Total
K_Usia	< 30 Tahun	Count	32	32
		% within K_Usia	100.0%	100.0%
		% within Nama	42.1%	42.1%
	> 40 Tahun	Count	23	23
		% within K_Usia	100.0%	100.0%
		% within Nama	30.3%	30.3%
30-39 Tahun	Count	21	21	
	% within K_Usia	100.0%	100.0%	
	% within Nama	27.6%	27.6%	
Total	Count	76	76	
	% within K_Usia	100.0%	100.0%	
	% within Nama	100.0%	100.0%	

**K\_Lama Bekerja \* Nama Crosstabulation**

			Nama	
			Karyawan	Total
K_Lama Bekerja	< 3Thaun	Count	12	12
		% within K_Lama Bekerja	100.0%	100.0%
		% within Nama	15.8%	15.8%
	> 10 Tahun	Count	30	30
		% within K_Lama Bekerja	100.0%	100.0%
		% within Nama	39.5%	39.5%
	3-5 Tahun	Count	14	14
		% within K_Lama Bekerja	100.0%	100.0%
		% within Nama	18.4%	18.4%
6-9 Tahun	Count	20	20	
	% within K_Lama Bekerja	100.0%	100.0%	
	% within Nama	26.3%	26.3%	
Total	Count	76	76	
	% within K_Lama Bekerja	100.0%	100.0%	
	% within Nama	100.0%	100.0%	

**K\_Pendidikan Terakhir \* Nama Crosstabulation**

			Nama	
			Karyawan	Total
K_Pendidikan Terakhir	D3	Count	9	9
		% within K_Pendidikan Terakhir	100.0%	100.0%
		% within Nama	11.8%	11.8%
	S1	Count	46	46
		% within K_Pendidikan Terakhir	100.0%	100.0%
		% within Nama	60.5%	60.5%
	SMA	Count	21	21
		% within K_Pendidikan Terakhir	100.0%	100.0%
		% within Nama	27.6%	27.6%
Total	Count	76	76	

% within K_Pendidikan	100.0%	100.0%
Terakhir		
% within Nama	100.0%	100.0%

**Status \* Nama Crosstabulation**

			Nama	
			Karyawan	Total
Status	Kontrak	Count	4	4
		% within Status	100.0%	100.0%
		% within Nama	5.3%	5.3%
	Tetap	Count	72	72
		% within Status	100.0%	100.0%
		% within Nama	94.7%	94.7%
Total		Count	76	76
		% within Status	100.0%	100.0%
		% within Nama	100.0%	100.0%

**JK \* Nama Crosstabulation**

			Nama	
			Karyawan	Total
JK	L	Count	56	56
		% within JK	100.0%	100.0%
		% within Nama	73.7%	73.7%
	P	Count	20	20
		% within JK	100.0%	100.0%
		% within Nama	26.3%	26.3%
Total		Count	76	76
		% within JK	100.0%	100.0%
		% within Nama	100.0%	100.0%

**K\_Beban Kerja \* Nama Crosstabulation**

			Nama	
			Karyawan	Total
K_Beban Kerja	Rendah	Count	33	33
		% within K_Beban Kerja	100.0%	100.0%
		% within Nama	43.4%	43.4%

Tinggi	Count	43	43
	% within K_Beban Kerja	100.0%	100.0%
	% within Nama	56.6%	56.6%
Total	Count	76	76
	% within K_Beban Kerja	100.0%	100.0%
	% within Nama	100.0%	100.0%

#### K\_Stres Kerja \* Nama Crosstabulation

			Nama	
			Karyawan	Total
K_Stres Kerja	Rendah	Count	35	35
		% within K_Stres Kerja	100.0%	100.0%
		% within Nama	46.1%	46.1%
Tinggi	Count	Count	41	41
		% within K_Stres Kerja	100.0%	100.0%
		% within Nama	53.9%	53.9%
Total	Count	Count	76	76
		% within K_Stres Kerja	100.0%	100.0%
		% within Nama	100.0%	100.0%

## HASIL KORELASI

#### Correlations

		Beban Kerja	Stres Kerja
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	.416**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	76	76
Stres Kerja	Pearson Correlation	.416**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	76	76

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

# **Lampiran III**

## ***Tabel Blue Print***



## Beban Kerja

No.	Aspek	Indikator	Distribusi Item Sebelum Tryout	Jumlah	Distribusi Item Hasil Tryout	Jumlah	Nomer Urut Item Valid
1.	Kuantitatif	1. <i>Task repetition</i> (tugas kerja yang berulang)	1, 2, 3, 4	4	1, 2, 3, 4	4	1, 2, 3, 4
		2. <i>Work at odd times</i> (tambahan waktu kerja)	13, 14, 15	3	13, 14, 15	3	12, 13, 14
	Kualitatif	3. <i>Task excess</i> (beban kerja tambahan)	5, 6, 7, 8	4	5, 6, 7, 8	4	5, 6, 7, 8
		4. <i>Physical &amp; mental load</i> (beban kerja fisik dan mental yang tinggi)	9, 10, 11, 12, 16	5	10, 11, 12, 16	4	9, 10, 11, 15
<b>Total</b>				<b>16</b>		<b>15</b>	<b>15</b>

\* Item tambahan adalah 2, 3, 4, 6, 7, 8, 10, 11, 14, 15, 16

*Job Stress*

No.	Aspek	Indikator	Distribusi Item Sebelum Tryout	Jumlah	Distribusi Item Hasil Tryout	Jumlah	Nomer Urut Item Valid
1.	Gejala <i>Physiology</i>	a. Kekebalan tubuh menurun	8, 18, 38	3	8, 18	2	7, 15
		b. Tekanan darah tinggi	14, 39	2	14	1	12
		c. Sakit kepala	1, 6, 30	3	1, 30	2	1, 24
		d. Pencernaan tidak lancar	4, 24, 35, 40	4	4, 24, 35	3	4, 20, 28
	Gejala <i>Psychological</i>	a. Ketidakpuasan hubungan kerja	2, 12, 32, 46	4	2, 12	2	2, 10
		b. Tegang	7, 17, 27, 37	4	7, 17, 27	3	6, 14, 22
		c. Cemas dan gelisah	11, 19, 21, 29	4	11, 21	2	9, 17
		d. Mudah marah dan agresif	5, 13, 25, 41	4	5, 13	2	5, 11
		e. Kebosanan	15, 28, 31, 42	4	15, 28, 31	3	13, 23, 25
	Gejala <i>Behavior</i>	a. Perubahan produktivitas	10, 34, 44	3	10, 34	2	8, 27
		b. Ketidakhadiran dalam jam kerja	16, 22, 33, 43	4	22, 33	2	18, 26
		c. Perubahan selera makan	3, 9, 26	3	3, 26	2	3, 21
		d. Susah tidur	20, 23, 36, 45	4	20, 23, 36	3	16, 19, 29
<b>Total</b>				<b>46</b>		<b>29</b>	



**Lampiran IV**  
**Skala Beban Kerja**

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya memiliki jenis pekerjaan dengan karakteristik pola kerja yang sama				
2	Pekerjaan yang saya lakukan banyak yang hampir sama				
3	Saya mengulang pekerjaan karena tidak adanya sistem/teknologi yang mendukung				
4	Setiap hari, saya mengerjakan tugas yang berbeda				
5	Beban kerja yang saya hadapi, melebihi kontrak kerja yang telah ditetapkan				
6	Saya harus menanggung beban kerja tambahan karena kurangnya karyawan				
7	Saya seringkali menanggung beban kerja tambahan karena ada karyawan yang tidak masuk				
8	Saya tidak pernah merasa terbebani saat harus lembur				
9	Pekerjaan saya dapat mengurus tenaga dalam waktu singkat				
10	Jumlah jam istirahat kerja saya terbatas, sehingga sulit memulihkan tenaga				
11	Pekerjaan saya memberikan tekanan baik secara fisik dan psikologis				
12	Pekerjaan di perusahaan sering menuntut saya untuk lembur				
13	Saya sering membawa pekerjaan untuk diselesaikan di rumah				
14	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
15	Sebanyak apapun pekerjaan saya, saya dapat menikmatinya				



**Lampiran V**  
**Skala *Job Stress***

No	Pernyataan	S S	S	T S	ST S
1	Akhir-akhir ini kepala saya sering mengalami migran saat sedang bekerja				
2	Saya merasa kecewa dengan teman ditempat kerja				
3	Saya kehilangan nafsu makan saat di kantor				
4	Pekerjaan yang belum terselesaikan menyebabkan saya diare				
5	Kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif membuat saya sulit untuk mengontrol emosi				
6	Saya melakukan pekerjaan dengan tegesa-gesa				
7	Tubuh saya menjadi mudah capek karena pekerjaan saya				
8	Pekerjaan saya menjadi lebih sering terbengkalai saat kondisi fisik saya sedang terganggu				
9	Tempat dan teman kerja sering membuat saya ragu untuk mengambil tindakan saat bekerja				
10	Saya merasa tidak nyaman berada bersama dengan rekan kerja saya.				
11	Saya akan marah jika teman kerja saya melakukan kesalahan saat bekerja.				
12	Banyaknya pekerjaan membuat tekanan darah saya naik				
13	Saya enggan mengerjakan tugas pekerjaan saya				
14	Saya mudah melakukan kesalahan pada saat bekerja				
15	Saya menjadi mudah sakit karena kelelahan bekerja				
16	Saya mengalami susah tidur karena pekerjaan				
17	Saya menjadi tidak nyaman dalam bekerja.				
18	Akhir-akhir ini saya menjadi lebih sering tidak masuk kerja.				
19	Saya dapat tidur nyenyak meskipun pekerjaan masih menumpuk				
20	Banyaknya pekerjaan menyebabkan maag saya kambuh				
21	Nafsu makan saya mudah berubah tak menentu saat saya sedang bekerja				
22	Saya tidak dapat bertindak cepat dalam bekerja				
23	Saya ingin beralih pekerjaan.				
24	Kepala saya terasa sakit bila banyak pekerjaan yang belum selesai				
25	Pekerjaan saya membuat saya jenuh				
26	Saya senang pergi keluar pada saat jam kerja yang sedang padat				
27	Akhir-akhir ini saya menjadi tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu				
28	Saya kurang akrab dengan rekan kerja saya				

29	Saya sulit untuk tidur kembali ketika sudah terbangun karena mimpi buruk				
----	--	--	--	--	--



The logo of Universitas Muhammadiyah Malang is a circular emblem. It features a central shield with a sunburst at the top and a banner at the bottom. The shield is flanked by two figures. The text "UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH" is written around the top inner edge of the circle, and "MALANG" is written at the bottom. Two small stars are positioned on either side of the word "MALANG".

# **Lampiran VI Tabulasi Data Penelitian**

## Skala beban kerja

Nama	J K	Status	Usi a	Lama Bekerja	Jabatan	Pendidikan Terakhir	I 1	I 2	I 3	I 4	I 5	I 6	I 7	I 8	I 9	I 10	I 11	I 12	I 13	I 14	I 15
MH	L	Tetap	32	11 tahun	Peralatan Jaringan dan GI	S1	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2
ST	L	Tetap	53	31 tahun	Enjiniring Jaringan dan GI	SLTA	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
SSPV	L	Tetap	33	10 tahun	Supervisor	S1	1	1	1	1	4	4	3	1	3	3	3	3	2	1	1
TS	P	Tetap	54	34 tahun	Analyst Hukum Humas	S1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
TH	L	Tetap	47	26 tahun	Enjiniring Jaringan dan GI	SLTA	4	2	1	3	1	2	1	2	2	2	4	2	2	2	1
NS	P	Tetap	25	2 tahun	Enjiniring Jaringan dan GI	S1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2
FH	L	Tetap	23	1 tahun	Enjiniring Jaringan dan GI	D3	2	2	2	2	1	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2
Rad Eke	L	Tetap	31	12 tahun	Enjiniring Jaringan dan GI	S1	4	2	1	3	1	2	1	2	2	2	4	2	2	2	1
S	L	Tetap	48	26 tahun	Enjiniring Jaringan dan GI	SLTA	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	1
EJ	P	Tetap	26	4 tahun	Staff	D3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	1	2
DAN	L	Tetap	28	3 tahun	Proteksi	S1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
HBP	L	Tetap	45	25 tahun	Teknologi Informatika Enjiniring	S1	3	2	2	1	2	2	2	1	4	2	3	2	1	2	1
LIA	P	Tetap	36	10 tahun	Administrasi	D3	4	4	2	3	2	2	3	1	3	2	3	3	1	1	1
TLW	L	Tetap	55	34 tahun	Administrasi	S1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1
KS	L	Tetap	54	32 tahun	Logistik Umum	SLTA	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2
MF	L	Kontra k	34	9 tahun	Akuntansi	S1	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
AVP	L	Kontra k	22	3,5 tahun	Akuntansi	SMA	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	3	2	1	1	1
S	L	Tetap	32	7 tahun	Akuntansi	S1	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
A	L	Tetap	38	9 tahun	Administrasi	S1	4	4	2	3	2	2	2	1	2	2	4	2	2	1	1
EN	P	Tetap	19	3 bulan	Akuntansi	SMA	4	4	1	3	1	2	2	1	3	1	3	1	1	2	2
VIBI	P	Kontra k	29	9 tahun	Administrasi	SMA	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
IMS	P	Tetap	45	25 tahun	Administrasi	SLTA	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1
ELLY	P	Tetap	49	26 tahun	Administrasi	SLTA	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
IMAM	L	Tetap	52	30 tahun	Logistik Umum	SMA	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
SHB	L	Tetap	29	9 tahun	Logistik Umum	S1	3	2	1	1	3	3	1	1	3	1	3	3	2	1	1
CAKR A	P	Tetap	22	1 tahun	SDM	SMA	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
BSP	L	Kontra k	23	4 tahun	SDM	SMK	4	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1
HJS	L	Tetap	21	1 tahun	Junior Officer	SMA	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	3	1	3	2	2
DJP	L	Tetap	50	25 tahun	Supervisor	S1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2
RM	P	Tetap	27	3 tahun	Enjiniring Jaringan dan GI	S1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
AL	L	Tetap	30	6 tahun	Peralatan Jaringan dan GI	S1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2
NN	L	Tetap	29	5 tahun	Proteksi	S1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
NT	L	Tetap	33	9 tahun	Peralatan Jaringan dan GI	S1	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1
ICH	P	Tetap	25	3 tahun	Teknologi Informatika Enjiniring	S1	3	2	1	1	3	3	1	1	3	1	2	2	2	2	2

RW	P	Tetap	36	10 tahun	Analyst Hukum Humas	S1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	1	1
IVN	L	Tetap	29	5 tahun	Enjiniring Jaringan dan GI	S1	3	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1
YD	L	Tetap	31	7 tahun	Logistik Umum	S1	3	3	3	3	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2
HS	L	Tetap	42	15 tahun	Logistik Umum	SMA	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
AH	L	Tetap	36	10 tahun	SDM	S1	3	3	2	2	1	1	2	2	2	1	3	3	2	1	1
IT	P	Tetap	38	14 tahun	Administrasi	S1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
FF	L	Tetap	55	34 tahun	Enjiniring Jaringan dan GI	S1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1
WW	L	Tetap	54	32 tahun	Enjiniring Jaringan dan GI	S1	2	2	1	2	3	3	1	1	3	1	3	1	3	2	2
SD	L	Tetap	34	9 tahun	Enjiniring Jaringan dan GI	S1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2
AD	P	Tetap	22	3,5 tahun	Logistik Umum	SMA	3	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	
XB	L	Tetap	32	7 tahun	Logistik Umum	SMA	3	2	1	1	1	1	1	2	2	1	3	3	2	1	1
MK	L	Tetap	38	9 tahun	Logistik Umum	S1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2
GB	L	Tetap	19	3 bulan	Logistik Umum	SMA	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	
HFH	L	Tetap	29	9 tahun	Logistik Umum	SMA	2	2	1	2	2	2	2	1	3	1	3	1	3	2	2
JG	P	Tetap	45	25 tahun	Proteksi	S1	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2
YK	L	Tetap	49	26 tahun	Proteksi	S1	4	4	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	
HA	L	Tetap	52	30 tahun	Proteksi	S1	4	4	1	3	1	2	2	1	3	1	2	3	2	2	2
LK	L	Tetap	29	9 tahun	Teknologi Informatika Enjiniring	S1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
HFH	L	Tetap	22	1 tahun	Teknologi Informatika Enjiniring	S1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	2	1	1	1
KD	L	Tetap	23	4 tahun	Teknologi Informatika Enjiniring	S1	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
BAS	P	Tetap	21	1 tahun	Staff	S1	3	3	1	2	2	2	2	2	2	4	2	2	1	1	
FDS	P	Tetap	55	34 tahun	Staff	S1	3	2	1	1	3	3	1	1	3	1	1	2	1	1	1
MHK	P	Tetap	54	32 tahun	Staff	S1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
VGH	L	Tetap	34	9 tahun	Staff	S1	4	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1
NF	P	Tetap	22	3,5 tahun	Staff	S1	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	3	3	2	1	1
CNH	P	Tetap	32	7 tahun	SDM	S1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2
WES	L	Tetap	38	9 tahun	SDM	S1	3	3	2	2	2	2	2	1	3	1	3	3	3	3	2
BNN	L	Tetap	19	3 bulan	Enjiniring Jaringan dan GI	S1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1
KL	L	Tetap	29	9 tahun	Enjiniring Jaringan dan GI	S1	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2
RR	L	Tetap	45	25 tahun	Enjiniring Jaringan dan GI	S1	3	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
TD	L	Tetap	49	26 tahun	Enjiniring Jaringan dan GI	S1	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	1	1	1
HD	L	Tetap	52	30 tahun	Enjiniring Jaringan dan GI	S1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
BMG	L	Tetap	29	9 tahun	Enjiniring Jaringan dan GI	S1	2	2	1	2	2	2	3	1	3	1	4	2	2	1	1
BGB	L	Tetap	22	1 tahun	Enjiniring Jaringan dan GI	S1	4	4	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	1	1	1
GKB	L	Tetap	23	4 tahun	Enjiniring Jaringan dan GI	S1	4	4	1	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
JHF	L	Tetap	21	1 tahun	Enjiniring Jaringan dan GI	S1	3	3	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	1
GN	L	Tetap	50	25 tahun	Enjiniring Jaringan dan GI	S1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	1	1
SQ	L	Tetap	27	3 tahun	Enjiniring Jaringan dan GI	S1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
VM	L	Tetap	30	6 tahun	Logistik Umum	SMA	3	3	1	2	2	2	2	2	2	4	2	2	1	1	
KY	L	Tetap	29	5 tahun	Logistik Umum	SMA	3	2	1	1	2	2	3	1	3	1	1	2	1	1	1
SX	L	Tetap	33	9 tahun	Logistik Umum	S1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
NHH	L	Tetap	25	3 tahun	Logistik Umum	SMA	4	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1



AVP	L	Kontrak	22	3,5 tahun	Akuntansi	SMA	1	2	1	1	2	2	1	4	2	2	2	1	2	2	2	1	1	3	4	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1			
S	L	Tetap	32	7 tahun	Akuntansi	S1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
A	L	Tetap	38	9 tahun	Administrasi	S1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
EN	P	Tetap	19	3 bulan	Akuntansi	SMA	2	2	1	1	1	2	2	3	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	3	2	1	1	1	1	2		
VI BI	P	Kontrak	29	9 tahun	Administrasi	SMA	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
IMS	P	Tetap	45	25 tahun	Administrasi	SLTA	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	3	3	2	2	1	2	1	2	3	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	
ELLY	P	Tetap	49	26 tahun	Administrasi	SLTA	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
IMAM	L	Tetap	5	30 tahun	Logistik Umum	SMA	1	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	
SHB	L	Tetap	29	9 tahun	Logistik Umum	S1	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	
CAKRA	P	Tetap	22	1 tahun	SDM	SMA	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	
BS P	L	Kontrak	23	4 tahun	SDM	SMK	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
HJ S	L	Tetap	21	1 tahun	Junior Officer	SMA	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
DJ P	L	Tetap	50	25 tahun	Supervisor	S1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	1	2	1	1	1	1	
RM	P	Tetap	27	3 tahun	Enjiniring Jaringan dan GI	S1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	
AL	L	Tetap	30	6 tahun	Peralatan Jaringan dan GI	S1	1	2	1	1	2	2	1	4	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
NN	L	Tetap	29	5 tahun	Proteksi	S1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	4	3	2	2	2	2	1	1	
NT	L	Tetap	33	9 tahun	Peralatan Jaringan dan GI	S1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
IC H	P	Tetap	25	3 tahun	Teknologi Informatika Enjiniring	S1	2	2	1	1	1	2	2	3	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
RW	P	Tetap	36	10 tahun	Analyst Hukum Humas	S1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3

IV N	L	Tetap	29	5 tahun	Enjiniring Jaringan dan GI	S1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1			
YD	L	Tetap	31	7 tahun	Logistik Umum	S1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
HS	L	Tetap	42	15 tahun	Logistik Umum	SMA	1	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
AH	L	Tetap	36	10 tahun	SDM	S1	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	4	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1		
IT	P	Tetap	38	14 tahun	Administrasi	S1	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
FF	L	Tetap	55	34 tahun	Enjiniring Jaringan dan GI	S1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
W W	L	Tetap	54	32 tahun	Enjiniring Jaringan dan GI	S1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	3	2	1	1	1	1	2	
SD	L	Tetap	34	9 tahun	Enjiniring Jaringan dan GI	S1	2	2	1	1	1	2	2	3	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
AD	P	Tetap	22	3,5 tahun	Logistik Umum	SMA	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
XB	L	Tetap	32	7 tahun	Logistik Umum	SMA	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
MK	L	Tetap	38	9 tahun	Logistik Umum	S1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
GB	L	Tetap	19	3 bulan	Logistik Umum	SMA	1	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	
HF H	L	Tetap	29	9 tahun	Logistik Umum	SMA	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	
JG	P	Tetap	45	25 tahun	Proteksi	S1	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
YK	L	Tetap	49	26 tahun	Proteksi	S1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
HA	L	Tetap	52	30 tahun	Proteksi	S1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	4	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	
LK	L	Tetap	29	9 tahun	Teknologi Informatika Enjiniring	S1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
HF H	L	Tetap	22	1 tahun	Teknologi Informatika Enjiniring	S1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
KD	L	Tetap	23	4 tahun	Teknologi Informatika Enjiniring	S1	1	2	1	1	2	2	1	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	3	2	1	1	1	1	2	
BA S	P	Tetap	21	1 tahun	Staff	S1	1	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2





The logo of Universitas Muhammadiyah Malang is a large, faint watermark in the background. It is a shield-shaped emblem with a central sunburst and a globe, surrounded by a laurel wreath. The text 'UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG' is written around the perimeter of the shield.

# **Lampiran VII**

# **Foto Penelitian**





# **Lampiran VIII**

# **Surat Izin Penelitian**



