PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN WILAYATUL HISBAH KOTA BANDA ACEH

SKRIPSI

Diajukan Oleh

PUTRI SUKMA HAYATI
NIM. 150402033
Prodi Bimbingan Konseling Islam

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM-BANDA ACEH
1441 H / 2020 M

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Ar-Raniry Darussalam-Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 dalam Ilmu Dakwah
Prodi Bimbingan Konseling Islam

Oleh

PUTRI SUKMA HAYATI
NIM. 150402033

Disetujui Oleh:

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. M. Jamil Yusuf, M.Pd	**Syaiful Indra, M.Pd., Kons.**
NIP. 195808101987031008	**NIP. 199012152018011001**

Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry, Dinyatakan Lulus Serta Disahkan Sebagai Tugas Akhir Untuk Memperoleh Gelar Sarjana S-1 Ilmu Dakwah

Diajukan Oleh:

PUTRI SUKMA HAYATI
NIM. 150402033

Pada Hari/Tanggal

Rabu, 22 Januari 2020 M
27 Jumadil Awal 1441 H
di

Darussalam-Banda Aceh

Panitia Sidang Munaqasyah

Ketua

Dr. M. Jamil Yusuf, M.Pd
NIP: 195808101987031008

Sekretaris

Syaiful Indra, M.Pd., Kons.
NIP. 199012152018011001

Anggota I,

Drs. Mahdi NK, M.Kes
NIP: 196108081993031001

Anggota II,

Juli Andriyani, M.Si
NIP: 197407222007102001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Ar-Raniry,

Dr. Fakhri, S. Sos., MA
NIP. 196411291998031001

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya :

Nama : Putri Sukma Hayati

NIM : 150402033

Jenjang : Srata Satu (S-1)

Jurusan/prodi : Bimbingan Konseling Islam

Menyatakan bahwa dalam Skripsi berjudul "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh" tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjarnaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini disebutkan dalam daftar pustaka. Jika di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwasanya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.

Banda Aceh, 5 Januari 2020
Yang Menyatakan,

Putri Sukma Hayati

ABSTRAK

Putri Sukma Hayati, 150402033, *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh* (Penelitian Skripsi S1), Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Prodi Bimbingan dan Konseling Islam, 2020.

Fokus masalah dalam penelitian ini dirumuskan dalam benttuk pertenyaan yaitu: Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap stress pada Patpol PP dan WH di Kota Banda Aceh?. Tujuan penelitian yaitu: Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres pada Satpol PP dan WH di Kota Banda Aceh. Metode yang digunakan adalah analisis regresi, jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field Research*). Teknik pengumpulan data menggunakan skala dengan 60 responden yang ditentukan dengan teknik *Probability Sampling*. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap stres Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah. Pengaruh beban kerja terhadap stres dibuktikan dengan $t_{hitung} = 2,843 > t_{tabel} = 2,002$ dengan tingkat signifikansi 0,006 ($p < 0,05$) hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.

Kata kunci : Pengaruh, Beban Kerja, Stres, Satuan Polisi Pamong Praja, Wilayatul Hisbah

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT atas segala kudrah dan iradah-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan skrispsi ini sesuai dnegan yang direncanakan. Shalawat beriring salam penulis sanjungkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah berhasil mengubah peradaban manusia dari masa kebodohan ke masa yang penuh ilmu pengetahuan. Salah satu nikmat dan anugrah dari Allah SWT penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Beban kerja Terhadap Stres pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh."

Maksud dan tujuan penulisan skripsi ini ialah untuk memenuhi syarat-syarat guna mencapai gelar sarjana pada Prodi Bimbingan dan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Dalam proses penulisan skripsi ini tidak terlepas dari petunjuk Allah SWT serta bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segala partisipasinya penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Orang tua penulis, Ayahanda Muhammad dan Ibunda Islamiah (almh) yang telah mencurahkan segenap cinta dan kasih sayangnya serta memberikan dukungan dan semangat untukku dalam menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terimakasih kepada kak Nurul yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam proses pembuatan skripsi ini. Terimakasih untuk Mahara yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis dalam penulisan skripsi ini, juga ucapan terimakasih kepada kakak,

abang dan adikku yang telah memberikan semangat dan bantuan selama masa jenjang pendidikan perguruan tinggi ini.

2. Bapak Dr.M.jamil Yusuf, M.Pd. selaku Pembimbing I yang telah membimbing, mengarahkan dan memberikan kontribusi yang sangat bersar dalam peneylesain skripsi ini.
3. Bapak Syaiful Indra, M.Pd. Kons. Sebagai Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya dalam mmeberikan arahan, bimbingan, saran-saran serta motivasi kepada penulis.
4. Bapak Dr. Fakri, S.Sos, MA selaku dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh dan Bapak Drs. Umar Latif, MA selaku ketua program studi Bimbingan dan Konseling Islam dan kepada seluruh dosen Bimbingan dan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang telah banyak memberikan ilmu penegtahuan.
5. Sahabat-sahabat terbaik penulis, Izzatul Islami, Rara Nazira, Nabila Ayami, Eni Mailiza, Nuri Inayah, yang telah mensupport penulis menyelesaikan tugas akhir ini, juga kepada kawan-kawan seperjuangan di prodi BKI angkatan 2015.
6. Ucapan terimakasih kepada Bapak Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh berserta jajarannya dan kepada Kepala Bidang Penegakan Syariat Islam beserta jajarannya yang telah berpartisipasi dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini.

Segala usaha telah dilakukan untuk menyempurnakan skripsi ini, namun penulis menyadari bahwa ada banyak kekurangan dan hal-hal yang perlu diigatkan baik dari segi isi maupun tata penulisannya. Oleh karena itu, penulis sangat mengaharapkan kritik dan saran yang dpaat menjadi masukan demi perbaikan di masa yang akan datang. Akhirnya atas segala bantuan, dukungan, pengorbanan dan jasa-jasa yang telah diberikan semuanya penulis serahkan kepada Allah untuk mebalasnya. Aamiin.

Banda Aceh, 5 Januari 2020
Penulis,

Putri Sukma Hayati

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **iv**
KATA PENGANTAR ..... **v**
DAFTAR ISI ..... **viii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **x**
DAFTAR TABEL ..... **xi**

BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 5
C. Batasan Masalah 6
D. Tujuan Penelitian 6
E. Manfaat Penelitian 7

BAB II : KAJIAN PUSTAKA **8**
A. Penelitian Sebelumnya yang Relevan 8
B. Stres Akibat Beban Kerja 9
C. Beban Kerja 19
D. Kerangka Berfikir 26
E. Hipotesis 27

BAB III : METODE PENELITIAN **28**
A. Definisi Operasional Variabel Penelitian 28
B. Pendekatan dan Metode Penelitian 29
C. Lokasi Penelitian 30
D. Populasi dan Sampel 31
E. Instrumen Penelitian 32
F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas 33
G. Teknik Pengumpulan Data 39
H. Pengujian Prasyarat 40
I. Pengujian Hipotesis 41
J. Teknik Analisis Data 41

BAB IV : TEMUAN DAN PEMBAHASAN **46**
A. Gambaran umum Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh 46
B. Karakteristik responden 49
C. Deskripsi Data dan Kategorisasi Hasil Penelitian 50
D. Hasil Penelitian 53
E. Pembahasan Hasil Penelitian 57

BAB V : PENUTUP 58
A. Kesimpulan 58
B. Saran..... 58

DAFTAR PUSTAKA 60
LAMPIRAN LAMPIRAN
DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Dampak Stres 16
Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen 31
Tabel.3.2 Hasil Validitas Instrumen Beban Kerja..... 35
Tabel.3.3 Hasil Validitas Instrumen Stres..... 36
Tabel 3.4 Hasil Reliabilitas Instrumen..... 38
Tebel 4.1 Distribusi Karakter Responden Berdasarkan Usia 49
Tabel 4.2 Distribusi Karakter Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 49
Tabel 4.3 Distribusi Karakter Responden Berdasarkan Pendidikan 50
Tabel. 4.4 Deskripsi Data Penelitian..... 51
Tabel 4.5 Rumus Kategorisasi..... 51
Tabel 4.6 Kategorisasi Beban Kerja..... 52
Tabel 4.7 Kategorisasi Stres..... 53
Tabel 4.8 Uji Normalitas 54
Tabel 4.9 Uji Linieritas 55
Tabel 4.10 Coefficients 55
Tabel 4.11 Model Summary 56
Tabel 4.12 Coefficients 57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Tentang Pembimbing Skipsi

Lampiran 2 : Surat Izin Penelitian Ilmiah Dari Fakultas Dakwah

Lampiran 3 : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian

Lampiran 4 : Kuesioner penelitian

Lampiran 5 : Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran 6 : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 20

Lampiran 7 : Daftar Riwayat Hidup

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era revolusi industri keempat (*industry* 4.0) yang antara lain ditandai dengan serba digitalisasi dan otomasi. Masalah yang ada dalam masyarakat semakin kompleks, Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah diharapkan dapat menghadapi problematika dalam masyarakat dan senantiasa menjaga dan menjamin kenyamanan dan ketentraman dalam kehidupan masyarakat.

Peran Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah dalam masyarakat dapat dilihat dari berbagai kegiatan Satuan Polisi Pamong dan Wilayatul Hisbah yang dilakukan demi kepentingan masyarakat. Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah sebagai pekerja dalam sebuah organisasi perlu untuk diperhatikan dengan baik, seperti tugas yang diberikan serta pemberian pelatihan dan upah yang adil.

Dalam ruang lingkup organisasi, banyak hal yang menyebabkan stres. Seperti Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah dalam melakukan tugasnya dituntut untuk selalu professional dan berkualitas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Semakin meningkatnya tuntutan tugas yang dihadapi Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah, maka dapat menyebabkan stres. Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah dihadapkan dengan berbagai problema dalam masyarakat, beban kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja ditambah tuntutan tugas yang harus dicapai.

Kaswan dalam bukunya menjelaskan tentang pengertian stres yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan seseorang, yaitu:

> "Stres adalah aspek umum pengalaman pekerjaan, yang paling sering terungkap sebagai ketidakpuasan kerja, tetapi juga terungkap dalam keadaan afektif yang kuat – kemarahan, frustasi, permusuhan dan kejengkelan. Respons yang lebih pasif juga umum, misalnya, kejenuhan dan rasa bosan (*tedium*), kelelahan jiwa (*burnout*), kepenatan (*fatique*), tidak berdaya, tidak ada harapan, kurang gairah, dan suasana jiwa depresi."[1]

Kaswan juga menjelaskan pengertian stres kerja yaitu kondisi yang muncul dari interaksi antar manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Dan stres tersebut dapat diakibatkan oleh beban kerja yang berkebih atau terlalu sedikit.

Seperti yang dikemukakan oleh Munandar bahwa beban kerja menjadi salah satu penyebab stres, sebagaimana yang disebutkan dalam bukunya sebagai berikut :

> "Sumber stres sebagian besar dari waktu manusia bekerja. Karena itu lingkungan pekerjaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kesehatan seorang yang bekerja. Pembangkit stres di pekerjaan merupakan pembangkit stres yang besar perannya terhadap kurang berfungsinya atau jatuh sakitnya seorang tenaga kerja yang bekerja. Faktor-faktor di pekerjaan yang dapat menimbulkan stres salah satunya yaitu faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan yang meliputi tuntutan fisik dan tuntutan tugas atau beban kerja."[2]

Beban tugas tersebut terkadang berat untuk dilakukan dan terkadang ringan untuk dilakukan tergantung kepada berbagai faktor pendukung dalam

---

[1] Kaswan, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (bandung : Alfabeta, 2007) Hal 379

[2] Ashar Sunyoto Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta : UI-Press, 2011) Hal 381

melaksanakan tugas tersebut. Hal ini didasarkan pada firman Allah SWT QS Al-Baqarah ayat 286 yang berbunyi :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ...

Terjemahnnya : *"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya…"* (QS Al-Baqarah : 286)

Sesungguhnya ayat diatas mengungkapkan bahwa Allah SWT membebani sesorang atas tiap-tiap beban kecuali dengan batas-batas kemampuan yang ada pada dirinya. M. Quraish Shihab menafsirkan ayat diatas sebagai berikut :

> "Setiap tugas yang dibebankan kepada seseorang tidak keluar dari tiga kemungkinan; *pertama*, mampu dan mudah dilaksanakan; *kedua*, sebaliknya, tidak mampu dia laksanakan; dan kemungkinan *ketiga*, dia mampu melaksanakannya tapi dengan susah payah dan terasa sangat berat. Di sisi lain, seseorang akan merasa mudah melaksanakan sesuatu jika arena atau waktu pelaksanaannya lapang, berbeda dengan tempat atau waktu yang sempit. Dari sini kata *lapang* dalam konteks tugas dipahami dalam arti mudah."[3]

Berat ringannya suatu pekerjaan dapat berasal darimana saja, seperti ada pekerjaan yang memiliki tanggung jawab yang dibebankan kepada pekerja dari atasannya dan disaat yang bersamaan pekerja juga harus menghadapi orang lain yaitu masyarakat saat bertugas. Pekerjaan ini adalah Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah yang selanjutnya disingkat Satpol PP dan WH yang memiliki tugas umum pemerintahan dan pembangunan di bidang penegakan Perda/Qanun, Peraturan Gubernur, Keputusan Gubernur, melakukan sosialisasi,

---

[3] M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah, Pesan, Kesan dan Keserasian al-Qur'an*, Jilid 1 (Tangerang : Lentera Hati, 2007), hal 620

pengawasan, pembinaan, penyidikan, dan pembantuan pelaksanaan hukum dalam lingkup Peraturan Perundang-undangan di bidang Syari'at Islam.[4]

Beban kerja Satpol PP dan WH tergolong berat karena diharuskan menghadapi segala problematika dalam masyarakat dan harus senantiasa menjaga dan dapat menjamin kenyamanan dan ketentraman dalam kehidupan bermasyarakat. Selain itu, dilapangan juga kerap kali terjadi masalah-masalah dalam masyarakat, yang membuat Satpol PP dan WH harus bekerja ekstra, seperti penolakan-penolakan terhadap penertiban yang dilakukan satpol PP dan WH. Selain itu juga seringkali adanya perlawanan dari masyarakat terhadap apa yang dilkukan satpol PP dan WH. Sehingga hal-hal tersebut dapat menjadi pemicu stres pada Satpol PP dan WH.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh banyak hal diantaranya seperti penelitian oleh Tri susilo tentang Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik Dan Non Fisik Terhadap Stress Kerja Pada PT.Indo Bali Di Kecamatan Negara, Kabupaten Jimbaran, Bali yang menunjukkan hasil pengaruh sebesar 65,7%.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada tanggal 17 April 2019 bahwa Satpol PP dan WH di Kota Banda Aceh berjumlah 148 orang. Dengan tugas sesuai dengan Qanun serta Peraturan Gubernur (PERGUB) Nomor

---

[4] Himpunan Undang-undang Keputusan Presiden Peraturan Daerah/Qanun Instruksi Gubernur, Edaran Gubernur, Berkaitan pelaksanaan Syariat Islam, (Banda Aceh : Dinas Syariat Islam Aceh, 2009) Hal 496

139 tahun 2016. Dalam pelaksanaan tugasnya sering kali mengalami penolakan dari masyarakat, seperti cercaan dan lemparan berbagai macam sayuran saat sedang bertugas, sehingga ada kalanya terjadi perselisihan antara Satpol PP dan WH dengan masyarakat. Oleh karena itu juga petugas Satpol PP dan WH menghadapi resiko kerja yang berat saat berada dilapangan melakukan tugasnya. Dan adakalanya hal tersebut berpengaruh pada keadaan mental Satpol PP dan WH.

Dari data tersebut terlihat bahwa pegawai di satpol PP dan WH di Kota Banda Aceh memiliki beban kerja yang cukup berat yang dapat menimbulkan stres kerja pada satpol PP dan WH di Kota Banda Aceh. Maka dari itu peneliti tertarik melakukan penelitian tentang pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada Satpol PP dan WH Kota Banda Aceh yang penulis tuang dalam skripsi yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh."

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data.[5]

Dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

---

[5] Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2014) Hal 35

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap stress pada Patpol PP dan WH di Kota Banda Aceh?

C. Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada masalah :

1. Beban kerja meliputi alat dan sarana kerja, tingkat kesulitan kerja, tanggung jawab, waktu kerja, waktu istirahat, sistem pengupahan, arahan dan keamanan.
2. Stres terbatas pada aspek biologis, psikoogis dan sosial yang dialami di tempat kerja yang disebabkan faktor beban kerja.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian mengenai apa saja yang akan dicapai dalam penelitian tersebut dan selalu menuliskan apa yang ingin dicapai dalam rumusan masalah.[6] Tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres pada Satpol PP dan WH di Kota Banda Aceh

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian berkenaan dengan manfaat yang ilmiah dan praktis berkenaan dengan hasil dari penelitian.[7] Manfaat penelitain dari penelitian ini adalah :

---

[6] V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014) Hal 55

1. Secara teoritis manfaat penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman bagi peneliti terkait dengan beban kerja serta hubungannya dengan stres.
2. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Satpol PP dan WH sehingga dapat mengantisipasi kondisi stres kerja.

[7] Ibid, hal 56

BAB II
KAJIAN TEORITIS

A. Penelitian Sebelumnya yang Relevan

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

1. Maulina Haryati (2011), meneliti tentang Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual Di PT. Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta, dalam rangka penelitian skripsi pada tahun 2011 Fakultas Kedokteran. Penelitian ini menggunakan pendekatan *cross sectional*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap kelelahan kerja pada pekerja linting manual di PT. Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta.

2. Peni Tunjangsari (2011), meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (PERSERO) Bandung. Penelitian ini mengguankan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat PT. POS Indonesia (PERSERO) Bandung adalah cukup kuat atau sedang.

B. Stres Akibat Beban Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres adalah suatu kondisi atau keadaan tubuh yang terganggu karena adanya ketidakseimbangan antara yang diharapkan dengan yang terjadi, atau keadaan yang tidak sesuai keinginan. Selain itu, stres dapat pula dipicu oleh keadaan dimana pekerjaan yang yang dilakukan lebih daripada kemampuan. Stres pada dasarnya diakibatkan oleh adanya *stressor* yang bermacam-macam tergantung individu dan lingkungannya.

Lazarus (1983) mendefinisikan stress mencangkup beberapa faktor, yaitu :

> Terdiri dari stimulus, tanggapan penilaian kognitif terhadap ancaman, gaya pertahanan, (*coping style*), perlindungan psikologis dan situasi sosial. Lazarus menilai bahwa ancaman (*threat*) merupakan kata kunci dari stres, yang dinilai secara subjektif ketika seseorang mempersepsikan efek negatif potensial dari *stressor*. Dalam teori ini, lazarus mengatakan bahwa terdapat dua tahap penilaian dari *stessor potensial*. Penilaian utama (*primary appraisal*) merupakan penilaian pribadi, apakah ia memiliki hubungan dan impilasi negatif. Penilaian sekunder (*secondary appresial*) melibatkan determinasi pribadi, apakah ia memiliki kemampuan dan sumber daya yang memadai untuk mengatasi potensi ancaman dan bahaya. Menurut teori ini, seseorang baru mengalami stres sebagai reaksi setelah penilaian diberikan.[1]

Lebih lanjut Pandji mengemukakan bahwa

> Kata "stres" bisa diartikan berbeda bagi tiap-tiap individu. Sebagian individu mendefinisikan stres sebagai tekanan, desakan atau respon emosional. Para psikolog juga mendefinisikan stres dalam berbagai bentuk. Secara sederhana, stres merupakan bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam".[2]

---

[1]Aliyah B. Purwakania Hasan, *Pengantar Psikologi Kesehatan Islami*, (Jakarta : Rajawali Press, 2008) Hal 77

[2] Pandji Anoraga, *Piskologi Kerja,* Cet 4, (Jakarta : Rineka Cipta, 2006) Hal 108

Menurut Robert S. Fieldman stres adalah

> "Suatu proses yang menilai suatu peristiwa sebagai sesuatu yang mengancam, menantang, ataupun membahayakan dan individu merespon peristiwa itu pada level fisiologis, emosional, kognitif dan perilaku. Peristiwa yang memunculkan stres dapat saja positif (misalnya: merencanakan perkawinan) atau negatif (contoh: kematian keluarga). Sesuatu didefinisikan sebagai peristiwa yang menekan (*stressfull event*) atau tidak, bergantung pada respon yang diberikan oleh individu".[3]

Jadi, dapat disimpulkan bahwa stres merupakan kondisi dimana individu merasa terancam karena ketikdakseimbangan kondisi lingkungannya atau adanya perubahan-perubahan yang tidak siap diterima oleh individu. Keadaan tersebut pada akhirnya menyebabkan penyakit psikis pada diri individu. Stres itu sendiri ada yang positif dan ada yang negatif tergantung daripada respon setiap individu.

Sedangkan stres kerja menurut Kaswan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta ditandai oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.[4]

Menurut WHO stres pekerjaan adalah tanggapan orang-orang pada saat tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya.[5] Berdasarkan teori stres umum atau teori stres integratif yang meliputi proses subjektif pekerja dan sumber lingkungan objektif atau eskternal, dibangun premis bahwa individu pada prinsipnya akan berusaha untuk menghadapi, memperbarui, dan meningkatkan sumber daya mereka. Ketika mereka tidak melakukannya maka mereka mengalami stres.

---

[3] Fitri Fausiah dan Julianti Widury, "*Psikologi Abnormal*"(Jakarta:UI-Press, 2007) Hal 9-1

[4] Kaswan, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (bandung : Alfabeta, 2007) Hal 379

[5] Ekawarna. *Manajemen Konflik dan Stres,* (Jakarta : Bumi Aksara, 2018) Hal 142

Selanjutnya Stres kerja adalah kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis dan sikap individu.[6]

Menurut Pleck, sumber stres yang terjadi dalam kehidupannya dapat memiliki efek pada bentuk kehidupan laindengan cara yang tak terduga. Dengan kata lain, tuntutan yang dating dari pekerjaan baik karyawan dan keluarga mereka, jika melenihi stamina individu maka akan berakhir dengan peningkatan ketegangan. Stres kerja di definisikan sebagai reaksi individu dengan karakteristik lingkungan kerja, yang tampaknya secara emosional dan fisik mengancam.[7]

2. Indikator Stres Kerja

Sutarto mengatakan bahwa ada beberapa gejala stres dapat dilihat dari berbagai faktor yang menunjukkan adanya perubahan, yaitu :[8]

a. Gejala fisiologis, ditandai oleh adanya gejala-gejala seperti merasa letih/lelah, kehabisan tenaga, pusing, gangguan percernaan.
b. Gelaja Psikologis, ditandai oleh adanya kecamasan berlarut, sulit tidur, napas tersenggal-sengal.
c. Gelaja Sikap, seperti keras kepala, mudah marah, dan tidak puas terhadap apa yang dicapai.

---

[6] Sutarto Wijono, *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologis Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group) Hal 146

[7] Ekawarna. *Manajemen Konflik dan Stres…* Hal 143

[8] Sutarto Wijono, *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologis Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2010) Hal 146

3. Penyebab Stres di Lingkungan Kerja

Stres dapat bersumber dari berbagai hal. Penyebab stres sering juga disebut dengan *stressor*. Faktor-faktor penyebab stres dalam lingkungan kerja yaitu :

a. Faktor-faktor Intrinsik dalam Pekerjaan

Faktor-faktor Intrinsik dalam Pekerjaan meliputi tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik berupa (1) paparan (*exposure*) terhadap bising yang berkaitan dengan rasa lelah, sakit kepala, lekas tersinggung, dan ketidakmampuan untuk berkonsentrasi, (2) vibrasi (getaran), (3) *Hygiene*, lingkungan yang kotor dan tidak sehat merupakan pembangkit stres.[9] Sedangkan tuntutan tugas mencangkup beban kerja. Beban kerja yang berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres.[10] Selanjutnya paparan terhadap resiko dan bahaya digandengkan dengan jabatan tertentu merupakan sumber dari stres.[11]

b. Tekanan Organisasi

Tekanan organisasi juga dapat berasal dari bebarapa hal seperti: 1) tuntutan tugas dalam hal desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik; 2) tuntutan peran yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam sebuah organisasi; 3) tuntutan antar-pribadi, yang merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain seperti kurangnya dukungan sosial dan buruknya hubungan antar pribadi para karyawan; 4) struktur organisasi yang menentukan tingkat

---

[9] Ashar Sunyoto Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta : UI-Press, 2011) Hal 382

[10] Ibid, Hal 383

[11] Ibid, hal 389

diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, dan di mana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi individu dalam pengambilan keputusan merupakan potensi sumber stres; 5) kepemimpinan organisasi yang terkait dengan gaya kepemimpinan atau manajerial dari eksekutif senior organisasi. Gaya kepemimpinan tertentu dapat menciptakan budaya yang menjadi potensi sumber stres.[12]

c. Peran Individu dalam Organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasinya, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus ia lakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan atasannya. Namun, pekerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan konflik peran dan ketangkasan peran. Konflik peran terjadi jika tenaga kerja mengalami pertentangan tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggung jawab yang ia miliki. Selanjutnya ketangkasan peran dirasakan jika seorang tenaga kerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau tidak merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.[13]

---

[12] Ashar Sunyoto Munandar, *Psikologi Industri…* Hal 110
[13] Ashar Sunyoto Munandar, *Psikologi Industri…* Hal 390

d. Pengembangan Karir

Pengembangan karier merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidak pastian pekerjaan, promosi berlebih, dan promosi yang kurang.[14]

e. Hubungan dalam Pekerjaan

Harus hidup dengan orang lain, merupakan salah satu aspek dari kehidupan yang penuh stres. Hubungan yang baik antar anggota dari satu kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam kesehatan individu dan organisasi.[15]

f. Struktur dan Iklim Organisasi

Kepuasan dan ketidakpuasan kerja berkaitan dengan penilaian dari struktur dan iklim organisasi. Faktor stress yang ditemukenali dalam kategori ini terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlibat atau berperan serta dan pada *support* sosial.[16]

g. Tuntutan dari Luar Organisasi/Pekerjaan

Kategori pembangkit stres potensial ini mencangkup segala unsur kehidupan seseorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja di dalam satu organisasi, dan dengan demikian memberi tekanan pada individu. Isu-isu tentang keluarga , krisis kehidupan, krisis keuangan, keyakinan-keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik

---

[14] Ibid, Hal 393
[15] Ibid, Hal 395

[16] Ibid, Hal 397

antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan, semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya.[17]

4. Jenis Stres

Dr. Hans Seyle, seorang pelopor besar dan pemimpin dalam bidang stres, menunjukkan bahwa ada dua jenis stres: *distress* dan *eustress*.[18]

a. *Distress* muncul karena seseorang membenci pekerjaannya, mengeluhkan berbagai tekanan kehidupan dan merasa bahwa dirinya adalah korban yang tidak berdaya.

Everly dan Girdano (1980) mengajukan 'tanda-tanda dari adanya *distress*'. Menurut mereka, stres akan mempunyai dampak pada suasana hati (*mood*), otot kerangka (*musculoskeletal*) dan organ-organ dalam badan (*visceral*).

Tanda-tanda *distress*-nya ialah sebagai berikut:

1) Tanda-tanda suasana hati (*mood*): menjadi *overexcited,* cemas, merasa tidak pasti, sulit tidur pada malam hari (*sumnabulisme*), menjadi mudah bingung dan lupa, menjadi sangat tidak-enak (*uncomfortable*) dan gelisah (*ill at ease*), menjadi gugup (*nervous*).

2) Tanda-tanda otot kerangka (*musculoskeletal*) : jari-jari dan tangan bergetar, tidak dapat duduk diam atau berdiri di tempat , mengembangkan *tic* (gerakan tidak sengaja), kepala mulai

---

[17] Ibid, Hal 397

[18] Kaswan, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 2017) Hal 378

sakit, merasa otot menjadi tegang atau kaku, menggagap ketika berbicara, leher menjadi kaku

3) Tanda-tanda organ dalam badan (*visceral*): perut terganggu, merasa jantung berdebar, banyak berkeringat, tangan berkeringat, merasa kepala ringan atau akan pingsan, mengalami kedinginan (*cold chills*), wajah menjadi 'panas', mulut menjadi kering, mendengar bunyi bordering dalam kuping, mengalami 'rasa akan tenggelam' dalam perut (*sinking feeling*)

b. *Eustress* merupakan kekuatan positif (*eustress* mengandung suku awal yang dalam bahasan Yunani berarti 'baik'). *Eustress* datang dari dorongan/tekanan positif yang timbul karena adanya jarak antara kondisi sekarang dan tujuan yang ingin dicapai sasaran, proyek atau penyebab lain yang bermakna, yang benar-benar menggerakkan dan memperoleh bakat-bakat dan gairah; atau dengan kata lain, suara hatinya. Dr. Hans Selye memperlihatkan bahwa *eustress* menopang kekebalan tubuh, meningkatkan jangka harapan hidup dan kenikmatan dalam hidup.[19]

Seseorang tidaklah harus menghindari stres jika hal tersebut merupakan jenis stress yang tepat, yakni *eustress*, karena hal itu akan memperkuatnya dan akan meningkatkan kapasitasnya. Tentu saja semua itu harus diselaraskan dengan istirahat yang tepat, yakni apa yang disebut dengan "manajemen stres" atau lebih

---

[19] Ibid, 379

tepat "manajemen *eustress*". Selye juga menjelaskan bahwa wanita rata-rata hidup tujuh tahun lebih lama daripada laki-laki karena sebab psikologis/spiritual.

5. Dampak Stres

Orang yang mengalami tingkat stres tinggi telah diimplikasikan sebagai faktor penyebab dalam penyakit jantung, stroke, kanker, gangguan pernapasan, pengeroposan tulang, gangguan lambung, susah tidur (*insomnia*) gangguan psikologis (depresi, bunuh diri), penyakit psikosomatik, gangguan pada kulit, penyakit-penyakit kronis, dan rasa nyeri. Lebih lengkap dampat stres dapat dilihat pada tabel 1.[20]

Tabel 2.1 Dampak Stres

Sindrom Mental dan Emosional	Gejala-Gejala Fisik
Sikap negative	Ketegangan/nyeri otot
Kekhawatiran	Kekejangan otot
Pikiran-pikiran yang terobsesi	Sakit kepala
Ketakutan/fobia	Migrain
Kesedihan	Kekakuan rahang
Peka/mudah tersinggung	Menggertak-gertakkan gigi
Kemarahan/ingin meledak	Letih/kelelahan
Mudah lupa/kelalaian terus menerus	Sembelit
Rasa kesepian	Diare
Bingung	Gangguan pencernaan
Kurang konsentrasi	Gangguan pada kulit
Keragu-raguan	Gemetar
Putus asa	Asma

[20] Ibid, Hal 379

Susah tidur (insomnia)	Jantung berdebar-debar
Mimpi buruk	Tekanan darah tinggi
Depresi	Napas pendek/memburu
Bunuh diri	Kecenderungan mencelakakan diri sendiri

Stres kerja merupakan stres yang berasal dari tempat kerja. Stres kerja dapat disebabkan oleh banyak hal seperti tekanan organisasi tempat individu bekerja, tekanan dari diri individu itu sendiri, tekanan lingkungan tempat seseorang bekerja, cara seorang individu bekerja dan sifat pekerjaan yang dilakukan. Stres kerja juga dibedakan pada dua jenis, yaitu *distress* dan *eustress* yang memiliki tanda-tanda atau ciri tersendiri. Stres kerja juga dapat berdampak pada segala aspek dalam diri individu, dari kesehatan fisik serta mental. Dari penjabaran tersebut, penulis mengambil kesimpulan untuk mengambil indikator stres yang terdiri atas gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku untuk mengukur stres pada satpol PP dan WH.

C. Beban kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan / unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.[21]

Beban kerja juga merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh jabatan atau uit organisasi yang merupakan hasil kali anatara volume kerja dan norma waktu, dimana perhitungan analisa beban kerjanya dengan mempertimbangkan faktor-faktor jam kerja, waktu kerja, latar belakang pendidikan pegawai, dan jenis pekerjaan.[22]

Gopher & Doncin mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasistas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu.[23]

Menurut Meskati beban kerja adalah sebagai perbedaan antara kemampuan pekerjaan dengan tuntutan pekerjaan.[24]

Menurut Jex, S.M beban kerja adalah jumlah pekerjaan seorang individu yang harus dilakukan.[25]

---

[21] Agripa Toar Sitepu, "*Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado.*" Jurnal EMBA VOL. 1 (2013)

[22] Anita, Julia dkk. "*Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi kerja dan Dampaknya pada Prestasi kerja Pegawai Dinas tanaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh*." Jurnal Manjemen VOL. 2 (2013).

[23] Wowo Sunaryo Kuswana, *Mencegah Kecelakaan Kerja*, (Bandung : Remaja Rosdakarya Offset, 2015) hal. 120

[24] Roni Fasla, "*Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kinerja Pada Karyawan Balai Pemasyarakatan Kelas 1 Jakarta Selatan (BAPAS) di Jakarta Timur*", Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB) (ONLINE), VOL. 1 NO. 2 Oktober 2013, Diakses September 2019.

[25] Wowo Sunaryo Kuswana, *Mencegah Kecelakaan…* Hal 120

Lysaght, et al membagi tiga kategori beban kerja, yaitu; (a) banyaknya dan hal yang harus dilakukan ; (b) waktu maupun aspek-aspek tertentu dari waktu yang harus diperhatikan oleh pekerja; dan (c) pengalaman psikologis subjektif yang dialami oleh pekerja.[26]

> Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja tidak saja banyaknya tugas yang dimiliki seorang karyawan tetapi juga kemamouan mengelola mental dalam mengahdapi banyaknya tugas yang dibebankan kepadanya.[27]

Dari pendapat ahli diatas, beban kerja menurut penulis adalah sejumlah tanggung jawab yang harus dilakukan setiap individu yang memiliki resikonya tersendiri. Selain itu, beban kerja dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan layanan pekerjaan yang berujung pada produktivitas. Karena itulah, penting adanya keseimbangan yang dimiliki pekerja, baik bersifat psikologis maupun fisiologis. Hal tersebut dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja seseorang yang kebih optimal.

Tuntutan tugas memiliki lingkungan khas, seperti :[28]

(1) Karakteristik beban atau alat/perkakas yang digunakan

(2) Karkateristik tempat kerja

(3) Karakterstik organisasi (bentuk usaha, tujuan proses produksi, jumlah karyawan, sistem kerja, pengupahan, budaya organisasi).

---

[26] Ibid Hal 120

[27] Roni Fasla, "*Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kinerja*…

[28] Wowo Sunaryo Kuswana, *Mencegah Kecelakaan*… Hal 121

(4) Karakteristik lingkungan.

Performasi atau kinerja seseorang memiliki, faktor penentu yang mendahului baik bersifat psikologis maupun psikologis. Hal tersebut dapat diobservasi unjuk kerja secara optimal apabila ada keseimbangan.[29]

Sebagai ilustrasi :

- Perbandingan tuntutan kerja > dari kapasitas kerja individu, maka kinerja seseorang akan menunjukkan kelelahan, ketidaknyamanan, stress, kecelakaan kerja, cedera, rasa sakit, dan munculnya penyakit yang menyebabkan produktivitas rendah.
- Perbandingan < dari kapasitas kerja individu, maka kinerja seseorang akan menunjukkan kejenuhan, kelesuan, kebosanan, rasa sakit dan stress, yang menyebabkan produktivitas rendah.

Menurut Munandar beban kerja juga dapat dibedakan dalam dua hal yaitu :

> Beban kerja berlebih/terlalu sedikit 'kuantitatif', yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebih atau terlalu sedikit 'kualitatif', yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan dan/atau potensi dari tenaga kerja. Dalam rangka ini teknologi baru dapat menimbulkan baik beban kerja berlebih maupun beban kerja terlalu sedikit. Di samping itu beban kerja berlebih kuantitatif dan kualitatif dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja selama jumlah jam yang sangat banyak, yang merupakan sumber tambahan dari stres.[30]

---

[29] Ibid, Hal 121

[30] Ashar Sunyoto Munandar, *Psikologi Industri* … Hal 383-384

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi beban Kerja

Secara umum, beban kerja dipengaruhi oleh faktor interanal maupun eksternal, yaitu :[31]

a. Faktor eksternal yaitu beban kerja berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :
   - Tugas-tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja.
   - Organisasi kerja seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem kerja, sistem pengupahan,.
   - Lingkungan kerja adalah lingkungan fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja bilogis dan lingkungan kerja psikologis.
b. Faktor internal

   Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri akibat dari reaksi terhadap faktor eksternal. Reaksi tersebut dinamakan *strain*, berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi fakor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi dan kondisi

[31] Aminah Soleman, "Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia dengan Pendekatan recomendended Weiht Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka)", Jurnal Tekhnik (Online), Vo. 05 NO. 2, Agustus 2011, Diakses Agustus 2019. Hal 85

kesehatan) faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).[32]

3. Jenis Beban Kerja

Everly dan Girdano (1980) menambahkan kategori lain dari beban kerja, yaitu kombinasi dari beban kerja kuantitatif dan kualitatif.[33]

a. Beban berlebih kuantitatif

Beban berlebih secara fisikal ataupun mental, yaitu harus melakukan terlalu banyak hal. Unsur yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif adalah desakan waktu. Setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat. Pedoman yang banyak disengar adalah "cepat dan selamat". Atas dasar ini orang sering harus bekejar-kejaran dengan waktu. Desakan waktu dapat menyebabkan timbulnya banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan seseorang berkurang, maka itu merupakan cerminan adanya beban berlebih kuantitatif.

b. Beban terlalu sedikit kuantitatif

Kemajuan teknologi dan peningkatan otomasi dalam industri di satu pihak dapat mengarah pada makin menjadinya majemuk pekerjaan, dilain pihak, pada tingkat teknologi menengah mengarah pada penyederhanaan pekerjaan. Pada pekerjaan yang sederhana, dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul

---

[32] Ibid Hal 85

[33] Ashar Sunyoto Munandar, *Psikologi Industri*… Hal 384

rasa bosan, rasa monoton. Kebosana dalam kerja rutin sehari-hari, sebagai hasil dari terlampau sedikitnya tugas yang harus dilakukan, dapat menghasilkan berkurangnya perhatian.[34]

c. Beban berlebihan kualitatif

Dengan kemajuan teknologi makin dirasakan kehidupan menjadi lebih majemuk. Pekerjaan yang sederhana, pekerjaan yang dilakukan dengan tangan (pekerjaan manual) makin banyak tidak dilakukan oleh tenaga kerja, tetapi digantikan oleh mesin atau robot. Pekerjaan yang dilakukan manusia makin beralih titik beratnya pada pekerjaan otak. Pekerjaan makin menjadi beragam. Keberagaman pekerjaan ini mengakibatkan adanya beban berlebihan kualitatif. Keberagaman pekerjaan yang harus dilakukan seorang tenaga kerja dapat dengan mudah berkembang menjadi beban berlebihan kualitatif jika keberagamannya memerlukan teknikal dan intelektual yang lebih tinggi dari yang dimiliki.[35]

Kemajemukan pekerjaan menurut Everly dan Girdano (1980), biasanya meningkat karna faktor-faktor berikut :[36]

- Peningkatan dari jumlah informasi yang digunakan
- Peningkatan dari canggihnya informasi atau dari keterampilan yang diperlukan pekerjaan
- Perluasan dan tambahan alternative dari metode-metode pekerjaan

---

[34] Ibid. Hal 385

[35] Ibid, Hal 386

[36] Ibid, Hal 387

- Introduksi dari rencana-rencana yang mungkin terjadi

Pada titik tertentu keberagaman pekerjaan tidak lagi produktif, tetapi menjadi merusak. Pada titik tersebut kita telah melewati kemampuan kita untuk memecahkan masalah dan menalar dengan cara yang membangun.

d. Beban terlalu sedikit kualitatif

Beban terlalu sedikit kualitatif pengaruhnya sama merusaknya seperti beban berlebihan kualitatif, dalam hal tenaga kerja tidak diberi peluang untuk menggunakan keterampilan yang diperolehnya, atau untuk mengembangkan kecakapan potensialnya secara penuh. Disinipun dapat menimbulkan kebosanan dan gangguan dalam perhatian sehingga dapat mengakibatkan hal-hal yang parah. Beban terlalu sedikit yang disebabkan kurang adanya ransangan akan mengarah ke semangat dan motivasi yang rendah untuk kerja. Tenaga kerja akan merasa bahwa dia 'tidak maju-maju', dan merasa tidak berdaya untuk memperihatkan bakat dan keterampilannya.[37]

e. Beban berlebihan kuantitatif dan kualitatif

Proses pengambilan keputusan merupakan satu kombinasi yang unik dari faktor-faktor yang dapat mengarah ke berkembangnya kondisi-kondisi beban berlebihan kuantitatif dan kualitatif pada waktu yang bersamaan. Proses pengambilan keputusan mencakup membuat pilihan antara beebrapa

---

[37] Ibid, Hal 387

kemungkinan. Setiap kemungkinan perlu dinilai kebaikan dan keburukannya dan saling dibandingkan.

Dari penjelasan dia atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah tanggung jawab yang harus dilakukan setiap individu yang bekerja yang memiliki beban, resiko serta tantangan tersendiri bagi individu. Beban kerja dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Beban kerja juga terdiri dari berbagai jenis, diantaranya beban berlebih kuantitatif, beban terlalu sedikit kuantitatif, beban berlebih kualitatif dan beban terlalu sedikit kualitatif. Berdasarkan semua faktor yang mempengaruhi serta jenis dari beban kerja itu sendiri, penulis merangkumnya menjadi hal-hal yang mempengaruhi beban kerja yang dapat dijadikan indikator dalam mengukur bebna kerja, yaitu (1) ketersediaan alat/perkakas dalam mendukung pekerjaan, (2) tingkat kesulitan kerja, (3) tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, (4) waktu kerja serta (5) waktu istirahat setelah bekerja, (6) sistem pengupahan, (7) arahan dari atasan ataupun rekan kerja dan (8) jaminan akan keamanan di tempat kerja.

D. Kerangka Berfikir

Figure 1 Kerangka Berfikir

E. Hipotesis

Hepotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.[38] Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_o : Tidak ada pengaruh beban kerja Satpol PP dan WH terhadap stres di kalangan Satpol PP/WH

H_a : Ada pengaruh beban kerja perawat terhadap stress di kalangan Satpol PP dan WH.

[38] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatis Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014) Hal 64

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional yang dijelaskan di sini untuk memberikan penjelasan terhadap 2(dua) istilah yang terdapat dalam variabel penelitian supaya tidak menimbulkan kesalahpahaman dan kekeliruan pembaca. Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan stres (Y) sebagai variabel dependen dan beban kerja (X) sebagai variabel independen.

1. Variabel Independen (Beban Kerja (X))

Variabel independen (variabel bebas) adalah varibel yang fungsinya mempengaruhi variabel lainnya. Varibael bebas dalam penelitian ini adalah beban kerja. Beban kerja merupakan sejumlah konsekuensi dari tanggung jawab yang dikerjakan, baik bersifat fisik maupun mental oleh seorang pekerja dari yang memberi pekerjaan.[1] Tuntutan tugas memiliki lingkungan khas, seperti :[2]

(1) Karakteristik beban atau alat/perkakas yang digunakan, untuk kepentingan proses kerja, menyangkut ukuran, jenis dan teknologi.

(2) Karkateristik tempat kerja, seperti dimensi ruang, prasyarat ruang (vertilasi udara dan pencahayaan).

(3) Karakterstik organisasi (bentuk usaha, tujuan proses produksi, jumlah karyawan, sistem kerja, pengupahan, budaya organisasi).

(4) Karakteristik lingkungan (internal) keterpenuhan prasyarat lingkungan kerja, seperti sosioteknologi dan ekologi kerja.

---

[1] Wowo Sunaryo Kuswana, *Mencegah Kecelakaan Kerja*, (Bandung : Remaja Rosdakarya Offset, 2015) hal. 120

[2] Ibid, Hal 121

Poin-poin diatas peneliti gunakan sebagai indikator dalam mengukur beban kerja Satpol PP dan WH dalam penelitian ini.

2. Variabel Dependen (Stres (Y))

Variabel terikat (variabel dependen) adalah suatu variabel yang dikenai pengaruh oleh variabel lain. Varibael terikat dalam penelitian ini adalah stres kerja Satpol PP dan WH di Kota Banda Aceh. Stres kerja adalah kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis dan sikap individu.[3]

Sutarto mengatakan bahwa ada beberapa gejala stres dapat dilihat dari berbagai faktor yang menunjukkan adanya perubahan, yang peneliti gunakan sebagai indikator dalam mengukur stress kerja pada Satpol PP dan WH, yaitu :[4]

a. Gejala fisiologis, ditandai oleh adanya gejala-gejala seperti merasa letih/lelah, kehabisan tenaga, pusing, gangguan percernaan.
b. Gelaja Psikologis, ditandai oleh adanya kecamasan berlarut, sulit tidur, napas tersenggal-sengal.
c. Gelaja Sikap, seperti keras kepala, mudah marah, dan tidak puas terhadap apa yang dicapai.

B. Pendekatan dan Metode penelitian

Penelitian ini tergolong pada penelitian lapangan (*Field Research*). *Field Research* adalah suatu penyelidikan yang dilakukan di lapangan atau lokasi

---

[3] Sutarto Wijono, *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologis Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group) Hal 146

[4] Ibid, Hal 146

penelitian, yaitu suatu tempat yang dipilih sebagai lokasi untuk laporan ilmiah.[5] Jenis-jenis data yang dikumpulkan dari berbagai sumber yang ditemui peneliti di lapangan diantaranya data tertulis yaitu berupa data jumlah Satpol PP dan WH dan beban kerja Satpol PP dan WH, kemudian data yang diperoleh dari keterangan langsung oleh objek penelitian.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi. Analisis regresi digunakan untuk membuat suatu persamaan yang diharapkan dapat membantu pihak-pihak yang membutuhkan dalam memprediksi nilai variabel terikat dari variabel bebas di dalam persamaan tersebut. Analisis regresi digunakan dengan tujuan mengidentifikasi variabel bebas mana saja yang signifikan dalam memengaruhi variabel terikat dan seberapa besar perubahan variabel bebas tersebut dapat memengaruhi perubahan terhadap variabel terikatnya dengan menghitung koefisien variabel terikatnya.[6]

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di kantor Satpol PP dan WH Kota Banda Aceh yang terletak di Jl. Tgk.Abu Lam U No. 7, Kp. Baru, Kecamatan Baiturrahman, Kota Banda Aceh, Aceh. Satpol PP dan WH Kota Banda Aceh yang cukup sibuk sehingga mempengaruhi kerja dan stres pada karyawan.

---

[5] Abdurrahmat Fathoni, *Metodelogi Penelitian dan Penyusunan Skripsi* , (Jakarta : Rineka Cipta, 2006), hal. 96

[6] Fridayana Yudiaatmaja, *Analisis Regresi dengan Menggunakan Aplikasi Komputer Statistik SPSS*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2013) Hal 2

D. Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.[7] Populasi dalam penelitian ini berjumlah 148 orang, yaitu jumlah keseluruhan dari Satpol PP dan WH Kota Banda Aceh.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.[8] Metode dalam pengambilan sampel dalam oenelitian ini adalah dengan menggunakan *teknik probability sampling*, yaitu teknik penrikan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel dengan cara *Simple Random Sampling* di mana setiap Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh memiliki kesempatan yang sama besar untuk terpilih menjadi responden. Cara pengambilan sampel menggunakan rumus Taro Yamane.[9] Dengan rumus sebagai berikut :

$$N=\frac{N}{N.d^2+1}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel
N = Jumlah populasi

---

[7] Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bamdung : Alfabeta) Hal 80

[8] Ibid, Hal 81

[9] Ridwan dan Akdon, *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hal, 249

d^2 = Presisi yang ditetapkan 10%
Berikut penjelasannya :

$$n = \frac{148}{(148).(0,1)^2+1}$$

$$n = \frac{148}{(148).(0,01)+1}$$

$$n = \frac{148}{1,48+1}$$

$$n = \frac{148}{2,48}$$

n = 59,6
n = 60

E. Instrumen Penelitian

Peneliti menyusun istrumen berdasarkan dengan indikator yang terdapat dalam definisi operasional setiap variabel. Instrument pada penelitian ini berupa skala, dimana terdapat dua varibel yaitu beban kerja dan stres. Skala yang disajikan berisi 51 pernyataan yang terdiri dari 20 pernyataan tentang beban kerja dan 31 pertanyaan tentang stres yang penulis kerjakan sendiri yang meliputi stres biologis, stres psikologis dan stres sosial. Maka disusun kisi-kisi dari variabel yang ditetapkan untuk mempermudah perolehan data. Kisi-kisi dari instrumen penelitian tersebut adalah :

Tabel 3.1 Kisi-Kisi Instrumen

Variabel	Indikator	No item		Jumlah
		Favorable	*Unfavorable*	
Beban Kerja	- Alat/ perkakas yang digunakan	1	2	2
	- Tempat Kerja	4.6	3, 5, 7	5
	- Organisasi	10, 12, 13,	8, 9, 11, 14, 15,	18

		16, 17, 19, 21, 24	18, 20, 22, 23, 25	
	- Lingkungan Kerja	27, 29	26, 28	4
Stres	- Fisiologis	30, 32, 34, 36, 38, 40	31, 33, 35, 37, 39, 41	12
	- Psikologis	42, 44, 46, 48, 50, 52	43, 45, 47, 49, 51	11
	- Sikap	54, 56,58, 60, 62	53, 55, 57,59, 61, 63	12

F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Validitas suatu intrumen yaitu seberapa jauh instrumen itu benar-benar mengukur apa (objek) yang hendak diukur. Makin tinggi validitas suatu instrumen, maka makin baik instrumen itu digunakan.

1. Uji Validitas Isi (*Content Validity*)

Validitas isi merupakan modal dasar dalam suatu intrumen penelitian, sebab kesahihan/keabsahan isi akan menyatakan keterwakilan aspek yang diukur dalam instrument.[10] Menurut Sugiono, untuk instrument yang berbentuk test, pengujian validitas isi dapat dilakukan dengan membandingkan antara isi instrumen dengan materi pelajaran yang telah diajarkan. Untuk instrument yang mengukur efektivitas pelaksanaan program, maka pengujian validitas isi dapat

[10] A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan,* (Jakarta : Kencana, 2014) hal 235

dilakukan dengan membandingkan anatar isi isntrumen dengan isi atau rancangan yang telah ditetapkan.[11]

Agar dalam menyusun isntrumen penelitian yang memiliki validitas isi yang tinggi, peneliti melakukan beberapa hal, yaitu :

- Menyusun kisi-kisi
- Mengambil sampel sesuai dengan kisi-kisi yang telah disusun.
- Menyusun instrument
- Memberikan instrument yang telah siap kepada ahli untuk mendapatkan tanggapan dan komentar serta saran-saran yang perbaikan.

2. Uji Validitas Konstruk (*Contruct Validity*)

Kontruk merupakan konsep atau rekaan yang disusun menurut pandangan seseorang, seperti ketelitian, intelegensi, kreativitas, dan sebagainya. Intrumen mempunyai validitas tinggi dalam kreativitas kalau instrumen itu dapat membedakan individu satu dengan individu yang lain dalam kreativitas. Validitas kontruk lebih menekankan pada seberapa jauh instrumen yang disusun itu terkait secara teoritis megukur konsep yang telah disususn oleh peneliti. Untuk mengetahui *validity* kontruk suatu intrumen penelitian dapat dilakukan dengan meminta penimbang ahli (*expert judgment*) untuk menimbang instrumen yang

---

[11] Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif*... hal 129

disusun peneliti.[12] Para ahli diminta pendapatnya tentang instrumen yang telah disusun itu, mungkin para ahli akan memberi keputusan: instrument dapat digunakan tanpa perbaikan, ada perbaikan, dan mungkin merombak total.[13]Dalam penelitian ini instrument di validasi melalui uji ahli (*expert judgment*). *Expert judgement* dalam instrument penelitian ini dilakukan oleh Syaiful Indra, M.Pd, Kons dan Dr. M. Jamil Yusuf, M.Pd.

3. Cara Menentukan Validitas Instrumen

a. Membandingkan Tes/Instrumen dengan Kriteria

Dalam Hal ini, kriteria adalah instrumen lain yang mengukur aspek yang sama dengan yang ingin diukur. Instrumen itu telah diakui dengan validitasnya. Dengan mencari instrumen itu secara keseluruhan maka akan didapat harga **r**-nya. Apabila **r** (korelasi) itu sebanding dengan harga **r** tabel ternyata signifikan, maka dapat dikatakan bahwa tes/isntrumen yang disusun sesuai atau sejajar dengan kriteria.[14]

Karena N kelompok uji coba $\geq$ 30 orang dan data yang dihasilkan adalah data interval, maka *product moment correlation*, yang dapat digunakan.[15]

Rumus yang dapat digunakan untuk penelitian ini adalah :

---

[12] A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif*… Hal 236

[13] Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif*... Hal 125

[14] A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif* Hal 238

[15] Ibid, Hal 239

$$R_{XY} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum_X 2 - (\sum X)^2\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

R_{xy} = Koefisiensi korelasi tes yang disusun dengan kriteria

X = Skor masing-masing responden variable X (tes yang sisusun)

Y = Skor masing-masing responden varibel Y (tes kriteria)

N = Jumlah Responden

- **Hasil Pengujian Validitas Instrumen**

Hasil uji validitas dengan menggunakan tingkat keyakinan (*confidence level*) 95% pengujian validitas adalah sebagai berikut :[16]

1. Jika rhitung > rtabel maka instrument atau kuesioner adalah valid.
2. Jika rhitung < rtabel maka instrument atau kuesioner adalah valid

Dari uji validitas instrumen yang dilakukan terhadap 30 Satpol PP dan WH di Kabupaten Bireuen didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel.3.2 Hasil Validitas Instrumen Beban Kerja

Variabel	No. item	r. Hitung	r. tabel	Sig.	Kriteria
Beban Kerja (X)	1	0,508	0,361	0,004	Valid
	2	0,441	0,361	0,015	Valid
	3	-0,004	0,361	0,983	Tidak Valid
	4	0,468	0,361	0,009	Valid

[16] Mohammad Mulyadi, *Penelitian Kuantitatif dan Kulitatif*. (Jakarta Utara : Publica Isntitute, 2012) Hal 124

	5	0,632	0,361	0,000	Valid
	6	0,279	0,361	0,135	Tidak Valid
	7	-0,344	0,361	0,063	Tidak Valid
	8	0,070	0,361	0,714	Tidak Valid
	9	0,226	0,361	0,230	Tidak Valid
	10	0,156	0,361	0, 411	Tidak Valid
	11	0,159	0,361	0,400	Tidak Valid
	12	0,341	0,361	0,065	Tidak Valid
	13	0,096	0,361	0,613	Tidak Valid
	14	0,613	0,361	0,000	Valid
	15	0,400	0,361	0,029	Valid
	16	0,142	0,361	0,443	Tidak Valid
	17	0,180	0,361	0,341	Tidak Valid
	18	0,417	0,361	0,022	Valid
	19	0,264	0,361	0,158	Tidak Valid
	20	0,413	0,361	0,023	Tidak Valid
	21	0,537	0,361	0,002	Valid
	22	-0,055	0,361	0,774	Valid
	23	0,298	0,361	0,109	Tidak Valid
	24	0,105	0,361	0,008	Valid
	25	0,472	0,361	0,583	Tidak Valid
	26	-0,218	0,361	0,246	Tidak Valid
	27	0,368	0,361	0,046	Valid
	28	0,052	0,361	0,785	Tidak Valid
	29	0,458	0,361	0,011	Valid

Tabel.3.3 Hasil Validitas Instrumen Stres

Variabel	No. Item	r. hitung	r. tabel	Sig.	Kriteria
Stres (Y)	1	0,679	0,361	0,000	Valid
	2	0,093	0,361	0,623	Tidak Valid
	3	0,596	0,361	0,001	Valid
	4	-0,613	0,361	0,000	Tidak Valid
	5	0,631	0,361	0,000	Valid
	6	0,082	0,361	0,668	Tidak Valid
	7	0,101	0,361	0,597	Tidak Valid
	8	0,470	0,361	0,009	Valid
	9	0,439	0,361	0,015	Valid
	10	0,260	0,361	0,165	Tidak Valid
	11	0,337	0,361	0,069	Tidak Valid
	12	0,041	0,361	0,828	Tidak Valid
	13	0,727	0,361	0,000	Valid
	14	0,657	0,361	0,000	Valid

	15	0,191	0,361	0,311	Tidak Valid
	16	-0,380	0,361	0,038	Tidak Valid
	17	0,097	0,361	0,611	Tidak Valid
	18	0,068	0,361	0,721	Tidak Valid
	19	-0,112	0,361	0,555	Tidak Valid
	20	0, 474	0,361	0,008	Valid
	21	0, 089	0,361	0,640	Tidak Valid
	22	0,505	0,361	0,004	Valid
	23	0.056	0,361	0,768	Tidak Valid
	24	-0,075	0,361	0,695	Tidak Valid
	25	0,265	0,361	0,156	Tidak Valid
	26	0,416	0,361	0,022	Valid
	27	0,060	0,361	0,753	Tidak Valid
	28	0,382	0,361	0,037	Valid
	29	0,366	0,361	0,047	Valid
	30	0,438	0,361	0,015	Valid
	31	-0, 254	0,361	0,175	Tidak Valid
	32	0,403	0,361	0,027	Valid
	33	0,222	0,361	0,239	Tidak Valid
	34	0,039	0,361	0,836	Tidak Valid

4. **Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiono, Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.[17] Dalam penelitian ini, uji reliabilitas menggunkan data terpakai. Artinya data yang didapatkan dari penelitian kemudian dihitung menggunakan bantuan SPSS *versi 20.00 for windows*.

Menurut saifuddin Azwar koefisien reliabilitas (rxx') berada dalam rentang angka dari 0 sampai dengan 1.00. sekalipun bila koefisien reliabilitas semakin tinggi mendekati angka 1.00 berarti pengukurang semakin reliabel.

[17] Sigiono, *Metode Penelitian Kuantitatif*… hal. 121

Sebaliknya, semakin rendah nilai koefisien reliabilitas semakin rendah reliabilitasnya. Hasil analisis yang telah dilakukan, koefisien reliabilitas pada sekalia beban kerja sebesar 0,718 dan koefisien relibilitas stres sebesar 0,830 sehingga memiliki arti kedua skala dalam penelitian ini dikatakan reliabel dikarenakan hasil analisis relibilitas mendekati angka 1.00.[18]

Tabel 3.4 Hasil Reliabilitas Instrumen

No	Variabel Penelitian	Koefisiensi Alfa (Cronbarch's Alpha)	Keterangan
1	Beban Kerja (X)	0,718	Reliabel
2	Stres (Y)	0,830	Reliabel

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu berupa skala. Skala merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengkuantifikasikan informasi yang diberikan untuk menjawab pertanyaan yang telah dirumuskan dalam suatu koesioner. [19] Subjek diminta untuk merespon sejumlah pernyataan yang diajukan sesuai dengan keadaan dirinya.

Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala beban kerja dan skala stres. Jenis skala yang peneliti pakai adalah skala *likert.* Alternatif jawaban yang

---

[18] Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi*. (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2012) hal 112

[19] Noor, *Metode Penelitian.* (Jakarta : Kencana, 2014)

digunakan peneliti yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS) Dan Sangat Tidak Setuju (STS).[20]

Dalam penelitian ini, untuk memudahkan responden menjawab kuesioner, maka skala penilaiannya sebagai berikut :

Tabel 3.5 Skala Likert

No	Skala Likerts	Keterangan Skala	Kode Item *Favorable*	Kode Item *Unfavorable*
1	Sangat setuju	SS	5	1
2	Setuju	S	4	2
3	Netral	N	3	3
4	Tidak setuju	TS	2	4
5	Sangat tidak setuju	STS	1	5

Pengunpulan data dilakukan dengan mengunakan kuesioner yang disebarkan kepada pegawai Satpol PP dan WH guna mendapatkan data yang dibutuhkan terkait stres yang dipengaruhi oleh beban kerja.

H. **Pengujian Prasyarat**

1. **Uji Normalitas**

Pengujian normalitas dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan berdistribusi normal. Salah satu uji normaliats dengan

[20] A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan,* (Jakarta : Kencana, 2014) hal 223

menggunakan kertas peluang normal.[21] Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan Kol-mogrov-Smirnov.[22]

2. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Cara yang digunakan untuk uji linieritas ini antara lain menggunakan persamaan garis regresi/regresi ganda. Apabila nilai F yang dapat diamati lebih besar dari nilai F tabel pada taraf signifikan (α) = 0,05, maka dapat dikatakan linier.[23]

I. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan oleh penelitian diterima atau ditolak sesuai dengan keadaan data yang sebenarnya, bukan untuk membenarkan hipotesis yang telah disusun. Langkah yang dilakukan dalam melakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu perlu ditentukan apakah hipotesis yang akan diuji itu hipotesis nihil atau hipotesis kerja. Selanjutnya baru ditentukan kriteria pengujian yang merupakan daerah penolakan (daerah kritik) dan daerah penerima, dengan menetukan taraf kepercayaan.[24]

J. Teknik Analisis Data

Menurut A. Muri Yusuf "secara umum kegiatan pengolahan dan analisis dara merupakan kegiatan memverifikasi, menggolongkan, memanipulasi,

---

[21] A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif*… Hal 286
[22] Ibid, Hal 288
[23] Ibid, Hal 289
[24] Ibid, Hal 321

memproses, menyusun urutan, menyimpulkan, dan mempelajari hubungan hasil penelitian dengan penemuan lain atau teori-teori yang sudah ada".[25]

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Terdapat dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian, yaitu *statistik deskriptif* dan *statistik inferensial.*[26]

1. Analisis Deskriptif

Menurut Ghozali, analisis deskriptif adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang terlihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum dan minimum.[27] Analisis ini digunakan untuk menganalisis data satu persatu berdasarkan jawaban responden dari kuesioner yang diberikan selama penelitian berlangsung.

Penelitian ini menggunakan teknik statistik deskritif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

a. Deskripsi Variabel

Untuk mendapatkan gambaran tentang variabel, dimensi dan indikator melalui rata-rata (*mean*) pada varibel beban kerja dan stress.

1) Menghitung nilai mean untuk setiap variabel/objek/item

---

[25] Ibid, hal 256

[26] Sigiono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, , *dan R&D*, Cet ke 21 (Bandung: Alfabeta, 2014) hal. 147

[27] Iman Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*, (Semarang: Badan penerbitan Universitas Dipenegoro, 2013), Hal 119

2) Membuat kategori nilai mean dengan pengkategorian skor yang telah dibuat. Dalam mengkategorikan masing-masing variabel.

Menurut Saifudin Azwar untuk menentukan kategori skor komponen-komponen digunakan norma atau rumus sebagai berikut:[28]

Rendah = X< ($\bar{x}$ - 1,0 SD)
Sedang = ($\bar{x}$ - 1,0 SD) ≤ X ($\bar{x}$ + 1,0 SD)
Tinggi = ($\bar{x}$ + 1,0 SD) ≤ X

Keterangan :

$\bar{x}$ = Means pada skala
SD = Standar deviasi
n = Jumlah subjek
X = Rentang butir pernyataan

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Pengolahan data dalam penelitian ini mengggunakan analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana adalah analisis yang dilakukan terhadap satu variable terikat dan satu variabel bebas.[29]

Analisis regresi sederhana diguankan untuk menentukan dasar ramalan dari suatu distrubusi data yang terdiri dari variabel kriterium (Y) dan satu variabel prediktor (X) yang memiliki bentuk hubungan linier. Harga-harga pada varibel X dan Y selalu terikat dalam bentuk pasangan, yaitu X1 berpasangan dengan Y1.

---

[28] Azwar, S. *Penyusunan Skala Psikologi*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2012) hal. 149

[29] Fridayanan Yudiaatmaja, *Analisis Regresi dengan Menggunakan Aplikasi Komputer Statistik SPSS*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2013) hal 5

Bedasarkan pasangan data tersebut, kita dapat menyelesaikan analeg linier sederhana melalui rumus persamaan sebagai berikut[30] :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Kriterium

X = Prediktor

a = Konstanta regresi

b = Koefesien regresi

[30] Tulus Winarsunu, *Statistik : Dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*, (Malang : Universitas Muhammadiyah Malang, 2002) Hal 191

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh

1. Sejarah Satuan Polisis Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh

Polisi Pamong Praja Kota Banda Aceh terbentuk melalui Peraturan Daerah Kota Banda Aceh Nomor 8 Tahun 1983 Tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Penertiban Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Banda Aceh Dengan Nama Dinas Penertiban Peraturan Daerah (PERDA), dan yang menjadi Kepala Dinas saat itu adalah Letkol. Inf. Pakeh Ibrahim, selanjutnya diubah dengan Qanun Kota Banda Aceh Nomor 10 tahun 2001.

Adapun lahirnya Polisi Wilayatul Hisbah di Aceh sebagai kekhususan otonomi daerah dalam bidang pelaksanaan syariat Islam diawali dengan pemberlakuan Undang-Undang Nomor 44 Tahun 1999 tentang Peyelenggaraan keistimewaan Provinsi Daerah Istimewa Aceh dan Undang-undang Nomor 18 Tahun 2001 tantang Otonomi Khusus Bagi Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam serta Peraturan Daerah Istimewa Aceh Nomor 5 Tahun 2000 tantang Pelaksanaan Syariat Islam dan Surat Keputusan Gubernur Nanggoe Aceh Darussalam Nomor 01 Tahun 2004 tantang Organisasi dan Tata Kerja Wilayatul Hisbah yang keberadaannya itu dibawah Dinas Syariat Islam.

Di Kota Banda Aceh Polisi Wilayatul Hisbah dibentuk dengan Peraturan Walikota Banda Aceh Nomor 195 Tahun 2005 Tantang Pembentukan Organisasi dan tata Kerja Wilayatul Hisbah yang bernaung dibawah Dinas Syariat Islam dan Keluarga Sejahtera (DSI & KS)

Berpedoman pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh yang mengamalkan pembentukan Wilayatul Hisbah sebagai bagian dari Satuan Polisi Pamong Praja, maka terbentuk Qanun Kota Banda Aceh Nomor 2 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan tata Kerja Perangkat Daerah Kota Banda Aceh pada tanggal 30 Oktober Tahun 2008 menjadi Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah yang disingkat dengan Satpol PP dan WH.

2. Visi Misi Satpol PP dan WH Kota Banda Aceh

Visi

Terwujudnya Kota Banda Aceh yang gemilang dalam bingkai syariah.

Misi

- Meningkatkan pelaksanaan syariat Islam dalam bidang penguatan aqidah, syariat dan akhlak.
- Meningkatkan kualitas pendidikan, kebudayaan, kepemudaan, dan olahraga.
- Meningkatkan pertumbuhan ekonomi, pariwisata, dan kesejahteraan masyarakat.
- Meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat

- Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.
- Membangun insfratuktur kota yang ramah lingkungan dna berkelanjutan.
- Memperkuat upaya pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak.

3. Badan Organisasi Perangkat Daerah Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh

B. Karakteristik Responden

Karakteritik responden yang deskripsikan dalam penelitian ini meliputi identitas diri yang terdiri dari usia, jenis kelamin dan pendidikan. Hasil dari deskrispi tersebut disajikan pada tabel-tabel dan kesimpulan berikut ini :

1) Usia

Deskripsi data responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut :

Tebel 4.1 Distribusi Karakter Responden Berdasarkan Usia

No	Rentang Usia	Jumlah Responden	Presentase
1	25-35 tahun	35	58,33%
2	36-45 tahun	20	33,33 %
3	≥45 tahun	5	8,34%
	Jumlah	60	100%

Beedasarkan tabel diatas terdapat 35 responden yang memiliki rentang usia antara 25-35 tahun (58,33%) 20 responden memeiliki usia antara 36-45 tahun (33,33%), 5 responden memiliki usia ≥ 45 tahun (8,34%). Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki usia 25-35 tahun.

2) Jenis Kelamin

Deskripsi data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2 Distribusi Karakter Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Pria	50	83,33%
2	Wanita	10	16,67%
3	Jumlah	60	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini terdapat 50 responden berjenis kelamin laki-laki (83,33%) dan 10 responden berjenis kelamin perempuan (16,67%). Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki.

3) Pendidikan

Deskripsi data responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3 Distribusi Karakter Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1	SMA	20	33,33%
2	Sarjana	40	66,67%
	Jumlah	60	100%

Berdasarkan tabel di atas terdapat 20 responden yang berpendidikan SMA (33,33%) dan 40 responden berpendidikan Sarjana. Jadi dapat disimpulkan bahwa bayoritas responden berpendidikan Sarjana.

C. Deskripsi Data dan Kategorisasi Hasil Penelitian

1. Deskripsi data penelitian

Pada deskripsi data penelitian akan dipaparkan mengenai skor data hipotetik dan data empirik. Skor hipotetik adalah skor yang diperoleh dari skala yang tekah disusun dan skor empirik adalah skor yang diperoleh dari penelitian. Perbandingan skor hipotetik dan skor empirik ini berguna untuk melihat kecenderungan subjek penelitian apada setiap variabel penelitian. Deskripsi data penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 4.4 Deskripsi Data Penelitian

Varibel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmin	Xmax	Mean	SD	Xmin	Xmax	Mean	SD
Beban Kerja	14	70	42	9,33	24	56	38,25	6,4
Stres	22	110	66	14,66	23	71	51,31	11,52

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat perbandingan *mean* atau skor rata-rata dari data hipotetik dan data empirik. Skor rata-rata beban kerja hipotetik (42) memiliki skor diatas skor empirik (38,25). Skor rata-rata Stres hipotetik (66) memiliki skor diatas empirik (51,31) oleh karena itu dapat dikatakan rata-rata skor hipotetik lebih tinggi dari rata-rata di lapangan.

2. Kategorisasi Data Hasil Lapangan

Setelah diketahui *mean* dan *standar deviasi*, selanjutnya akan dilakukan kategorisasi dengan mengunakan tiga kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah pada masing-masing variabel. Selanjutnya untuk mengetahui tingkat dan jarak pada masing-masing kategori dengan memberikan skor standar. Pemberian skor diberikan berdasarkan dari *mean* dan *standar deviasi* empirik yang dipakai sebagai bahan penyusun titik kategori.

Kategorisasi ini mengunakan rumusan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Rumus Kategorisasi

Rumus	Kategori
(M+1.SD) ≤ X	Tinggi
(M-1.SD) ≤ X (M+1.SD)	Sedang
X < (M-1.SD)	Rendah

a. Kategori Beban Kerja

Berikut ini dipaparkan kategorisasi beban kerja yang dapat dilihat dlama tabel di bawah ini:

Tabel 4.6 Kategorisasi Beban Kerja

Rentang nilai	Kategori	Jumlah	Persentase
44,65 ≤ X	Tinggi	12	20%
31,95 ≤ X < 44,65	Sedang	41	68,33%
X < 31,95	Rendah	7	11,67%
Total		60	100%

Bedasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa frekuensi dan persentase tingkat beban kerja pada tiap kategori. Tingkat beban kerja paling dominan berada pada kategori sedang sebanyak 41 (68,33%) subjek. Kategori beban kerja tinggi hanya sebanyak 12 (20%) subjek. Dan kategori rendah sebanyak 7 (11,67%) subjek saja. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pekerja lapangan Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh merasa bahwa beban kerja yang diberikan dalam kategori sedang, yang berarti pekerja merasa kapasitas yang dimiliki sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Beban kerja dalam kategori tinggi berarti pekerja merasa beban kerja yang diberikan melebihi kapasitas yang dimiliki. Beban kerja dalam kategori tinggi dapat menyebabkan stres kerja karna berakibat pada kelelahan atau kondisi pekerja yang menurun. Beban kerja dalam kategori rendah berarti pekerja merasa beban kerja yang diberikan dibawah kapasitas yang dimiliki. Beban kerja dalam kategori rendah dapat menyebabkan stres kerja, karena akan terjadi pengulangan gerak yang megakibabkan kejenuhan.

b. Kategori Stres

Berikut ini dipaparkan kategorisasi beban kerja yang dapat dilihat dlama tabel di bawah ini:

Tabel 4.7 Kategorisasi Stres

Rentang Nilai	Kategori	Jumlah	Presentase
62,83 ≤ X	Tinggi	9	15%
39,79 ≤ X 62,83	Sedang	43	71,67%
X< 39,79	Rendah	8	13,33%
Total		60	100%

Bedasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa frekuensi dan persentase tingkat stres pada tiap kategori. Tingkat beban stres paling dominan berada pada kategori sedang sebanyak 43 (71,67%) subjek. Kategori beban kerja tinggi hanya sebanyak 9 (15%) subjek. Dan kategori rendah sebanyak 8 (13,33%) subjek saja. Stres kerja rendah memberikan dampak positif bagi pekerja, berarti pekerja berusaha memenhi tuntutan yang diberikan. Stres kerja kategori sedang tidak begitu mengancam, tetapi harus segera diatasi agar tidak terjadi *disstres*. Sedangkan tingkat stres kerja kategori tinggi (*disstres*) berbahaya bagi kinerja pekerja, karna dapat menggaunggu pekerja dlaam memberikan pelayanan pada masyarakat.

D. Hasil Penelitian

1. Uji Normalitas

Uji normal dilakukan untuk melihat nilai terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini dilakukan pada nilai residual dengan menggunakan uji

Kolmogorov Smirnov dengan menggunakan bantuan SPSS versi 20.00 *for windows*. Data dikatakan terdistribusi secara normal apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0.05 (p > 005), maka data tersebut terdistribusi normal. Berikut hasil analisis uji normalitas dengan menggunakan bantuan SPSS versi 20.00.[1]

Tabel 4.8 Uji Normalitas

No.	Variabel Penelitian	Koefisien K-SZ	*p*
1	Beban Kerja dan Stres	0,897	0,397

Dari tabel *one sample kolmogrov* diperoleh angka probabilitas atau *Asymp.sig (2-tailed)*. Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 atau mengunakan taraf signifikasi 5%. Dasar pengambilan keputusan dalam uji nomalitas, mengunakan pedoman sebagai berikut:

- Nilai Sig atau signifikasi atau nilai probabilitas < 0,05 maka distribusi data tidak normal.
- Nilai Sig. atau signifikasi atau nilai probabilitas > maka ditribusi data adalah normal.

Tabel diatas berdistrubusi normal dengan nilai probabilitas 0,397 > 0,05.

[1] Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro), hal. 163

2. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan uji prasyarat untuk mengetahui pola data, apakah data berpola linear atau tidak. Uji ini berkaitan dengan pengunaan regresi linear, maka datanya harus menunjukkan pola yang berbentuk linear. Peneliti mengunakan aplikasi SPSS 20.0 *statistic for windows* jika nilai F yang dapat/diamati > F tabel maka taraf signifikansinya (α) = 0,05, maka dapat dikatakan linear.[2]

Tabel 4.9 Uji Linieritas

Variabel Penelitian	*F Deviation From Linearity*	*P*
Beban Kerja dan Stres	2,437	0,009

Dari tabel diatas diperoleh nilai F 2,437 > F tabel 1,853 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel beban kerja dengan stres terdapat hubungan linear.

3. Hasil Uji Regresi Linier sederhana

Metode regresi linier sederhana ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh beban kerja terhadap stres. Untuk itu penulis sajikan hasil uji regresi linier sederhana berdasarkan tabel berikut :

Tabel 4.10
Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

[2] A. Muri Yusuf . *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan.* (Jakarta : Kencana, 2014) Hal 289

1	(Constant)	27.225	8.591		3.169	.002
	Beban Kerja (X)	.630	.222	.350	2.843	.006

Berdasarkan hasil pada tabel Coefficients diketahui nilai constan (a) sebesar 27,225. Sedangkan nilai beban kerja (b/coefficient regresi) sebsar 0,630, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis :

Y= a + bX

Y= 27,225 + 0,630X

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan :

- Konstanta sebesar 27,225 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Stres adalah sebesar 27,225.
- Koefisien regresi X sebesar 0,630 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Beban Kerja, maka nilai Stres bertambah sebesar 0,630. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh varibel X terhadap Y adalah positif.
- Dengan semikian, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini Ha diterima dan Ho ditolak yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap stres.

Selanjutnya, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari beban kerja terhadap stres dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.350[a]	.122	.107	10.889

Berdasarkan tabel Model Summary diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,350. Dari hasil tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.122, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Beban kerja) terhadap variabel terikat (Stres) adalah sebesar 12,2%.

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana karena hanya menjelaskan pengaruh satu varibel independen dan satu varibel dependen. Hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

Tabel 4.12
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.225	8.591		3.169	.002
	Beban Kerja (X)	.630	.222	.350	2.843	.006

Pada tabel diatas, t_{hitung} pada beban kerja adalah 2,843. Pada derajat bebas (df) = N-2 = 60-2 = 58, maka ditemukan t_{tabel} sebesar 2,002. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,843 > 2,002). Maka kesimpulannya adalah sebagai berikut :

a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak secara signifikan, dari hasil uji t nilai signifikan < 0,05 (0,006 < 0,05) berarti terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap stres.

b. Berdasarkan kriteria diatas maka H_o ditolak dan H_a diterima. Berarti beban kerja berpengaruh terhadap stres.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan stres Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh. Pengaruh beban kerja terhadap stress dibuktikan dengan t_{hitung} = 2,843 > t_{tabel} =2,002 dengan tingkat signifikansi 0,006 ($p < 0,05$) hal ini menunjukkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Sumbangan efektif sebesar 12,2, hal ini menunjukkan bahwa 12,2% sumbangan beban kerja terhadap stres Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya tentang hal-hal yang dapat menyebabkan terjadinya stress. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Wijono dengan judul Pengaruh Kepribadian Type A dan Peran Terhadap Stres Kerja Manajer Madya, dalam penelitian ini dinyatakan bahwa kepribadian type A dan peran secara mandiri berpengaruh terhadap stres kerja. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kepribadian type A yang dimiliki manajer madya berpengaruh

terhadap stres, begitu juga dengan peran secara signifikan berpengaruh terhadap stress.[3]

Banyak faktor penyebab stress, salah satu faktor penyebab stres adalah beban kerja. Beban kerja yang rendah dapat menyebabkan kebosanan dan apatis, sedangkan yang berlebihan dapat menyebabkan ketegangan dan kecemasan.[4] Hal ini sejalan dengan yang disampaikan Wahjono tentang kondisi yang cenderung menyebabkan stres yang disebut *stressor*. Dalam pekerjaan *stressor* dapat berupa beban kerja yang berlebihan.[5]

Penelitian lain juga mendukung penelitian ini yaitu penelitian yang dialkukan oleh Tri Susilo dengan judul Analisis Pengaruh Lingkungan Fisik Dan Non-Fisikk Terhadap Stres Kerja Pada PT.Indo Bali Di Kecamatan Negara, Kabupaten Jimbaran, Bali. Hasil penelitian ini adalah bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik berpengaruh dan signifikan terhadap stres karyawan.[6]

Selain itu, stres kerja merupakan bagian dari stres dalam kehidupan sehari-hari. 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 tidk sesuai dengan kemampuan,

---

[3] Sutarto Wijono, "*Pengaruh Kepribadian Type A dan Peran terhadap Stres Kerja Manajer Madya*". Jurnal Psikologi VOL 8 (2006)

[4] Ekawarna. *Manajemen Konflik dan Stres,* (Jakarta : Bumi Aksara, 2018) Hal 192

[5] Sentot Imam Wahjono. *Perilaku Organisasi,* (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2010) Hal 108

kondisi kerja yang tidak mendukung, persaingan yang berat dan tidak sehat dan lain sebaginya.[7]

Berdasarkan kategorisasi data penelitian diperoleh bahwa beban kerja termasuk kategori rendah sebanyak 7 responden (11,67%), berkategori sedang sebanyak 41 reponden (68,33%), dan yang berkategori tinggi sebanyak 12 responden (20%) sedangkan skala srres terdapat 8 responden (13.33%) berkategori rendah, 43 responden (71,67%) berkategori sedang dan 9 responden (15%) berkategori tinggi.

Setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif, maupun keterbatasan manusia yang menerima beban kerja tersebut. Karena semakin berat beban kerja yang harus dikerjakan, maka stres kerja akan semakin meningkat.[8]

Ada penelitian yang mengklaim bahwa meningkatnya tuntutan terhadap karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuan mereka maka stres pekerja meningkat. Selain ketidakseimbangan ini, ada banyak sumber stres seperti lingkungan fisik, bebena kerja, kemajuan karir, gaya manajemen, hubungan kerja, dukungan organisasi, pekerjaan itu sendiri, imbalan, kamanan kerja, otonomi

---

[7] Astianto Anggit. "*Pengaruh Stres dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*" Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (ONLINE) VOL . 3. NO 7.1. 2014, Diakses Januari 2020

[8] Ashar Sunyoto Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta : UI-Press, 2011) Hal 384

pekerjaan, konflik peran, ambiguitas, dan lain-lain. Stres ini dapat menyebabkan reaksi fisik, psikologis, atau fsiologis negatif.[9]

Stres yang terjadi ditempat kerja umumnya terjadi karena atribusi pekerjaan, situasi hierarki, serta hubungan antara kolega dan pelanggan. Tingkat stres yang tinggi dapat menyebabkan beberapa konsekuensi negatif seperti absensi, kecelakaan industri, dan cedera. Menurut Green Haus dan Beutell, stres, ketegangan, gangguan kecemasan, dan kelelahan individu yang terjadi karena keluarga atau pekerjaan itu sendiri menyebabkan beberapa hambatan untuk memenuhi tugas lainnya.[10]

Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki peran terhadap stress Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh dalam bekerja sebesar 12,2% sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

---

[9] Ekawarna. *Manajemen Konflik dan Stres,* (Jakarta : Bumi Aksara, 2018) Hal 142
[10] Ibid, Hal 143

BAB V
KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti mengenai "Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh" maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

Hasil uji R square ditemukan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh sebsar 0,122. Hal ini menyatakan bahwa beban kerja mempengaruhi stres sebesar 12,2%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Hasil uji t ditemukan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,843 > 2,002) maka Ho ditolak secara statiktik adalah signifikan, dari hasil uji t nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,006 < 0,05) berarti terdapat pengaruh yang erat antara beban kerja terhadap stres Satun Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan mengenai "Pengaruh beban Kerja terhadap Stres pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh". Maka saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut :

1) Pihak manajemen Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh sebaiknya memperhatikan aspek-aspek yang dapat mengakibabkan stres kerja. Hal tersebut penting karena beban kerja yang terlalu banyak atau sedikit dapat meningkatkan stres kerja Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh.
2) Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi stres kerja. Selain itu peneliti selanjutnya dapat mengambil jumlah sampel yang lebih besar dari yang ada dalam penelitian ini sehingga penelitian selanjutnya menjadi lebih valid.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Anoraga, Pandji. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006

Azwar, Saifuddin, *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2012

Ekawarna. *Manajemen Konflik dan Stres.* Jakarta : Bumi Aksara, 2018

Fathoni, Abdurrahmat. *Metode Penelitian dan Penulisan Skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006

Fausiah, Fitri Dan Jualianty Widury. *Psikologi Abnormal*. Jakarta: UI-Press, 2007.

Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*, Semarang: Badan penerbitan Universitas Dipenegoro, 2013

Himpunan Undang-undang Keputusan Presiden Peraturan Daerah/Qanun Instruksi Gubernur, Edaran Gubernur, Berkaitan pelaksanaan Syariat Islam. Banda Aceh : Dinas Syariat Islam Aceh, 2009

Indrawan, Rully dan Poppy Yaniawati, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Campuran Untuk Manajemen, Pembagunan, dan Pendidikan*. Bandung : PT Replika Aditama, 2016

Kahmad, Dadang Dan Syukron Abdillah. *Mencari Rezeki Bersama Allah, Kerja Tak Sekedar Kerja*. Jakarta: Alex Media Komoutindo, 2014

Kaswan. *Psikologi Industry dan Organisasi*, Bandung: Alfabeta, 2017

Mulyadi, Muhammad, *Penelitian Kuantitatif dan Kulitatif*. Jakarta Utara : Publica Isntitute, 2012

Munandar, Anshar Sutoyo, *Psikologi Industry dan Organisasi*. Tangerang: UI-Press, 2014.

Noor, Metode Penelitian. Jakarta : Kencana, 2014

Purwakania, Aliyah B. *Pengantar Psikologi Kesehatan Islami*. Jakarta: Rajawali Press, 2008

Ridwan dan Akdon, *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta, 2013

Shihab, M.Qurash. Tafsir Al-Misbah, *Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*. Tangerang: Lentera Hati, 2007

Sigiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2014

Sunaryo, Wowo Kuswana, *Mencegah Kecelakaan Kerja*. Bandung : Remaja Rosdakarya Offset, 2015

Wahjono, Sentot Imam. *Perilaku Organisasi.* Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.

Wijono, Sutarto, *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologis Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2010

Wiratna, V. Sujarweni, *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014

Yudiatmaja, Fridayanan. *Analisis Regresi Dengan Menggunakan Aplikasi Komputer Statistic SPSS*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2013.

Yusuf, A. Muri. Metode Penelitian: *Kuantitatif, Kualitatif Dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana, 2014

Jurnal

Anita, Julia dkk. "*Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh*." Jurnal Manajemen 2 (2013)

Astianto Anggit. "*Pengaruh Stres dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*" Ilmu dan Riset Manajemen 05 2014

Dhania, Dhini Rahma. "*Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Tehadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Kota Kudus*)" Psikologi 1 (2010)

Fasla, Roni. "*Hubungan Antara Ebban Kerja Dan Kinerja Pada Karyawan Balai Pemasyaakatan Kelas 1 Jakarta Selatan (BAPAS) Di Jakarta Timur.*" Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis 1 (2013)

Soleman, Aminah. "*Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Penedekatn Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka*)." Tekhnik 05 (2011)

Wijono, Sutarto. "*Pengaruh Kepribadian Type A dan Peran terhadap Stres Kerja Manajer Madya*". Jurnal Psikologi VOL 8 (2006)

LAMPIRAN

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI UIN AR-RANIRY
Nomor : B03/Un.08/FDK/KP.00.4/02/2020
TENTANG
PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
SEMESTER GANJIL TAHUN AKADEMIK 2019/2020

DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Menimbang : a. Bahwa untuk menjaga kelancaran Bimbingan Skripsi Mahasiswa pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry, maka perlu menunjuk Pembimbing Skripsi;
b. Bahwa yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai Pembimbing Skripsi;

Mengingat :
1. Undang-Undang No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 153 Tahun 1968, tentang Penetapan Pendirian Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry;
12. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 21 tahun 2015 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
13. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry No.01 tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
14. DIPA UIN Ar-Raniry Nomor: 025.04.2.423925/2019, Tanggal 31 Desember 2018

MEMUTUSKAN

Menetapkan : Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi tentang Pembimbing Skripsi Mahasiswa Semester Ganjil Tahun Akademik 2019/2020

Pertama : Menunjuk/Mengangkat Sdr :

1) **Dr. M. Jamil Yusuf, M.Pd** Sebagai *Pembimbing Utama*
2) **Syaiful Indra, M.Pd, Kons** Sebagai *Pembimbing Kedua*

Untuk Membimbing Skripsi Mahasiswa:
Nama : Putri Sukma Hayati
Nim/Jurusan : 150402033/ Bimbingan dan Konseling Islam (BKI)
Judul : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh

Kedua : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2019;
Keempat : Surat Keputusan ini berlaku selama satu tahun terhitung sejak tanggal ditetapkan;
Kelima : Segala sesuatu akan diubah dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini;
Kutipan : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 02 Januari 2020 M
07 Jumadil Awal 1441 H
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

KEMENTERIAN ... UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Tembusan:
1. Rektor UIN Ar-Raniry
2. Ka. Bag. Keuangan UIN Ar-Raniry
3. Mahasiswa yang bersangkutan

Keterangan: SK Perpanjangan berlaku sampai dengan tanggal 2 Januari 2021

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR- RANIRY
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7552548, www. Dakwah arraniry.ac.id

Nomor : B. 4699/Un.08/FDK.I/PP.00.9/11/2019 6 Desember 2019
Lamp : -
Hal : ***Penelitian Ilmiah Mahasiswa***

Kepada
Yth, 1. Kepala Dinas Satuan Polisi Pamong Praja
Dan Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh

di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa :

Nama/ NIM : **Putri Sukma Hayati / 150402033**
Semester / Jurusan : IX / Bimbingan dan Konseling Islam
Alamat sekarang : Darussalam

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga Bapak pimpinan dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul " ***Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh***" .

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimaksih.

Wassalam
an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Kelembagaan,

Yusri

PEMERINTAH KOTA BANDA ACEH
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN WILAYATUL HISBAH
Jalan Tgk. Abu Lam U Nomor 7 Telp. (0651) 637041 Banda Aceh - 23242
Website: www.satpolpp-wh.bandaacehkota.go.id Email: satpolpp_wh@yahoo.com

Nomor : 070 / 1097 / 2019
Lampiran : -
Pertihal : **Surat Keterangan**

Banda Aceh, 26 Desember 2019
Kepada Yth.
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh

di-
Banda Aceh

Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh dengan ini menerangkan bahwa yang namanya tersebut dibawah ini:

Nama : Putri Sukma Hayati
Nim : 150402033

Telah melakukan penelitian untuk keperluan penyusunan skripsi dengan judul **"PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN WILAYATUL HISBAH KOTA BANDA ACEH"**.

Demikian untuk dapat dimaklumi, dan terima kasih.

Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dan
Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh

Muhammad Hidayat, S. Sos
Pembina Utama Muda/ Nip. 19700921 199101 1 001

Lampiran 1 : Lembar Kuesioner Penelitian

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Saudara

Di Satpol PP dan WH Kota Banda Aceh

Dengan hormat,

Ditengah kesibukan Bapak/Ibu/Saudara pada saat bekerja, pekenankanlah saya untuk memohon kesedian Bapak/Ibu/Saudara untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi angket/kuesioner yang saya sertakan berikut ini.

Sehubungan dengan penyelesaian tugas kahir yang sedang saya lakukan di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, maka saya melakukan penelitian dengan judul : "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Satpol PP dan WH Kota Banda Aceh".

Angket ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban Bapak/Ibu/Saudara berikan sangat besar manfaatnya bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Angket ini tidak ada hubungannya dengan status atau kedudukan Bapak/ibu/Saudara.

Akhir kata, saya mengucapkan terimakasih atas kerjasama dan bantuan yang diberikan.

Banda Aceh. Desember 2019

Putri Sukma Hayati

Dibawah ini terdapat sejumlah pernyataan dan pertanyaan yang berkaitan dengan keadaan sehari-hari yang dialami. Mohon untuk membaca tiap-tiap pernyataan dengan baik, dan diminta untuk memberikan pendapat mengenai pernyataan dan pertanyaan tersebut dengan cara memilih salah satu jawaban yang tersedia.

I. **Identitas Responden** :

a. Usia :

b. Jenis kelamin :

c. Pendidikan :

II. Instrumen Beban Kerja

Pilihlah salah satu jawaban yang dianggap paling sesuai dengan memberikan tanda centang (√) pada kolom yang tersedia.

No	Skala Likerts	Keterangan Skala	Kode
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Mohon untuk mengisi pernyataan di bawah ini dengan sebenar-benarnya.

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
	Alat/ perkakas yang digunakan					
1	Alat penunjang kerja kurang memadai					
	Tempat Kerja					
2	Keadaan kamar kecil kurang baik					
3	Penerangan ruang kerja cukup					
	Organisasi					
4	Jumlah karyawan di tempat kerja cukup					
5	Sistem di tempat kerja sudah baik					
6	Saya mendapatkan upah tepat pada waktunya					
7	Saya bertanggung jawab atas semua tugas saya					
8	Saya pulang saat waktunya pulang					
9	Saya masih bekerja pada jam istirahat					
10	Saya memanfaatkan waktu istirahat saya					

	dengan baik					
11	Saya mendapatkan bantuan ketika bekerja					
12	Saya mendapatlan bimbingan dari atasan saya					
	Lingkungan Kerja					
13	Lingkungan ketika berada di tempat kerja, berbahaya					
14	Saya melakukan pekerjaan beresiko tinggi					

III. Istrumen Stres

1. Alternatif jawaban yang tersedia adalah

SS = Sangat Sering

S = Sering

J = Jarang

KK = Kadang-kadang

TP = Tidak Pernah

Pilihlah salah satu jawaban yang dianggap paling sesuai dengan memberikan tanda centang (√) pada kolom yang tersedia.

No	Pernyataan	SS	S	J	KK	TP
	Fisiologis					
15	Jantung saya berdebar kencang saat dipanggil oleh atasan					
16	Fisik saya tetap stabil setelah bekerja seharian					
17	Perut saya terasa sakit saat diawasi atasan ketika bekerja					
18	Otot saya kaku setelah menertipkan pedagang liar di pasar / pelanggar syariat					
19	Betis saya tetap sehat setelah melakukan penertiban PKL / razia di tempat rekreasi					
20	Persendian saya tetap sehat setelah melakukan penertiban warung-warung / razia hotel					
21	Kepala saya pusing saat melaksanakan pekerjaan					
22	Pinggang saya terasa nyeri setelah bekerja seharian					

	Psikologis					
23	Saya menyalahkan diri sendiri ketika pekerjaan saya tidak selesai					
24	Pekerjaan terlalu berat membuat saya tertekan					
25	Saya senang terhadap hasil pekerjaan					
26	Saya kehilangan konsentrasi saat bekerja					
27	Tidak jenuh dengan banyaknya pekerjaan					
28	Saya kekurangan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan					
29	Saya lancar dalam menghadapi setiap masalah kerja					
	Sikap					
30	Produktivitas kerja saya terus meningkat					
31	Saya menjadi mudah marah saat banyak pekerjaan					
32	Saya puas dengan hasil pekerjaan saya					
33	Saya absen / tidak hadir di hari kerja					
34	Saya kecewa dengan hasil kerja saya					
35	Saya hadir saat setiap apel pagi					
36	Saya mudah tersinggung oleh rekan kerja					

Lampiran 2 : Tabulasi Jawaban Responden

Beban Kerja (X)

no	Nomor Butir Angket Beban kerja (X1)														Jumlah
resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	4	4	2	4	4	2	2	2	4	2	2	2	3	3	40
2	4	3	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	5	39
3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	35
4	3	4	3	3	3	2	1	1	4	2	3	3	3	3	38
5	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	35
6	4	4	1	2	2	2	1	1	3	4	1	1	2	5	33
7	4	3	3	4	4	2	2	2	2	3	2	4	1	1	37
8	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	2	2	1	3	47
9	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	2	3	3	39
10	2	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29
11	2	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29
12	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
13	4	2	2	4	3	1	2	2	3	1	2	1	2	1	30
14	5	4	3	4	4	2	2	2	3	2	2	3	3	4	43
15	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	24
16	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	24
17	3	4	2	5	3	1	2	2	3	2	1	2	2	3	35
18	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	2	48
19	4	4	2	4	4	2	2	2	4	2	2	2	3	3	40
20	4	4	2	4	4	2	2	2	4	2	2	2	3	3	40
21	4	3	3	4	3	2	2	2	4	2	2	2	4	5	42
22	4	3	3	4	3	2	2	2	4	2	2	2	4	5	42
23	4	4	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	1	2	32
24	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	34
25	4	4	2	4	5	3	3	2	4	2	2	4	2	5	46
26	4	3	3	4	3	2	2	2	4	2	2	2	4	5	42
27	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	2	3	3	39
28	4	4	2	4	5	3	3	2	4	2	2	4	2	5	46
29	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	35
30	4	3	3	4	3	2	2	2	4	2	2	2	4	5	42
31	4	4	2	5	5	5	2	2	5	2	3	3	3	3	48
32	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	2	1	5	5	45
33	2	4	3	2	2	1	2	2	3	2	2	1	5	5	36
34	2	2	2	4	3	1	2	2	3	2	2	2	4	4	35
35	4	3	2	4	3	1	2	2	3	3	2	2	4	4	39
36	2	3	2	4	2	1	1	3	3	2	3	2	5	4	37

37	3	3	2	4	3	1	2	2	4	2	2	2	4	4	38
38	3	2	2	3	3	1	2	2	4	2	2	2	4	4	36
39	3	2	2	3	3	1	2	2	3	2	2	2	3	4	34
40	3	2	2	3	3	1	2	2	3	3	3	2	2	2	33
41	3	2	2	4	3	1	2	3	3	3	2	2	4	4	38
42	3	4	2	1	3	1	2	2	3	2	2	2	4	4	35
43	3	3	2	4	2	1	1	2	3	3	3	2	4	5	38
44	2	3	3	3	2	1	3	2	3	2	2	1	5	4	36
45	3	3	2	3	3	1	2	2	3	2	2	1	5	5	37
46	2	3	3	5	4	4	3	3	3	2	1	2	1	2	38
47	2	2	2	4	2	5	3	3	3	2	2	2	1	1	34
48	3	3	3	2	2	4	3	3	4	3	2	2	3	4	41
49	1	2	5	4	3	1	1	1	5	1	1	1	5	3	34
50	1	5	5	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	26
51	1	1	5	4	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	56
52	4	5	4	5	5	5	2	2	4	3	3	2	3	3	50
53	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	2	1	5	5	45
54	4	5	2	5	5	5	2	2	4	3	3	1	3	3	47
55	1	1	5	5	5	5	3	4	3	3	1	1	5	5	47
56	4	4	2	5	5	5	2	2	5	2	3	3	3	3	48
57	2	2	2	4	3	1	2	2	3	2	2	2	4	4	35
58	2	3	3	3	2	1	3	2	3	2	2	1	5	4	36
59	3	3	3	2	2	4	3	3	4	3	2	2	3	4	41
60	3	3	2	3	3	1	2	2	3	2	2	1	5	5	37

Lampiran 3 : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 20

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Varibel Beban Kerja (X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1bv3	44.4667	37.568	.431	.757
x1bv4	44.6000	40.869	.142	.782
x1bv8	45.7000	33.941	.611	.735
x1bv11	45.5000	34.672	.335	.778
x1bv15	43.7667	41.702	.411	.772
x1bv16	44.4000	35.766	.494	.749
x1bv17	44.4000	37.283	.402	.760
x1bv18	44.4000	35.834	.533	.746

x1bv19	45.3667	37.137	.272	.779
x1bv21	44.6667	33.678	.623	.733
x1bv22	44.3667	39.551	.313	.768
x1bv25	44.0667	35.651	.664	.736

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Varibel Stres (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	22

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1bv1	51.9000	105.334	.426	.836
y1bv2	52.1333	108.120	.503	.833
y3bv3	51.9333	105.306	.424	.836
y1bv5	52.3667	106.585	.518	.832

y1bv6	51.1000	129.128	-.658	.867
y1bv8	52.2333	109.082	.405	.836
y1bv9	51.3333	108.920	.545	.833
y1bv11	52.2667	111.651	.344	.839
y1bv15	51.7000	106.631	.495	.833
y1bv17	51.8333	106.557	.502	.832
y1bv18	53.1333	105.223	.637	.828
y1bv19	51.9333	106.409	.605	.829
y1bv20	52.5333	104.947	.522	.831
y1bv21	51.9333	112.340	.332	.839
y1bv22	52.7333	110.271	.326	.839
y1bv24	52.2667	106.547	.405	.837
y1bv25	51.9667	104.792	.465	.834
y1bv26	52.9667	105.895	.528	.831
y1bv27	52.8000	108.028	.500	.833
y1bv31	52.5000	109.086	.615	.832
y1bv32	53.3000	108.631	.429	.835
y1bv33	52.5333	109.085	.228	.848

1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	10.79612376
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.105
	Negative	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z		.897
Asymp. Sig. (2-tailed)		.397

2. Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Stres * Beban Kerja	Between Groups	(Combined)	4822.243	21	229.631	2.896	.002
		Linearity	958.162	1	958.162	12.085	.001
		Deviation from Linearity	3864.081	20	193.204	2.437	.009
	Within Groups		3012.740	38	79.283		
	Total		7834.983	59			

3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.350[a]	.122	.107	10.889

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	958.162	1	958.162	8.081	.006[b]
	Residual	6876.821	58	118.566		
	Total	7834.983	59			

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.225	8.591		3.169	.002
	Beban Kerja (X)	.630	.222	.350	2.843	.006

Lampiran 4 : Tabel r untuk Df 1-50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189

36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 5 : Titik Persentase Distribusi t (41-80)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041