



USM

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA
KARYAWAN DI BIDANG PERDAGANGAN BERJANGKA KOMODITI
KOTA SEMARANG**

SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh
derajat Sarjana S-1 Psikologi**

Disusun oleh:

BELDA PATRIA SALSABILLA

F.131.15.0141

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS SEMARANG**

2019

HALAMAN PENGESAHAN

Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji Skripsi Strata I
Fakultas Psikologi Universitas Semarang

Dan diterima untuk memenuhi sebagian

Dari syarat – syarat guna memperoleh Derajat Sarjana Psikologi

Pada Tanggal : 22 Februari 2019

Dewan Penguji

1. Anna Dian Savitri, S.Psi., M.Si., Psikolog

NIS. 06557000699016

2. Prof. Dr. Hardani Wichastuti, M.M., Psikolog

NIS. 06557000504034

3. Purwaningtyastuti, S.Psi., M.Si., Psikolog

NIS. 06557000699017

Tanda Tangan


(.....)


(.....)


(.....)

USM

Mengesahkan

Fakultas Psikologi

Universitas Semarang

Dekan,



Dr. L. Rini Sugiarti, S.Psi., M.Si., Psikolog

NIS. 06557000699013

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi lain dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.



USM

Semarang, 04 Februari 2019

METERAI
TEMPEL

E4AB0AFF645463120

6000
RAKORRUBIPIAH

Penulis



HALAMAN PERSEMBAHAN

- ♥ Allah SWT atas semua kemurahan hati-Nya.
- ♥ Mama, Kakak, Saudara-saudara/Keluarga, dan Kekasih (Calon Suami)/Saudara-Saudara/Keluarga/Teman/Sahabat tercinta atas doa dan dukungannya.
- ♥ Alm. Ayah tercinta yang ada di Syurga.
- ♥ Ibu Purwaningtyastuti dan Ibu Anna Dian Savitri atas bimbingannya.
- ♥ Teman-teman/sahabat baikku.



USM

MOTTO

“THE EFFORT, A MIRACLE AND THE DREAM IS ANOTHER NAME OF
SUCCESS AND SUCCESS ALL THE HARD WORK”

“USAHA, KEAJAIBAN DAN IMPIAN ADALAH NAMA LAIN DARI
KEBERHASILAN DAN KESUSKESAN SEMUA KERJA KERAS”



USM

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi Kota Semarang”. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, meskipun penulis telah berusaha sebaik mungkin sesuai dengan kemampuan yang ada. Penulis juga menyadari bahwa proses skripsi tidak lepas dari bimbingan dan bantuan beberapa pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Allah SWT, karena anugrah-Nya dan pertolongan-Nya segala sesuatunya dapat diberikan dan dilancarkan dengan pemberian waktu yang lebih panjang untuk penyelesaian skripsi.
2. Dr. L. Rini Sugiarti, S.Psi., M.Si., Psikolog, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Semarang.
3. Purwaningtyastuti, S.Psi., M.Si., Psikolog, selaku Dosen Wali dan Dosen Pembimbing skripsi terima kasih atas saran, sabar memberikan pengarahan, serta memberi dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan skripsi tepat waktu.
4. Prof. Dr. Hardani Widhiastuti, M.M., Psikolog, selaku Wakil Rektor I dan Dosen Penguji skripsi terima kasih telah berkenan memberikan saran bagi penulis sehingga skripsi ini dapat semakin lebih baik.

5. Anna Dian Savitri, S.Psi., M.Si., Psikolog, selaku Ketua Program Studi S1 Fakultas Psikologi Universitas dan Dosen Penguji skripsi terima kasih atas saran yang diberikan kepada penulis.
6. Pimpinan di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi Kota Semarang, terima kasih atas perizinan yang diberikan kepada penulis untuk dapat melakukan pengambilan data.
7. Kepala di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi Kota Semarang yang telah berpartisipasi sebagai subjek penelitian dalam skripsi ini.
8. Karyawan di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi Kota Semarang yang telah berpartisipasi sebagai subjek penelitian dalam skripsi ini.
9. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Semarang, terima kasih atas segala bantuannya.
10. Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Semarang, terima kasih atas segala bantuannya.
11. Seluruh Staf Perpustakaan Fakultas Psikologi Universitas Semarang, terima kasih atas segala bantuannya.
12. Mama, Kakak dan Saudara-saudara/Keluarga tercinta yang selalu memberikan dukungan, mendoakan dan memberikan dana untuk menyelesaikan skripsi ini.
13. Teman/Sahabat tercinta yang selalu memberikan dukungan dan mendoakan untuk menyelesaikan skripsi ini.
14. Kekasih (Calon Suami) dan Saudara-saudara/Keluarga tercinta yang selalu memberikan dukungan dan mendoakan untuk menyelesaikan skripsi ini.

15. Teman/Sahabat (Calon Suami) tercinta yang selalu memberikan dukungan dan mendoakan untuk menyelesaikan skripsi ini.
16. Teman-teman angkatan 2015 Fakultas Psikologi Universitas Semarang yang selalu memberi dukungan dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
17. Kepada semua pihak yang penulis tidak dapat menyebutkan namanya satu persatu, terima kasih atas doa dan dukungannya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Dengan penuh kesadaran diri dan kerendahan hati, penulis meyakini bahwa skripsi ini akan kurang dari sempurna. Oleh karena itu, penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif dari pembimbing. Semoga bermanfaat bagi pembaca.



Semarang, 04 Februari 2019

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Beldapp' with a superscript '3'.

Penulis

USM

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik hubungan antara beban kerja dengan stres kerja. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja. Semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula stres kerjanya, dan sebaliknya. Subyek dalam penelitian ini berjumlah 46 karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan dua skala yaitu Skala Stres Kerja dan Skala Beban Kerja. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dengan menggunakan *SPSS*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja yang ditunjukkan dengan nilai $r_{xy} = 0,318$ ($p < 0,05$), sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Kata Kunci : stres kerja, beban kerja.



ABSTRACT

This study aims to examine empirically the relationship between workload and work stress. The hypothesis proposed in this study is that there is a positive relationship between workload and work stress. The higher the workload, the higher the work stress, and vice versa. The subjects in this study were 46 employees. This research is population research.

The research data was collected using two scales namely Work Stress Scale and Workload Scale. Data analysis was performed using Product Moment correlation techniques using SPSS. The results of this study indicate that there is a positive relationship between workload and work stress indicated by the value of $r_{xy} = 0,318$ ($p < 0,05$), so the hypothesis in this study is accepted.

Keywords : work stress, workload.

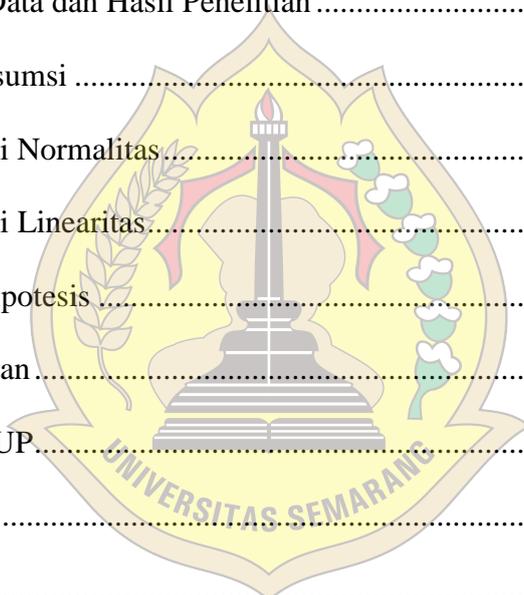


DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	x
<i>ABSTRACT</i>	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB. I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	12
BAB. II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
A. Stres Kerja.....	13
1. Pengertian Stres Kerja.....	13
2. Gejala – gejala Stres Kerja.....	14
3. Faktor – faktor yang memengaruhi Stres Kerja	17
B. Beban Kerja.....	20
1. Pengertian Beban Kerja.....	20

2. Aspek – aspek Beban Kerja	21
C. Karyawan di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi	23
D. Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja.....	24
E. Hipotesis.....	28
BAB. III METODE PENELITIAN.....	29
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	29
B. Definisi Operasional Penelitian.....	29
1. Stres Kerja.....	30
2. Beban Kerja.....	30
C. Subjek Penelitian.....	31
1. Populasi.....	31
D. Metode Pengumpulan Data.....	32
1. Alat Pengumpulan Data	32
a. Skala Stres Kerja.....	32
b. Skala Beban Kerja.....	33
2. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	34
a. Validitas	34
b. Reliabilitas	35
E. Metode Analisis Data.....	36
BAB. IV PELAKSANAAN PENELITIAN	38
A. Persiapan Penelitian	38
1. Orientasi Kancan Penelitian	38
2. Penyusunan Alat Ukur	41
3. Permohonan Surat Izin Penelitian	44

B. Pelaksanaan Penelitian	44
1. Pelaksanaan Pengambilan Data.....	44
2. Hasil Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian.....	44
a. Uji Validitas Alat Ukur	44
1. Skala Stres Kerja.....	44
2. Skala Beban Kerja.....	45
b. Uji Reliabilitas Alat Ukur	46
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian	47
1. Uji Asumsi	47
a. Uji Normalitas.....	47
b. Uji Linearitas.....	48
2. Uji Hipotesis	48
D. Pembahasan.....	48
BAB. V PENUTUP.....	53
A. Simpulan.....	53
B. Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA	55
LAMPIRAN	



USM

DAFTAR TABEL

Tabel 1	<i>Blue Print</i> Skala Stres Kerja	33
Tabel 2	<i>Blue Print</i> Skala Beban Kerja	34
Tabel 3	Sebaran <i>Item</i> Skala Stres Kerja	42
Tabel 4	Sebaran <i>Item</i> Skala Beban Kerja	43
Tabel 5	Sebaran <i>Item</i> Valid dan Gugur pada Skala Stres Kerja	45
Tabel 6	Sebaran <i>Item</i> Valid dan Gugur pada Skala Beban Kerja	46



USM

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran A	Data Awal (Wawancara).....	58
2. Lampiran B	Skala Penelitian.....	79
3. Lampiran C	Data Kasar Penelitian.....	88
	C-1 Data Kasar Penelitian Stres Kerja.....	89
	C-2 Data Kasar Penelitian Beban Kerja.....	92
4. Lampiran D	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	95
	D-1 Skala Stres Kerja.....	96
	D-2 Skala Beban Kerja.....	119
5. Lampiran E	Uji Asumsi.....	142
	E-1 Uji Normalitas.....	143
	E-2 Uji Linearitas.....	148
6. Lampiran F	Uji Hipotesis.....	150
7. Lampiran G	Perhitungan Mean Empirik.....	152
8. Lampiran H	Surat Izin Penelitian.....	158
9. Lampiran I	Dokumentasi.....	161
10. Lampiran J	Data Absensi.....	165
11. Lampiran K	Struktur Organisasi.....	167

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai karyawan dalam perusahaan yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Sumber daya manusia dikelola dengan baik agar meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola, akan menentukan kesuksesan perusahaan di masa mendatang. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia dalam perusahaan dan modal dasar perusahaan untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan. Tentunya sumber daya manusia ditunjang dengan kemampuan dan *soft skill* yang baik agar dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan maupun lingkungan organisasi tempat kerja.

Pada kenyataannya, mengelola karyawan bukan hal mudah, karena seseorang memiliki keinginan, perasaan, pikiran, latar belakang dan status yang berbeda dibawa dalam organisasi. Karyawan menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan lingkungan kerja biasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lancar. Jika karyawan sebagai seseorang tidak segera menyesuaikan diri maka karyawan akan mempersepsikan hal ini sebagai tekanan yang mengancam dirinya dan lama-kelamaan menimbulkan tekanan yang berat bagi karyawan. Kegagalan dalam

menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan lingkungan pekerjaan dapat menimbulkan beban yang berujung pada munculnya stres kerja. Kesenjangan stres kerja yaitu keseriusan yang menimpa pada karyawan di tempat kerja. Banyak karyawan yang mengambil libur untuk meredakan beban dan ketegangan dalam kehidupan, dapat merupakan sebuah tantangan, rangsangan dan pesona, namun bisa berarti kekhawatiran, beban, ketegangan dan ketakutan tergantung bagaimana seseorang memandangnya.

Junaidi (2015: 115) stres merupakan tanggapan dalam penyesuaian yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan sekitar atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi dan fisik seseorang. Sopiah (2008: 92) menyatakan akibat stres bisa dikenali dari perilaku, yaitu kinerja rendah, naiknya tingkat kecelakaan kerja, salah dalam mengambil keputusan, tingkat absensi kerja tinggi dan agresi di tempat kerja.

Berdasarkan data absensi karyawan di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi Kota Semarang pada tahun 2017, bahwa stres yang dialami karyawan di Bidang Perdagangan dapat mengakibatkan karyawan di Bidang Perdagangan sering tidak masuk atau sering terlambat masuk kerja, secara tidak langsung menunjukkan disiplin kerja pada karyawan di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi tersebut yang semakin rendah.

Junaidi (2015: 116) menyatakan bahwa faktor-faktor penyebab kerja fisik (beban kerja) disebabkan pekerjaan yang di kerjakan seorang pekerja terlalu berat sehingga mengakibatkan pengeluaran energi, sehingga berpengaruh pada

kemampuan kerja manusia. Jika stres dianggap akan berakibat buruk bagi dirinya maka stres yang dirasakan akan berat, namun sebaliknya jika stres dianggap tidak mengancam dan individu merasa mampu mengatasinya maka stres yang dirasakan akan lebih ringan.

Hariyono, dkk (dalam Kes Mes, 2009: 191) beban kerja adalah lama seseorang melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas kerja yang bersangkutan tanpa menunjukkan tanda kelelahan. Berdasarkan dari obsevasi karyawan di Bidang Perdagangan yang menganggap bahwa organisasi mampu menciptakan beban kerja yang baik akan dapat menjadikan karyawan di Bidang Perdagangan menerima setiap bentuk beban kerja, seperti halnya dukungan dari atasan dan rekan kerja, komunikasi yang berjalan lancar, situasi kebersamaan sangat dirasakan karyawan, serta adanya kepuasan terhadap jajaran pimpinan yang berada di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi. Karyawan di Bidang Perdagangan ada yang beranggapan bahwa beban kerja secara positif dapat mempengaruhi pekerjaan dengan hasil maksimal tanpa merasa tertekan dan mengalami stres kerja.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 9 Maret 2018 dengan 10 subjek, subjek pertama (KB:LA/S:1/W:1/B:15,20) menjelaskan bahwa mencari nasabah baru dibutuhkan biaya transportasi, dimana biaya tersebut tidaklah sedikit, sedangkan perusahaan tidak memberikan biaya operasional yang memadai, dan target yang harus dicapai sangatlah banyak, tentu saja disaat karyawan menuju kediaman *client* tidak langsung bisa merekrut *client* tersebut ikut dalam perusahaan, tentu saja harus mencari calon *client* baru dan tidak jarang

karyawan akan mengeluarkan uang pribadi untuk operasional, agar target tercapai. Subjek kedua (KB:LA/S:2/W:2/B:10,15) menjelaskan bahwa penyebab stres subjek yang paling sering di saat mencari nasabah dilokasi yang jauh, terlalu capek menuju lokasi dan banyak waktu terbuang di jalan. Subjek ketiga (KB:LA/S:3/W:3/B:10,15) menjelaskan bahwa yang menyebabkan stres subjek yaitu melayani nasabah atau *client* yang ribet dan bermasalah pada *management*, terkadang yang diinginkan nasabah atau *client* bertentangan dengan sistem *management* perusahaan. Subjek keempat (KB:LA/S:4/W:4/B:10,15) menjelaskan bahwa posisi karyawan tersebut berada pada keuangan perusahaan, perusahaan tersebut menginginkan target selalu tercapai, sedangkan perhitungan keuangan perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan berjangka komoditi sangatlah rumit, dan harus sangat *detail* hingga angka belakang koma, target dan waktu yang ditetapkan perusahaan tanpa fleksibilitas tenggang waktulah yang membuat pekerjaannya menjadi beban dan mengakibatkan stres. Subjek kelima menjelaskan bahwa penyebab stres subjek adalah beban dimana perusahaan yang mengharapkan target subjek dapat tercapai untuk perusahaan, dengan begitu atasan akan senang dan secara tidak langsung karyawan berhadapan dengan *client* atau nasabah yang menginginkan target mereka tercapai juga, dengan begitu kedua belah pihak target ingin tercapai dan senang (KB:LA/S:5/W:5/B:10,15). Bahwa dengan sistem target tersebut membebani untuk subjek atau karyawan lain yang bekerja pada perusahaan tersebut. Subjek keenam menjelaskan yang menyebabkan stres subjek adalah mencari nasabah baru dan perhitungan *management* yang terkadang mendadak dan harus di perhitungkan kembali,

mencari nasabah dibidang ini tidak mudah, ditambah lagi harus mencari keuntungan untuk perusahaan (KB:LA/S:6/W:6/B:10,15). Subjek ketujuh menjelaskan bahwa penyebab dari stres subjek contoh mencari nasabah, lalu mempertahankan nasabah dan disiplin dengan aturan, aturan disini rumit, mencari nasabah untuk saat ini sangat sulit, ditambah mengharuskan untuk mempertahankan nasabah yang hendak keluar karena merasa kurang puas, ditambah target keuntungan perusahaan yang harus dicapai (KB:LA/S:7/W:7/B:10, 15). Subjek kedelapan menjelaskan bahwa penyebab stres yaitu pekerjaan yang terkadang menumpuk dan membebani, disebabkan karena *double job* (melakukan lebih dari satu pekerjaan), biasanya diperusahaan lain, satu karyawan satu pekerjaan, kalau disini terkadang satu karyawan bisa *double job* (melakukan lebih dari satu pekerjaan), sepertinya karyawan tersebut mengharuskan mencari nasabah dan memberikan keuntungan di setiap transaksi yang dilakukan perusahaan atau *management* nasabah (KB:LA:S:8/W:8/B:10,15). Subjek kesembilan menjelaskan yang menyebabkan stres itu mungkin karena belum terbiasa dan masih baru jadi banyak banget yang menyebabkan stres dari harus tepat waktu dan harus mendapat nasabah setiap harinya, bahkan harus bisa dapat nasabah dengan kontrak yang panjang dan besar, dunia perdagangan berjangka komoditi ini belum dikenal banyak orang dan pasti para nasabah tersebut penuh curiga sama karyawan yang sedang presentasi dikediaman nasabah, belum lagi harus mengejar keuntungan untuk perusahaan, stres berat (KB:LA/S:9/W:9/B:10,15,20,25). Subjek kesepuluh menjelaskan bahwa penyebab stres itu semua harus terpenuhi, mulai dari beberapa nasabah baru didapat, berapa

profit didapatkan, berapa nasabah yang keluar paksa sebelum kontrak habis, yang membuat stres karyawan memaksa orang ikut perusahaan, itu uang nasabah yang jumlahnya tidak sedikit, dan stres dimana karyawan yang harus mencari keuntungan, gaji tetap, karyawan juga butuh kesejahteraan (KB:LA/S:10/W:10/B:10,15). Dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan kerja karyawan di Bidang Perdagangan, meliputi: mencari nasabah baru untuk bergabung (KB:LA/S:1/W:1/B:15,20), memberikan keuntungan kepada perusahaan tanpa harus kehilangan nasabah (KB:LA/S:4/W:4/B:10,15), para nasabah menuntut sebuah konsistensi *profit* atau keuntungan yang besar dari nilai investasi yang ditanamkan oleh nasabah (KB:LA/S:8/W:8/B:15,20). Semua pelaksanaan kerja pada karyawan di Bidang Perdagangan Berjangka harus memenuhi peraturan dan tata tertib yang ditentukan oleh perusahaan. Pelaksanaan berbagai macam tugas, menyebabkan seorang karyawan di Bidang Perdagangan dihadapkan dengan berbagai masalah diantaranya keterbatasan dana, waktu dan tenaga. Tugas dari karyawan di Bidang Perdagangan yang paling berat yaitu ketika mencari nasabah baru untuk bergabung, memberikan keuntungan kepada perusahaan tanpa kehilangan nasabah, para nasabah menuntut sebuah konsistensi *profit* atau keuntungan yang besar dari nilai investasi yang ditanamkan oleh nasabah. Seorang karyawan di Bidang Perdagangan tidak jarang harus terjun kelapangan untuk mencari nasabah baru sehingga membutuhkan tenaga, waktu dan pikiran yang ekstra. Karyawan di Bidang Perdagangan menjadi jarang terlihat di kantor karena tuntutan dan terkesan jauh dari sikap disiplin.

Karyawan di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi di Kota Semarang tidak lepas dari tekanan yang mengakibatkan stres. Pekerjaan yang dihadapinya sendiri pada hakikatnya penuh dengan stres sehingga masing-masing karyawan di Bidang Perdagangan dituntut untuk menyesuaikan diri dalam menghadapi stres. Keadaan tersebut didukung dengan sebuah tugas yang belum terselesaikan akan ditambah dengan tugas baru membuat pekerjaan seorang karyawan di Bidang Perdagangan akan terus menumpuk. Suasana kerja menjadi dilematis dan selalu resah melakukan berbagai tugas, diantaranya belum terpenuhi tingkat kesejahteraan yang baik (KB:LA/S:10/W:10/B:10,15). Penghasilan yang belum memenuhi kesejahteraan, baik bagi karyawan di Bidang Perdagangan maupun keluarganya secara terus-menerus yang didukung dengan pekerjaan yang terus menumpuk mengakibatkan timbulnya stres pada karyawan di Bidang Perdagangan (KB:LA/S:1/W:1/B:15,20). Stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seseorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting (Robbins dan Judge, 2011: 368).

Dalam masa-masa pencarian nasabah baru atau *client* mengakibatkan tekanan pekerjaan yang dihadapi seorang karyawan di Bidang Perdagangan mengalami peningkatan. Tekanan semakin meningkat ketika karyawan di Bidang Perdagangan tidak kunjung menemukan nasabah baru atau *client* yang dicari dan waktu sangat mendesak, sehingga meningkatkan tekanan yang dihadapi. Akibat situasi yang sulit tersebut dan berlangsung terus-menerus mengakibatkan karyawan di Bidang Perdagangan menjadi stres. Berdasarkan informasi hasil

analisis pengamatan yang didapatkan melalui wawancara dan pengamatan dilapangan didampingi oleh karyawan di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi di Kota Semarang dapat diketahui bahwa hal yang sering menjadi keluhan karyawan yaitu suasana kerja kurang nyaman dalam artian tidak banyak waktu yang bisa digunakan untuk istirahat ketika karyawan merasakan lelah atau jenuh, perselisihan, kurang luasnya ruangan kerja, intensitas tekanan dan beban kerja terlalu sering yang sama, setiap hari hingga mudah mengalami kejenuhan dan menjadi awal mula terjadinya gejala stres, yang diketahui bahwa karyawan di Bidang Perdagangan menunjukkan gejala-gejala stres kerja, seperti anggapan pekerjaan yang dijalannya terlalu membebani, pekerjaan menjadikannya sering mengalami gangguan tidur, mengalami gangguan fisik karena pekerjaan yang melelahkan, sering melakukan kesalahan dalam pekerjaan, nafsu makan berkurang karena banyak pekerjaan, perasaan was-was atas resiko keselamatan yang dapat menimpa karyawan di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi dalam bekerja (KB:LA/S:2/W:2/B:10,15).

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Almasitoh (2011: 73) pada tanggal 3-7 januari 2011 dengan 120 perawat disalah satu rumah sakit swasta di Yogyakarta yang bekerja pada ruang inap. Hasil penelitian itu didapatkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial dengan stres kerja pada perawat. Hal ini berarti bahwa perawat yang memiliki konflik peran yang tinggi dan dukungan sosial yang rendah, maka tingkat stres kerja yang dialami perawat tinggi. Sedangkan perawat yang memiliki konflik peran ganda yang rendah dan dukungan sosial yang tinggi, maka tingkat stres

kerja yang dialami perawat rendah. Hasil penelitian tersebut juga dikuatkan oleh penelitian Lambert, Hogan, dan Bortosan (dalam Almasitoh, 2011: 73) menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja. Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah dilakukan dan hasil uji hipotesis: Stres kerja dan konflik peran ganda yang dialami perawat rumah sakit swasta di Yogyakarta pada umumnya berada tingkat rendah ditunjukkan rerata empirik lebih kecil dari rerata hipotetik, Ada hubungan signifikan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial dengan stres kerja pada perawat, Semakin tinggi konflik peran ganda dan semakin rendah dukungan sosial maka semakin tinggi stres kerja yang dialami perawat.

Jika secara teori sebuah beban kerja merupakan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan terlalu berat atau melebihi kemampuannya, sedangkan secara teori beban kerja juga akan mempengaruhi stres kerja, dimana stres ini merupakan sebuah respon dari perbedaan individu. Dan fenomena yang terjadi banyak sekali keluhan karyawan dibelakang perusahaan tanpa bisa mengeluarkan suara. Keluhan itu sudah tertuangkan dalam wawancara peneliti dengan beberapa karyawan yang sudah peneliti kumpulkan. Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti ingin mengetahui apakah terdapat “hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi (*Trading*) Kota Semarang”.

B. Perumusan Masalah

Stres kerja merupakan kondisi psikologis seseorang yang mengalami sebuah tekanan dalam bekerja. Dalam setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres kerja, tergantung bagaimana reaksi seseorang dalam menghadapinya. Salah satu faktor stres kerja juga memiliki keterkaitan dengan beban kerja (Robbins dan Judge, 2011: 368). Beban kerja merupakan suatu tanggung jawab yang harus dikerjakan dan merupakan tuntutan dari perusahaan yang terkait dimana seseorang bekerja (Junaidi, 2015: 120).

Berdasarkan hasil wawancara, karyawan di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi yang memiliki tugas dalam hal memberikan keuntungan kepada perusahaan tanpa harus kehilangan nasabah, para nasabah menuntut sebuah konsistensi *profit* atau keuntungan yang besar dari nilai investasi yang ditanamkan oleh nasabah, tentu beban yang diberikan kepada pengelola keuangan secara tidak langsung mengalami stres kerja. Hal tersebut terlihat dari fakta yang diungkap melalui analisis pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, dimana Karyawan di Bidang Perdagangan mengalami stres kerja. Karyawan di Bidang Perdagangan menunjukkan gejala-gejala stres kerja, seperti anggapan bahwa pekerjaan yang dijalannya terlalu membebani, pekerjaan menjadikannya sering mengalami gangguan tidur, mengalami gangguan fisik karena pekerjaan yang melelahkan, sering melakukan kesalahan dalam pekerjaan, nafsu makan yang berkurang karena banyak pekerjaan, perasaan was-was atas resiko keselamatan

yang dapat menimpa karyawan di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi dalam bekerja (KB:LA/S:2/W2:/B:10,15).

Karyawan di Bidang Perdagangan Berjangka akan merasakan kenyamanan dalam bekerja dan berusaha mempertahankan serta melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik jika tercipta keadaan yang positif di dalam organisasi, seperti promosi jabatan, lingkungan kerja yang menyenangkan dan hubungan rekan kerja yang baik. Respon positif terhadap beban kerja pada karyawan di Bidang Perdagangan Berjangka dalam bekerja akan menghindarkan dari adanya stres kerja. Hal ini berarti karyawan di Bidang Perdagangan Berjangka menganggap bahwa beban kerja dalam perusahaan telah memberikan kenyamanan, karyawan terhindar dari adanya stres kerja (KB:LA/S:10/W:10/B:10,15). Kenyataannya, karyawan di Bidang Perdagangan Berjangka masih saja menunjukkan gejala-gejala stres kerja yang dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk mengetahui apakah ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini untuk menguji secara empiris hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi.

D. Manfaat Penelitian

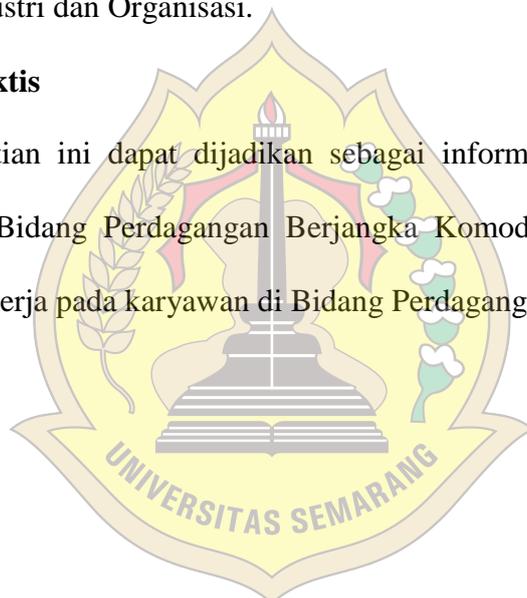
Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat baik dari segi manfaat teoritis maupun manfaat praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan untuk memperluas wawasan ilmiah dalam bidang Psikologi pada umumnya dan khususnya Psikologi Industri dan Organisasi.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi bagi karyawan dan pimpinan di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi tentang beban kerja dengan stres kerja pada karyawan di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi.



USM

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2010: 28) stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tekanan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Sedangkan menurut Gibson, dkk (2013: 204), menyatakan bahwa stres adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individual atau proses psikologis merupakan suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang.

Menurut Siagian (2008: 300), dikatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2011: 368), menyatakan bahwa stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya terkait dengan apa yang dihasratkan individu itu dan hasilnya tidak pasti dan penting.

Menurut Robbins (dalam Almasitoh, 2011: 65) stres kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat *performance* individu. Sedangkan menurut Ringgo (dalam Almasitoh, 2011: 66) stres kerja sebagai reaksi fisiologis dan atau psikologis terhadap suatu kejadian yang dipersepsi individu sebagai ancaman.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan sebuah beban atau tekanan perasaan yang dialami karyawan dan siapa pun yang bekerja.

2. Gejala-gejala Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2011: 375) stres menampakkan diri dengan berbagai cara. Akibat stres dapat dikelompokkan dalam tiga gejala-gejala stres :

- 
- a. Gejala fisiologis
 1. Sakit kepala,
 2. Tekanan darah tinggi,
 3. Sakit jantung.
 - b. Gejala psikologis
 1. Kecemasan,
 2. Depresi,
 3. Menurunnya tingkat kepuasan kerja.
 - c. Gejala perilaku
 1. Perubahan tingkat produktivitas,
 2. Kemangkiran,

3. Perputaran karyawan.

Menurut Schultz dan Schultz (dalam Almasitoh, 2011: 69), mengelompokkan gejala-gejala stres kerja, yaitu:

- a. Gejala fisiologis, hal itu dapat dilihat pada orang yang terkena stres antara lain adalah sakit kepala, pusing, pening, tidak tidur teratur, susah tidur, bangun terlalu awal, sakit punggung, susah buang air besar, gatal-gatal pada kulit, tegang, pencernaan terganggu, tekanan darah naik, serangan jantung, keringat berlebihan, selera makan berubah, lelah atau kehilangan daya energi, dan lain-lain.
- b. Gejala psikologis yang mencakup sedih, depresi, mudah menangis, hati merana, mudah marah, dan panas, gelisah, cemas, rasa harga diri menurun, rasa tidak aman, terlalu peka, mudah tersinggung, marah-marah, mudah menyerang, bermusuhan dengan orang lain, tegang, bingung, meredam perasaan, komunikasi tidak efektif, mengurung diri, mengasingkan diri, kebosanan, ketidakpastian kerja, lelah mental, kehilangan spontanitas dan kreativitas, dan kehilangan semangat hidup, yang lebih berat lagi ketika stres itu sudah terlanjur akut dapat menyebabkan seseorang tersebut melakukan tindakan bunuh diri untuk meluapkan stres kerja.
- c. Gejala perilaku yang mencakup kehilangan kepercayaan kepada orang lain, mudah mempersalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak memenuhi janji, suka mencari kesalahan orang lain atau menyerang orang lain, terlalu membentengi atau mempertahankan diri,

meningkatnya frekuensi absensi, meningkatnya penggunaan minuman keras dan mabuk, sabotase, meningkatnya agresivitas dan kriminalitas, dalam hal ini ketika seseorang membunuh nyawa orang lain bisa juga dikategorikan dalam tanda-tanda stres yang diderita dan di alami oleh seseorang.

Menurut Sopiah (2008: 91) akibat distres dari gejala-gejala stres, yaitu:

- a. Fisik: Akibat stres pada fisik mudah dikenali. Ada sejumlah penyakit yang disinyalir karena orang tersebut mengalami stres yang cukup tinggi dan berkepanjangan, di antaranya adalah penyakit jantung, bisul, tekanan darah tinggi, sakit kepala, gangguan tidur, tambah sakit jika sedang menderita sakit
- b. Psikis: Dampak stres pada aspek psikis bisa dikenali, di antaranya adalah ketidakpuasan kerja, depresi, kelelahan, kemurungan dan kurang bersemangat.
- c. Perilaku: Akibat stres bisa dikenali dari perilaku, yaitu kinerja rendah, naiknya tingkat kecelakaan kerja, salah dalam mengambil keputusan, tingkat absensi kerja tinggi, dan agresif di tempat kerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa gejala-gejala stres kerja meliputi beberapa hal-hal diantaranya adalah gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku. Hal-hal tersebut dapat diuraikan sebagai tolak

ukur atau sebagai skala pengukuran nantinya dalam mengetahui seberapa besar stres kerja yang diderita oleh seseorang.

3. Faktor-faktor Yang Memengaruhi Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2010: 28) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi stres kerja antara lain:

- a. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat,
- b. Waktu kerja yang mendesak,
- c. Kualitas pengawasan kerja yang rendah,
- d. Iklim kerja yang tidak sehat,
- e. Autoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab,
- f. Konflik kerja,
- g. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.

Menurut Handoko (dalam Astianto, 2014: 3) faktor stres ada dua, yaitu:

- a. *On-the-job* antara lain beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, iklim politis yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab, kemenduaan peranan, frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan

antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, serta berbagai bentuk perubahan.

- b. *Off-the-job* antara lain kekuatiran finansial, masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah-masalah fisik, masalah-masalah perkawinan (misal: perceraian), perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal, serta masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

Menurut Fathoni (2006: 130) mengatakan bahwa terdapat enam faktor stres kerja karyawan dalam suatu organisasi, antara lain:

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan,
- b. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak wajar,
- c. Waktu kerja yang terbatas dan peralatan yang kurang,
- d. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja,
- e. Balas jasa yang terlalu rendah,
- f. Adanya masalah-masalah keluarga.

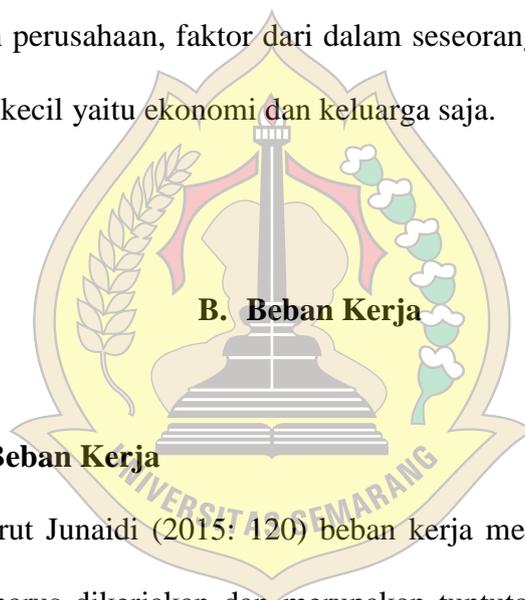
Menurut Robbins dan Judge (2011: 371) ada tiga kategori potensi pemicu stres (*stressor*), yaitu:

- a. Faktor-faktor lingkungan:
 - 1. Ketidakpastian ekonomi: orang merasa cemas terhadap kelangsungan pekerjaan mereka.

2. Ketidakpastian politik: tidak terlalu memicu stres di antara masyarakat Amerika Utara, tetapi ketidakpastian yang sama memengaruhi karyawan di negara-negara seperti Haiti dan Venezuela.
 3. Perubahan teknologi: faktor lingkungan ketiga yang dapat menyebabkan stres, karena inovasi-inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan jadi usang dalam waktu singkat, komputer, sistem robotik, otomatisasi, dan berbagai bentuk inovasi teknologi lain, teknologi juga merupakan sebuah tekanan bagi pekerja di dalam bidangnya, ketika tekanan ketakutan akan kehilangan pekerjaan yang digantikan dengan teknologi.
- b. Faktor-faktor organisasi:
1. Tuntutan tugas: faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang,
 2. Tuntutan peran: berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi,
 3. Tuntutan antarpribadi: tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.
- c. Faktor-faktor pribadi:
1. Persoalan keluarga: kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan, dan kesulitan masalah disiplin dengan anak-anak,
 2. Persoalan ekonomi: karena pola hidup yang lebih besar pasak daripada tiang, kendala pribadi lain yang menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka,

3. Kepribadian: faktor individual yang secara signifikan memengaruhi stres adalah sifat dasar seseorang, artinya gejala-gejala stres yang diekspresikan pada pekerjaan.

Dari kesimpulan uraian diatas dapat kita katakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja lebih banyak, seperti beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan pekerjaan baik pekerjaan yang banyak dalam jam kerja serta tuntutan perusahaan, faktor dari dalam seseorang atau pribadi seseorang hanya sangat kecil yaitu ekonomi dan keluarga saja.



1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Junaidi (2015: 120) beban kerja merupakan suatu tanggung jawab yang harus dikerjakan dan merupakan tuntutan dari perusahaan yang terkait dimana seseorang bekerja. Sedangkan menurut Hariyono, dkk (dalam Kes Mes, 2009: 191) beban kerja adalah lama seseorang melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas kerja yang bersangkutan tanpa menunjukkan tanda kelelahan.

Menurut Ambar (dalam Apriani, 2013: 273) beban kerja adalah banyaknya tugas dengan tanggung jawab yang harus dilakukan organisasi atau unit-unitnya dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja tertentu. Sedangkan menurut Gibson (dalam Chandra, 2017: 671) menyatakan bahwa beban kerja

adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas.

Menurut Groenewegen dan Hutten (dalam Apriani, 2013: 273) beban kerja adalah keseluruhan waktu yang digunakan oleh pegawai dalam melakukan aktivitas selama jam kerja. Sedangkan menurut Menpan (dalam Apriani, 2013: 273) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sebuah pekerjaan yang melebihi kemampuan dan kapasitas seseorang atau kelompok yang harus diselesaikan dengan target waktu yang sudah ditentukan oleh atasan.

2. Aspek-aspek Beban Kerja

Menurut Ambar (dalam Apriani, 2013: 273) aspek-aspek dalam beban kerja antara lain:

- a. Aspek tugas-tugas yang harus dikerjakan, Apakah tugas tersebut relevan dengan kemampuan dan kompetensi dasar pada karyawan apabila tugas yang diterima seorang karyawan berbeda dengan kemampuan dan mengerjakan tugas tersebut dan hasilnya pun tidak akan maksimal.
- b. Aspek dukungan seorang atau sekelompok orang yang mengerjakan tugas-tugas tersebut, Apakah orang atau sekelompok orang yang mengerjakan tugas tersebut mendapatkan dukungan dari lingkungan dan fasilitas sekitar

guna menyelesaikan tugas yang dikerjakannya dengan dukungan yang baik, maka hasil pengerjaannya pun akan maksimal.

- c. Aspek waktu dan kondisi yang digunakan untuk mengerjakan tugas-tugas tersebut, Apakah waktu yang diberikan sesuai dengan bobot pekerjaan yang diterima oleh seorang karyawan, ketidakseimbangan bobot kerja dengan waktu kerja akan menyebabkan beban kerja yang tinggi dan karyawan akan mengalami stres kerja dan Apakah tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan telah dikerjakan dengan baik dan sesuai dengan prosedur kerja yang semestinya dilakukan oleh seorang karyawan.

Menurut Pudijiraharjo et al (dalam Tunggareni, 2013: 226) melihat beban kerja dalam dua aspek, yaitu:

- a. Beban kerja *subyektif*: ukuran yang dipakai seseorang terhadap pertanyaan beban kerja yang diajukan tentang perasaan kelebihan kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja.
- b. Beban kerja *obyektif*: keadaan nyata yang ada di lapangan, dilihat dari keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek beban kerja meliputi beberapa hal-hal diantaranya adalah aspek tugas-tugas yang harus dikerjakan, aspek dukungan seorang atau sekelompok orang yang mengerjakan tugas-tugas tersebut dan aspek waktu dan kondisi yang digunakan untuk mengerjakan tugas-tugas tersebut.

C. Karyawan di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi Kota Semarang

Perdagangan Berjangka Komoditi dijelaskan bahwa Sistem Perdagangan Alternatif (SPA) adalah sistem perdagangan yang berkaitan dengan jual beli Kontrak Derivatif selain Kontrak Berjangka dan Kontrak Derivatif Syariah, yang dilakukan di luar Bursa Berjangka, secara bilateral dengan penarikan Margin yang didaftarkan ke Lembaga Kliring Berjangka.

Dimana perdagangan saham dan lainnya dilakukan secara *online* dan *real time* dengan mengikuti zaman yang sudah maju, lalu semua keuangan akan di kelola oleh pegawai atau karyawan di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi Kota Semarang, dengan target sudah ditetapkan oleh kepala perusahaan di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi Kota Semarang. Mengingat semakin tingginya target yang diberikan, maka semakin tinggi pula resiko yang harus dihadapi oleh karyawan untuk mengelola keuangan *client*. Belum lagi harus menghadapi keluhan *client* yang mengharuskan semua sesuai harapan *client*.

Didalam Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi Kota Semarang ini secara ideal harusnya 1 pekerjaan dikerjakan oleh 1 karyawan, hanya saja karena terbatasnya karyawan maka 1 karyawan mengerjakan beberapa pekerjaan, bisa diartikan melakukan *multi job* atau *doubel job*. Dimana karyawan harus menghadapi resiko keuangan *client* atau nasabah dan resiko di surat peringatan perusahaan dan di berhentikan dari perusahaan jika memang performa kerjanya kurang dari target perusahaan.

D. Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres kerja Pada Karyawan di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi Kota Semarang

Stres kerja adalah sebuah beban atau tekanan perasaan yang dialami oleh karyawan atau bahkan oleh siapa pun yang bekerja, dan penyerapan atau respon seseorang terhadap lingkungannya, stres juga dapat diartikan sebuah kondisi dimana seseorang mengalami sebuah ketegangan dan beban yang berpengaruh terhadap emosional dan pikiran orang tersebut, ini juga berpengaruh terhadap interaksi seseorang terhadap orang lain, kemampuan interaksi positif atau negatif seseorang berbeda-beda tergantung respon orang tersebut terhadap lingkungan kerjanya. Respon yang berbeda-beda itu nantinya yang akan dijadikan sebagai acuan untuk mengetahui seseorang tersebut dalam kondisi stres kerja didalam pekerjaannya atau tidak, dan selain respon ada juga perilaku yang akan kita ketahui sebagai tanda-tanda stres kerja.

Robbins dan Judge (2011: 368), menyatakan bahwa stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seseorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Sedangkan Robbins menyatakan bahwa stres kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat *performance* individu. Menurut Ringgo menyatakan bahwa stres kerja sebagai reaksi fisiologis dan atau psikologis terhadap suatu kejadian yang dipersepsi individu sebagai ancaman (Almasitoh, 2011: 65-66).

Stres kerja meliputi beberapa hal-hal diantaranya adalah deviasi fisiologis, deviasi psikologis dan deviasi perilaku. Hal-hal tersebut dapat diuraikan sebagai tolak ukur atau sebagai skala pengukuran nantinya dalam mengetahui seberapa besar stres kerja yang diderita oleh seseorang.

Wijono (dalam Wulandari., Wibowo, 2013: 60) menyebutkan faktor – faktor lain dari stres kerja yang dapat mempengaruhi individu diantaranya faktor yang berkaitan dengan pekerjaan individu, peluang partisipasi, tanggung jawab, faktor – faktor organisasi, perubahan struktur kehidupan, dukungan sosial, *locus of control*, kepribadian tipe A dan B, harga diri, *fleksibilitas* atau kaku dan kemampuan. Menurut Anoraga (dalam Florentine., Prabowo, 2014: 5) menyatakan bahwa alasan mengapa akhirnya individu menerima apapun pekerjaan yang tersedia ini dapat dipengaruhi oleh faktor situasi yang memaksa, yaitu sulitnya mencari pekerjaan.

Schultz dan Schultz (Almasitoh, 2011: 69), mengelompokkan gejala-gejala stres kerja, yaitu: Gejala fisiologis, hal itu dapat dilihat pada orang yang terkena stres antara lain adalah sakit kepala, pusing, pening, tidak tidur teratur, susah tidur, bangun terlalu awal, sakit punggung, susah buang air besar, gatal-gatal pada kulit, tegang, pencernaan terganggu, tekanan darah naik, serangan jantung, keringat berlebihan, selera makan berubah, lelah atau kehilangan daya energi, dan lain-lain, Gejala psikologis yang mencakup sedih, depresi, mudah menangis, hati merana, mudah marah, dan panas, gelisah, cemas, rasa harga diri menurun, rasa tidak aman, terlalu peka, mudah tersinggung, marah-marah, mudah menyerang, bermusuhan dengan orang lain,

tegang, bingung, meredam perasaan, komunikasi tidak efektif, mengurung diri, mengasingkan diri, kebosanan, ketidakpastian kerja, lelah mental, kehilangan spontanitas dan kreativitas, dan kehilangan semangat hidup, yang lebih berat lagi ketika stres itu sudah terlanjur akut dapat menyebabkan seseorang tersebut melakukan tindakan bunuh diri untuk meluapkan stres kerja. Gejala perilaku yang mencakup kehilangan kepercayaan kepada orang lain, mudah mempersalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak memenuhi janji, suka mencari kesalahan orang lain atau menyerang orang lain, terlalu membentengi atau mempertahankan diri, meningkatnya frekuensi absensi, meningkatnya penggunaan minuman keras dan mabuk, sabotase, meningkatnya agresivitas dan kriminalitas, dalam hal ini ketika seseorang membunuh nyawa orang lain bisa juga dikategorikan dalam tanda-tanda stres yang diderita dan di alami oleh seseorang.

Beban kerja adalah sebuah pekerjaan yang melebihi kemampuan dan kapasitas seseorang atau kelompok yang harus diselesaikan dengan target waktu yang sudah ditentukan oleh atasan, dimana biasanya jangka waktu tersebut sangatlah sedikit dan pekerjaan yang harus diselesaikan dua kali lebih atau bahkan berkali-kali banyaknya, yang mengharuskan para pekerja untuk lembur kerja agar dapat menyelesaikan tugas tersebut dan tidak dipecat dari pekerjaannya.

Junaidi (2015: 120) beban kerja merupakan suatu tanggung jawab yang harus dikerjakan dan merupakan tuntutan dari perusahaan yang terkait dimana seseorang bekerja. Sedangkan Gibson (dalam Chandra, 2017: 671)

menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas.

Beban kerja meliputi tugas kerja yang dikerjakan, seberapa banyak dukungan dari rekan kerja, tenggang waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan karyawan dan kondisi lingkungan dimana karyawan mengerjakan pekerjaan tersebut. Pekerjaan yang diberikan berbeda dari skill atau bidang ilmu yang dikuasai karyawan, itu juga termasuk dalam beban kerja. Tugas tersebut relevan dengan kemampuan dan kompetensi dasar pada karyawan apabila tugas yang diterima seorang karyawan berbeda dengan kemampuan dan mengerjakan tugas tersebut dan hasilnya tidak akan maksimal, orang atau sekelompok orang yang mengerjakan tugas tersebut mendapatkan dukungan dari lingkungan dan fasilitas sekitar guna menyelesaikan tugas yang dikerjakan karyawan dengan dukungan yang baik, maka hasil pekerjaan karyawan akan maksimal, waktu yang diberikan sesuai dengan bobot pekerjaan yang diterima oleh seorang karyawan, ketidakseimbangan bobot kerja dengan waktu kerja akan menyebabkan beban kerja yang tinggi dan karyawan akan mengalami stres kerja, tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan telah dikerjakan dengan baik dan sesuai dengan prosedur kerja yang semestinya dilakukan oleh seorang karyawan.

Ambar (dalam Apriani, 2013: 273) aspek-aspek dalam beban kerja antara lain: Aspek tugas-tugas yang harus dikerjakan, Aspek seorang atau sekelompok orang yang mengerjakan tugas-tugas tersebut, Aspek waktu yang

digunakan untuk mengerjakan tugas-tugas tersebut, Aspek keadaan atau kondisi normal pada saat tugas-tugas tersebut dikerjakan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah sebuah beban atau tekanan perasaan yang dialami oleh karyawan atau bahkan siapa pun yang bekerja, dan stres juga dapat diartikan sebuah kondisi dimana seseorang mengalami sebuah ketegangan dan beban berpengaruh terhadap emosional dan fikiran orang tersebut, ini berpengaruh terhadap interaksi seseorang terhadap orang lain, kemampuan interaksi positif atau negatif seseorang berbeda-beda tergantung respon orang tersebut terhadap lingkungan kerjanya.

E. Hipotesis

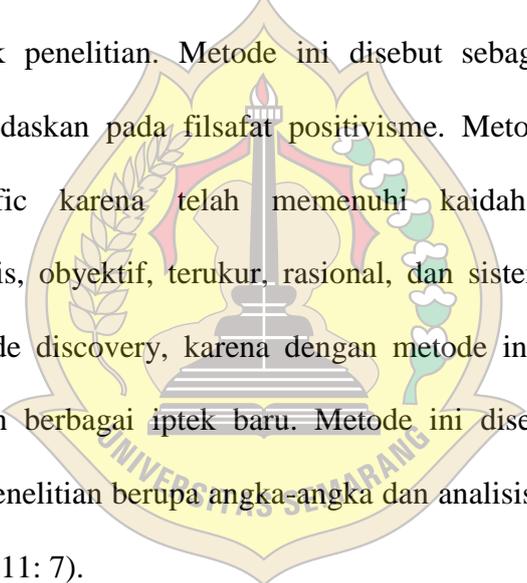
Berdasarkan beberapa teori di atas, maka dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan sebagai berikut: ada hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja. Artinya semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula stres kerja yang dialami individu tersebut dan sebaliknya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Metode penelitian kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut metode discovery, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2011: 7).



The logo of Universitas Serang Raya (USM) is a shield-shaped emblem. It features a central lamp with a flame, flanked by two figures holding a banner. The shield is surrounded by a decorative border. Below the shield, the letters 'USM' are written in a large, bold, sans-serif font.

USM

B. Definisi Operasional Penelitian

1. Variabel tergantung : Stres Kerja.
2. Variabel bebas : Beban Kerja.

Nazir (2014: 110) definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang

diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut. Dalam membuat definisi operasional suatu variabel, harus dicantumkan skala yang dipergunakan serta kriteria apa yang diterapkan. Adapun batas operasional dari variabel-variabel dalam penelitian hubungan antara stres kerja dengan beban kerja :

1. Stres Kerja

Stres kerja merupakan sebuah beban atau tekanan perasaan yang dialami karyawan atau siapa pun yang bekerja. Stres kerja diukur menggunakan Skala Stres Kerja yang berdasarkan gejala-gejala stres kerja meliputi beberapa hal-hal diantaranya adalah gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku. Semakin tinggi skor yang di peroleh maka semakin tinggi stres kerja.

2. Beban Kerja

Beban kerja adalah sebuah pekerjaan yang melebihi kemampuan dan kapasitas seseorang atau kelompok yang harus diselesaikan dengan target waktu yang sudah ditentukan oleh atasan. Beban kerja diukur menggunakan Skala Beban Kerja yang berdasarkan aspek-aspek beban kerja meliputi beberapa hal-hal diantaranya adalah aspek tugas-tugas yang harus dikerjakan, aspek dukungan seorang atau sekelompok orang yang mengerjakan tugas-tugas tersebut dan aspek waktu dan kondisi yang digunakan untuk mengerjakan tugas-tugas tersebut. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi beban kerja.

C. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah sumber utama data penelitian, yaitu yang memiliki data mengenai variabel-variabel yang diteliti. Apabila subjek penelitiannya terbatas dan masih dalam jangkauan sumber daya, maka dapat dilakukan studi populasi, yaitu mempelajari seluruh subjek secara langsung. Sebaliknya, apabila subjek penelitian sangat banyak dan berada di luar jangkauan sumber daya peneliti, atau apabila batasan populasinya tidak mudah untuk didefinisikan, maka dapat dilakukan studi sampel (Azwar, 2015: 35).

1. Populasi

Sugiyono (2011: 80) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi Kota Semarang yang memiliki karakteristik sebagai berikut :

- a. Merupakan karyawan tetap di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi Kota Semarang.
- b. Merupakan karyawan yang telah bekerja minimal 1 tahun dengan jumlah 46 karyawan.

D. Metode Pengumpulan Data

1. Alat Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode skala. Skala pengukuran menurut Sugiyono (2011: 92) merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu Skala Stres Kerja dan Skala Beban Kerja.

- a. Skala Stres Kerja, skala ini dirancang berdasarkan gejala-gejala stres kerja antara lain, gejala fisiologis, gejala psikologis, gejala perilaku. Skala ini di buat dengan 2 (dua) jenis item, yaitu item *favourable* (mendukung) dan item *unfavourable* (tidak mendukung). Cara skoring yang digunakan adalah dengan memberi skor untuk pernyataan *favourable* dengan kriteria, skor 4 jika menjawab Sangat Sesuai (SS), skor 3 jika menjawab Sesuai (S), skor 2 jika menjawab Tidak Sesuai (TS), dan skor 1 jika menjawab Sangat Tidak Sesuai (STS), dan sebaliknya untuk pernyataan *unfavourable* dengan kriteria skor 4 jika menjawab Sangat Tidak Sesuai (STS), skor 3 jika menjawab Tidak Sesuai (TS), skor 2 jika menjawab Sesuai (S), dan skor 1 jika menjawab Sangat Sesuai (SS). Rancangan item skala stres kerja dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1

Blue Print Skala Stres Kerja

No	Gejala	Jumlah Item		Jumlah (%)
		<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
1.	Gejala Fisiologis	5	5	10
2.	Gejala Psikologis	5	5	10
3.	Gejala Perilaku	5	5	10
Total		15	15	30

- b. Skala Beban Kerja, skala ini dirancang berdasarkan aspek-aspek beban kerja antara lain, aspek tugas-tugas yang dikerjakan, aspek dukungan seorang atau sekelompok, aspek waktu dan kondisi. Skala ini di buat dengan 2 (dua) jenis item, yaitu item *favourable* (mendukung) dan item *unfavourable* (tidak mendukung). Cara skoring yang digunakan adalah dengan memberi skor untuk pernyataan *favourable* dengan kriteria, skor 4 jika menjawab Sangat Sesuai (SS), skor 3 jika menjawab Sesuai (S), skor 2 jika menjawab Tidak Sesuai (TS), dan skor 1 jika menjawab Sangat Tidak Sesuai (STS), dan sebaliknya untuk pernyataan *unfavourable* dengan kriteria skor 4 jika menjawab Sangat Tidak Sesuai (STS), skor 3 jika menjawab Tidak Sesuai (TS), skor 2 jika menjawab Sesuai (S), dan skor 1 jika menjawab Sangat Sesuai (SS). Rancangan item skala beban kerja dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2

Blue Print Skala Beban Kerja

No	Aspek	Jumlah Item		Jumlah (%)
		<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
1.	Tugas	5	5	10
2.	Dukungan	5	5	10
3.	Waktu dan Kondisi	5	5	10
Total		15	15	30

2. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

a. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2015: 173) Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment* adapun rumus yang di gunakan dalam korelasi *Product Moment* (Azwar, 2015: 81) sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara skor items dan skor total.

X : Skor items.

Y : Skor total.

N : Jumlah subjek.

Perhitungan korelasi skor item dan skor total perlu dikoreksi dengan menggunakan teknik korelasi *Part whole* (Azwar, 2015: 22). Di dalam mengkorelasi angka korelasi yang kelebihan bobot itu di gunakan teknik *Part whole* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{pq} = \frac{(r_{XY})(SD_Y) - (SD_X)}{\sqrt{(SD_Y)^2 + (SD_X)^2 - 2(r_{XY})(SD_X)(SD_Y)}}$$

Keterangan:

r_{pq} : Koefisiensi korelasi skor item dan skor total setelah dikorelasi.

r_{XY} : Koefisiensi korelasi antara skor item dengan skor total sebelum di korelasi.

SD_Y : Standar devisiiasi skor total.

SD_X : Standar devisiiasi skor item.

b. Reliabilitas Alat ukur

Menurut Azwar (2015: 180) reliabilitas diterjemahkan dari kata reliability adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat ukur itu dapat memberikan hasil yang reliabel atau konsisten dan dapat dipercaya atau diandalkan. Pengujian terhadap item-item yang valid alat ukur dengan menggunakan teknik uji reliabilitas *Alpha Cronbach*. Adapun rumus *koefisien Alpha* menurut Azwar (2015: 185):

$$\alpha = 2 \left(1 - \frac{S_1^2 + S_2^2}{S_X^2} \right)$$

Keterangan:

α : Koefisien *Alpha*.
 S_1^2 dan S_2^2 : Varians skor belahan 1 dan belahan 2.
 S_X^2 : Varians skor skala.

E. Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam menganalisis data penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik statistik. Data yang diperoleh dan metode kuantitatif berupa angka-angka yang dianalisis menggunakan statistik. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja. Beban Kerja sebagai variabel bebas dan Stres Kerja sebagai variabel tergantung, dihitung dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment dari Pearson. Korelasi Product Moment ini suatu teknik korelasi yang digunakan untuk mencari hubungan maupun pengaruh dan membuktikan hipotesis hubungan variabel bebas dan variabel tergantung (Sugiyono, 2011: 182). Sugiyono (2011: 183) menyatakan rumus koefisien korelasi *Product Moment*, yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{XY} : Koefisien korelasi antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan.

$\sum XY$: Jumlah skor perkalian antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan.

$\sum X$: Jumlah skor beban kerja.

$\sum Y$: Jumlah skor stres kerja.

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor beban kerja.

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor stres kerja.

N : Jumlah responden karyawan.



USM

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kanchah Penelitian

Salah satu tahap yang harus dilalui sebelum penelitian adalah perlunya memahami kanchah penelitian atau tempat penelitian dimana akan diambil data penelitian, mulai dari mempersiapkan segala sesuatu yang diperlukan yang berkenaan dengan jalannya penelitian.

Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi adalah perusahaan yang berkaitan dengan jual beli Kontrak Derivatif di Semarang, yang terletak di jalan Pemuda No. 150, kota Semarang. Letak perusahaan terbilang cukup strategis berdekatan dengan *Mall*, sedangkan kondisi perusahaan sendiri terbilang kurang tertata rapi dan luas ruangan sempit sehingga para karyawan tempat bekerjanya saling berdekatan. Perdagangan Berjangka Komoditi dijelaskan bahwa Sistem Perdagangan Alternatif (SPA) adalah sistem perdagangan yang berkaitan dengan jual beli Kontrak Derivatif selain Kontrak Berjangka dan Kontrak Derivatif Syariah, yang dilakukan di luar Bursa Berjangka, secara bilateral dengan penarikan Margin yang didaftarkan ke Lembaga Kliring Berjangka.

Dimana perdagangan saham dan lainnya dilakukan secara *online* dan *real time* dengan mengikuti zaman yang sudah maju, lalu semua

keuangan akan di kelola oleh pegawai atau karyawan di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi Kota Semarang, dengan target sudah ditetapkan oleh kepala perusahaan di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi Kota Semarang. Mengingat semakin tingginya target yang diberikan, maka semakin tinggi pula resiko yang harus dihadapi oleh karyawan untuk mengelola keuangan *client*. Belum lagi harus menghadapi keluhan *client* yang mengharuskan semua sesuai harapan *client*.

Didalam Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi Kota Semarang ini secara ideal harusnya 1 pekerjaan dikerjakan oleh 1 karyawan, hanya saja karena terbatasnya karyawan maka 1 karyawan mengerjakan beberapa pekerjaan, bisa diartikan melakukan *multi job* atau *doubel job*. Dimana karyawan harus menghadapi resiko keuangan *client* atau nasabah dan resiko di surat peringatan perusahaan dan di berhentikan dari perusahaan jika memang performa kerjanya kurang dari target perusahaan.

Adapun struktur organisasi dan jumlah karyawan di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi Kota Semarang :

a. Struktur Organisasi :

BSM (Branch Senior Manager).

SBC (Senior Bisnis Consultant).

BC (Bisnis Consultant).

b. Jumlah karyawan :

Senior Vavorite Bisnis Manager (SVBM)	: 0
Vavorite Branch Manager (VBM)	: 0
Senior Executive Manager (SEM)	: 0
Executive Manager (EM)	: 0
Senior Bisnis Manager (SBM)	: 0
Branch Senior Manager (BSM)	: 1
Senior Bisnis Consultant (SBC)	: 6
Bisnis Consultant (BC)	: 39
<hr/>	
Total	: 46

Visi dan misi di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi Kota Semarang adalah sebagai berikut:

a. Visi

Mengembangkan dan memajukan Perdagangan Berjangka Komoditi serta memberikan dampak positif untuk perekonomian di Indonesia.

b. Misi

Menggiatkan program promosi dan edukasi tentang industri Perdagangan Berjangka Komoditi secara bersama – sama dengan Asosisasi Pialang Berjangka;

Membantu menyediakan sarana lindung nilai (*hedging*) maupun kegiatan spekulasi bagi masyarakat dengan menerapkan prinsip *Know Your Customer (KYC)*;

Turut aktif memperkenalkan industri Perdagangan Berjangka Komoditi ini kepada masyarakat atau melalui lembaga pendidikan tinggi atau melalui konsep seminar atau lokakarya;

Meningkatkan aspek kepatuhan sesuai dengan peraturan dan perundang – undangan yang berlaku demi terwujudnya citra yang positif di masa – masa mendatang;

Mempersiapkan Sumber Daya Manusia yang lebih berkualitas dengan program – program pelatihan yang *komprehensif*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi, subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi.

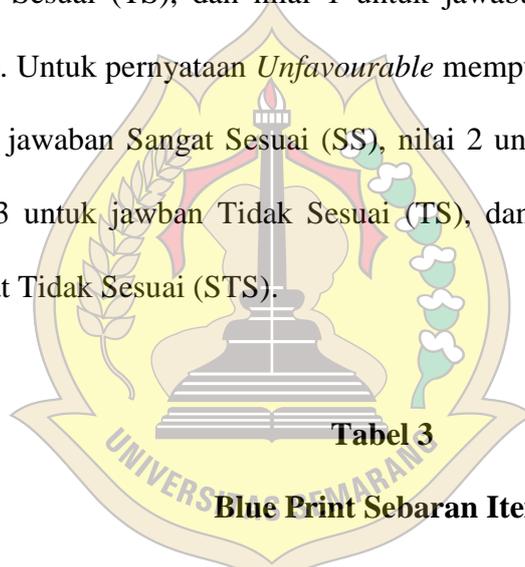
Beberapa hal yang menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti untuk melakukan penelitian di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi adalah :

- a. Belum pernah dilakukan penelitian yang mengungkap tentang Beban Kerja dan Stres Kerja.
- b. Berdasarkan pada ketentuan subjek yang telah ditetapkan oleh peneliti.
- c. Adanya izin dari Kepala perusahaan di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi bagi peneliti untuk melakukan penelitian.

2. Penyusunan Alat Ukur

Penyusunan alat ukur dalam penelitian ini menggunakan dua skala yaitu Skala Stres Kerja dan Beban Kerja. Kedua skala ini berisi empat alternatif jawaban dan subjek diminta mengisi sesuai dengan dirinya.

- a. Skala Stres Kerja pada karyawan di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi yang meliputi gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku terdiri dari 30 aitem dengan perincian 15 aitem berbentuk *Favourable (F)* dan 15 aitem *Unfavourable (UF)*. Untuk pernyataan *Favourable* mempunyai nilai 4 – 1. Nilai 4 untuk jawaban Sangat Sesuai (SS), nilai 3 untuk jawaban Sesuai (S), nilai 2 untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), dan nilai 1 untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS). Untuk pernyataan *Unfavourable* mempunyai nilai 1 – 4. Nilai 1 untuk jawaban Sangat Sesuai (SS), nilai 2 untuk jawaban Sesuai (S), nilai 3 untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), dan nilai 4 untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS).



Tabel 3

Blue Print Sebaran Item

**Skala Stres Kerja pada karyawan di Bidang Perdagangan
Berjangka Komoditi**

No	Gejala	Jumlah Item		Jumlah (%)
		<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
1.	Gejala Fisiologis	1, 7, 13, 19, 25	4, 10, 16, 22, 28	10
2.	Gejala Psikologis	5, 11, 17, 23, 29	2, 8, 14, 20, 26	10
3.	Gejala Perilaku	3, 9, 15, 21, 27	6, 12, 18, 24, 30	10
Total		15	15	30

b. Skala Beban Kerja

Skala Beban Kerja yang menggunakan aspek tugas, aspek dukungan, aspek waktu dan kondisi terdiri dari 30 aitem dengan perincian 15 aitem berbentuk *Favourable (F)* dan 15 aitem *Unfavourable (UF)*. Untuk pernyataan *Favourable* mempunyai nilai 4 – 1. Nilai 4 untuk jawaban Sangat Sesuai (SS), nilai 3 untuk jawaban Sesuai (S), nilai 2 untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), dan nilai 1 untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS). Untuk pernyataan *Unfavourable* mempunyai nilai 1 – 4. Nilai 1 untuk jawaban Sangat Sesuai (SS), nilai 2 untuk jawaban Sesuai (S), nilai 3 untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), dan nilai 4 untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS).

Tabel 4

Blue Print Sebaran Item

Skala Beban Kerja

No	Aspek	Jumlah Item		Jumlah (%)
		<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
1.	Tugas	1, 7, 13, 19, 25	4, 10, 16, 22, 28	10
2.	Dukungan	5, 11, 17, 23, 29	2, 8, 14, 20, 26	10
3.	Waktu dan Kondisi	3, 9, 15, 21, 27	6, 12, 18, 24, 30	10
Total		15	15	30

3. Permohonan Izin Penelitian

Surat Izin Penelitian dari Dekan Fakultas Psikologi Universitas Semarang dengan nomor surat 085/USM.H4.F.Psi/I/2019 pada tanggal 15 Januari 2019 diserahkan kepada Kepala perusahaan di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi dan Surat keterangan melaksanakan penelitian di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi pada tanggal 16 Januari 2019. Permohonan Izin Penelitian dapat dilihat dalam lampiran H.

B. Pelaksanaan Penelitian

1. Pelaksanaan Pengambilan Data

Penelitian ini menggunakan metode *tryout* terpakai, hal ini dikarenakan adanya keterbatasan jumlah populasi penelitian. Data yang dikumpulkan digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas alat ukur dan sebagai data menguji hipotesis. Penyebaran skala digunakan dengan cara membagikan skala beban kerja dan stres kerja pada karyawan di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi. Dalam pengambilan data, waktu pengerjaan terbilang cepat dan tenang. Setelah selesai dikerjakan alat ukur penelitian dikembalikan kepada peneliti. Jumlah keseluruhan subjek penelitian adalah 46 orang karyawan.

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian

a. Uji Validitas Alat Ukur

1. Skala Stres Kerja pada Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi

Pengujian validitas skala stres kerja dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0. Hasil uji validitas terhadap 30 item skala stres kerja pada karyawan di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi 8 item yang dinyatakan valid dan 22 item yang dinyatakan gugur. Hasil uji validitas skala stres kerja pada karyawan di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi menunjukkan koefisien yang bergerak dari 0,33 sampai dengan 0,547.

Adapun rincian item yang gugur pada skala stres kerja pada Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi sebagai berikut :

Tabel 5
Blue Print Sebaran Item
Skala Stres Kerja pada karyawan di Bidang Perdagangan
Berjangka Komoditi

No.	Gejala	Jumlah Item		Valid	Gugur	Jumlah (%)
		Fav	Unfav			
1.	Gejala Fisiologi	(1), (7), (13), (19), (25)	4, (10), (16), 22, (28)	2	8	10
2.	Gejala Psikologi	5, (11), (17), (23), (29)	(2), (8), (14), 20, 26	3	7	10
3.	Gejala Perilaku	3, 9, (15), (21), (27)	6, (12), (18), (24), (30)	3	7	10
Total		15	15	8	22	30

Keterangan : Dalam tanda kurung () adalah nomor item yang gugur.

2. Skala Beban Kerja

Pengujian validitas skala beban kerja dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0. Hasil uji validitas terhadap 30 item skala

beban kerja pada karyawan di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi 9 item yang dinyatakan valid dan 21 item yang dinyatakan gugur. Hasil uji validitas skala beban kerja pada karyawan di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi menunjukkan koefisien yang bergerak dari 0,313 sampai dengan 0,640.

Adapun rincian item yang gugur pada skala beban kerja pada Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi sebagai berikut :

Tabel 6
Blue Print Sebaran Item
Skala Beban Kerja pada karyawan di Bidang Perdagangan
Berjangka Komoditi

No.	Aspek	Jumlah Item		Valid	Gugur	Jumlah (%)
		Fav	Unfav			
1.	Tugas	(1),(7), (13), (19), (25)	4, 10, (16), (22), 28	3	7	10
2.	Dukungan	(5), (11), (17), (23), 29	2, 8, (14), (20), (26)	3	7	10
3.	Waktu dan Kondisi	(3), (9), 15, (21), (27)	6, (12), (18), 24, (30)	3	7	10
Total		15	15	9	21	30

Keterangan : Dalam tanda kurung () adalah nomor item yang gugur.

b. Uji Reliabilitas Alat Ukur

Hasil uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach*, pada variabel stres kerja dinyatakan bahwa koefisien reliabilitas sebesar

0,744. Sedangkan variabel beban kerja mempunyai koefisien reliabilitas sebesar 0,744.

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi

Sebelum melakukan analisis data dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* terlebih dahulu dilakukan uji asumsi normalitas sebaran untuk mengetahui normal tidaknya skor variabel stres kerja pada karyawan di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi dan variabel beban kerja.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan prosedur *Kolmogorov-Smirnov Z*. Distribusi data normal ditunjukkan apabila probabilitas (*signifikan*) lebih besar dari 0,05 dan diperoleh hasil berikut :

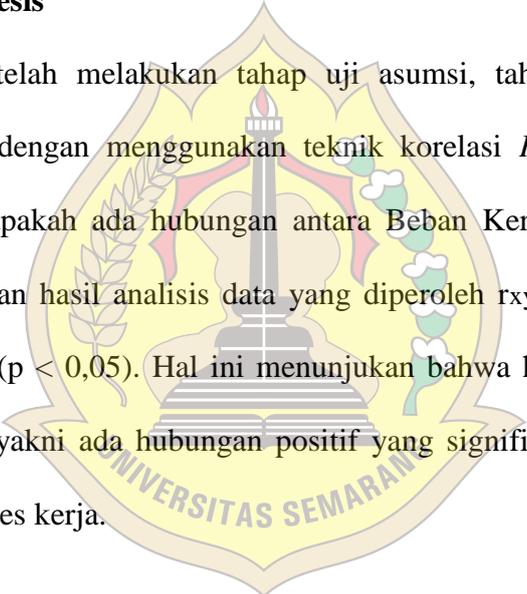
1. Skor Stres Kerja menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,107 $p= 0,200$ dengan $p > 0,05$. Hal ini berarti skor stres kerja berdistribusi normal.
2. Skor Beban Kerja menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,164 $p= 0,003$ dengan $p > 0,05$. Hal ini berarti skor beban kerja berdistribusi tidak normal.

b. Uji Linearitas

Berdasarkan hasil pengujian linearitas antara stres kerja pada karyawan di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi dengan beban kerja diketahui bahwa F_{linear} adalah 4,516 dengan $p = 0,041$ ($p < 0,05$) yang berarti ada hubungan yang linear antara beban kerja dengan stres kerja.

2. Uji Hipotesis

Setelah melakukan tahap uji asumsi, tahap selanjutnya adalah hipotesis dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* untuk menguji apakah ada hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja. Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh r_{xy} sebesar 0,318 dengan $p = 0,016$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima, yakni ada hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja.



D. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan teknik korelasi *Product Moment* diperoleh $r_{xy} = 0,318$ dengan $p = 0,016$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja. Semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula stres kerja, sebaliknya semakin rendah beban kerja maka semakin rendah pula stres kerjanya. Hal tersebut menunjukkan

bahwa hipotesis yang menyatakan adanya hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja diterima.

Hal ini mendukung pendapat yang diutarakan Siagian (2008: 300), dikatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2011: 368), menyatakan bahwa stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya terkait dengan apa yang dihasratkan individu itu dan hasilnya tidak pasti dan penting.

Mangkunegara (2010: 28) stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tekanan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Sedangkan menurut Gibson, dkk (2013: 204), menyatakan bahwa stres adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individual atau proses psikologis merupakan suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Jadi stres kerja merupakan sebuah beban atau tekanan perasaan yang dialami karyawan atau siapa pun yang bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Junaidi (2015: 120) menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja

mempunyai hubungan yang signifikan. Beban kerja merupakan suatu tanggung jawab yang harus dikerjakan dan merupakan tuntutan dari lembaga terkait di mana seseorang bekerja, hanya saja kadang seseorang sering melakukan penundaan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga jika suatu pekerjaan tersebut mendesak dan deadline maka pegawai tersebut memacu dirinya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut akibatnya pegawai tersebut merasa kelelahan dan mengalami stres. Hasil penelitian lain yang dilakukan Hariyono dkk (2009: 192) menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kelelahan kerja. Beban kerja yang tinggi menyebabkan perawat mengalami kelelahan atau kejenuhan. Hal ini akan berdampak pada penurunan kualitas pelayanan keperawatan yang dilakukan oleh perawat, adapun faktor yang berhubungan dengan beban kerja antara lain usia dan lama kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan menurunnya moral dan motivasi perawat sehingga hal ini menjadi salah satu penyebab kelelahan kerja. Studi tentang faktor – faktor penyebab kelelahan kerja yang dilakukan pada beberapa ribu pria dan wanita dari ratusan perusahaan selama 20 tahun menunjukkan adanya enam faktor yang berpengaruh dalam kelelahan, salah satunya adalah beban kerja yang berlebihan.

Berdasarkan hasil data penelitian yang diperoleh, diketahui bahwa stres kerja diperoleh Mean Empirik 15,09 , Mean Hipotetik sebesar 20 dan Standar Deviasi Hipotetik sebesar 4, Mean Empirik berada pada area (-1)

hingga (-2) SD. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa stres kerja tergolong pada kategori rendah.

Berdasarkan hasil data penelitian yang diperoleh, diketahui bahwa beban kerja diperoleh Mean Empirik 20,41, Mean Hipotetik sebesar 22,5 dan Standar Deviasi Hipotetik sebesar 4,5 , Mean Empirik berada pada area (+1) hingga (+2) SD. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa beban kerja tergolong pada kategori sedang.

Stres Kerja karyawan di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi berada pada kategori tingkat rendah, hal ini berarti hampir keseluruhan karyawan dapat mengalami stres kerja dikarenakan perusahaan melakukan pengumpulan data dengan cara wawancara sesering mungkin beberapa kali.

Sumbangan efektif variabel beban kerja dengan stres kerja pada karyawan sebesar 10,1%. Sisanya sebesar 89,9% dari variabel lain seperti faktor lingkungan, yang meliputi ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, perubahan teknologi, faktor organisasi, meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran, serta faktor pribadi, yang meliputi persoalan keluarga, persoalan ekonomi, serta kepribadian.

Dalam Penelitian ini terdapat beberapa kelemahan diantaranya, pertama pengambilan data para karyawan tidak dilaksanakan bersamaan waktunya dikarenakan para karyawan banyak yang berada diluar kota. Kedua, para karyawan kurang dapat konsentrasi dalam mengisi kuesioner

dan berdiskusi dalam waktu yang lumayan lama sehingga pengisian kuesioner selesai dalam waktu lumayan lama.



BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan pada hasil analisis data dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian dapat diterima yaitu ada hubungan positif antara stres kerja dan beban kerja pada karyawan di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi. Hal ini berarti semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula stres kerjanya yang dimiliki oleh karyawan di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi. Demikian pula sebaliknya semakin rendah beban kerja maka akan semakin rendah pula stres kerja yang dialami para karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Bagi Karyawan di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi

Bagi Karyawan di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi hendaknya lebih menjaga hubungan baik dengan karyawan lain dan lebih menghargai antara para karyawan sehingga beban kerja antara karyawan sedang dan stres kerja semakin menurun pula.

2. Bagi Kepala di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi

Bagi Kepala di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi disarankan untuk lebih memperhatikan hubungan antara karyawan sehingga beban dan stres kerja karyawan dapat diminimalisir dan tidak mengganggu produktivitas karyawan.

3. Bagi Peneliti lain

Bagi Peneliti lain yang ingin meneliti stres kerja hendaknya turut memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi stres kerja faktor – faktor psikologis, lingkungan, dan sosial.



USM

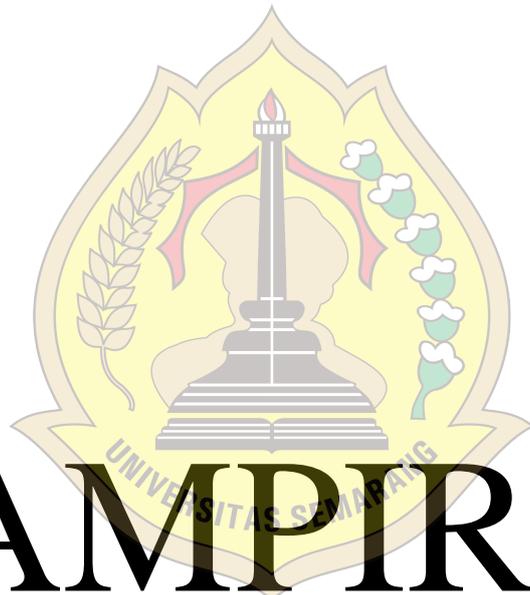
DAFTAR PUSTAKA

- Almasitoh, U. 2011. *Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat*. Klaten: Jurnal Psikologi Islam. Vol. 8, No.1 : 65, 66, 69, 73.
- Apriani, D., Nurazi R., dan Praningrum. 2013. *Analisis Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi Beban Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Nasional*. Bengkulu: Jurnal Ilmiah Manajemen. Vol. 15, No. 1: 273.
- Astianto, A., dan Suprihhadi., H. 2014. *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM*. Surabaya: Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol. 3, No. 7: 3, 6.
- Azwar, S. 2015. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. 2015. *Penyusunan Skala Psikologi*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. 2015. *Tes Prestasi Fungsi Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar*. Edisi Kesatu. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Chandra, R., dan Adriansyah D. 2017. *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance*. Langsa: Jurnal Manajemen dan Keuangan. Vol. 6, No. 1: 671.
- Fathoni, A. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Asdi Mahastya.
- Florentine., dan Prabowo, S. 2014. *Hubungan Antara Skill Mismatch Dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT X*, Fakultas Psikologi Universitas Katholik Soegijapranata: Jurnal Psikodimensia. Vol. 13, No. 2: 5.
- Gibson, J.L., Invancevich, J.M., dan Jr, Donnelly, J., H. *Organisasi: Perilaku, Struktur, dan Proses*. Jilid 1. Terjemahan oleh Penerbit Erlangga. 2013. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Hariyono, W., Suryani, D., dan Wulandari, Y. 2009. *Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja dan Tingkat Konflik dengan Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI*. Yogyakarta: Jurnal Kes Mes. Vol. 3, No. 3: 191.
- Junaidi. 2015. *Hubungan Lingkungan Kerja dan Beban Kerja dengan Stres Kerja Pegawai di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana*. Sulawesi Tengah: Jurnal Promotif. Vol. 4, No. 2: 115, 116, 120.

- Kusnadi, M. 2014. *Hubungan Antara Beban Kerja dan Self-Efficacy dengan Stres Kerja pada Dosen Universitas X*. Surabaya: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya. Vol. 3, No. 1: 4.
- Mangkunegara, A. 2010. *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Nazir, M. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. dan Judge, T. 2011. *Perilaku Organisasi*. Edisi Keduabelas. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Edisi Kesatu. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tunggareni, H., dan Rochmah, T. 2013. *Job Satisfaction dan Performance Berdasarkan Beban Kerja Tenaga Keperawatan di Rumah Sakit Bhayangkara*. Lumajang: Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia. Vol. 1, No. 3: 226.
- Wulandari, D., dan Wibowo, A.D.W. 2013. *Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah Di RSUD Banyumas*. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Purwokerto. Jurnal: Psyc Idea. Vol. 11, No. 1: 60.



USM



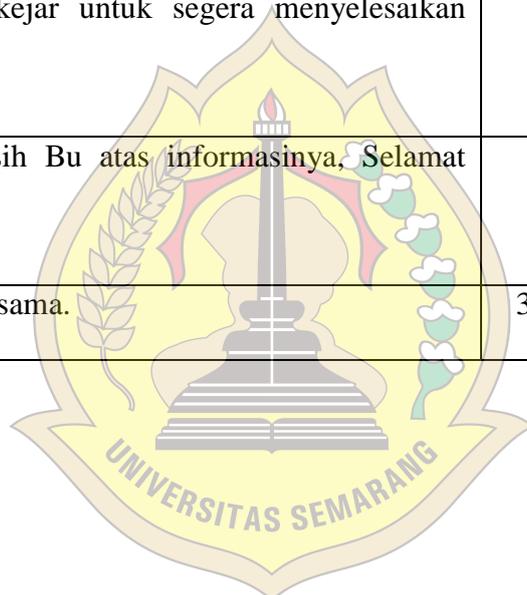
LAMPIRAN
USM

Inisial Subjek : T

Hari/Tanggal : Jumat/9 Maret 2018

	Verbatim	Baris	Keterangan
P	Selamat siang Bu ?	1	
S	Siang, mbak.		
P	Maaf mengganggu, saya ingin bertanya kepada Ibu ?		
S	Iya, mbak.		
P	Apakah selama menjadi karyawan di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi, anda pernah merasa stres dalam bekerja ?	5	
S	Iya, sering mbak.		
P	Kalau boleh tahu Bu, apa yang menyebabkan Ibu Stres ?		
S	Saya sering stres bila dari pimpinan saya di tugaskan untuk mencari nasabah baru atau <i>client</i> untuk bergabung di perusahaan kami.	10	
P	Oleh sebab apa Ibu stres mendapat tugas mencari nasabah baru atau <i>client</i> ?		
S	Untuk mencari nasabah baru dibutuhkan biaya yang tidak sedikit, sedangkan dari pimpinan belum tentu memberi biaya. Lalu saya mencari	15	Subjek menunjukkan stres kerjanya

	biaya dari mana ? Sedangkan gaji saya untuk keperluan keluarga, tidak jarang saya memakai biaya dengan gaji saya sendiri. Ya karena hal itu menyebabkan saya stres.	20	
P	Bagaimana cara Ibu untuk mengurangi stres ?		
S	Ya saya izin tidak masuk kantor, dari pada saya dikejar – kejar untuk segera menyelesaikan tugas.	25	
P	Terima kasih Bu atas informasinya, Selamat siang.		
S	Iya sama – sama.	30	



USM

Inisial Subjek : I

Hari/Tanggal : Jumat/9 Maret 2018

	Verbatim	Baris	Keterangan
P	Selamat siang Mbak ?	1	
S	Siang.		
P	Maaf mengganggu, saya ingin bertanya kepada Mbak ?		
S	Oke.		
P	Apakah selama menjadi karyawan di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi, anda pernah merasa stres dalam bekerja ?	5	
S	Pernah sih, dalam keadaan tertentu.		
P	Kalau boleh tahu mbak, apa yang menyebabkan Mbak Stres ?		
S	Yang paling sering di saat harus mencari nasabah dilokasi yang jauh.	10	Subjek menunjukkan stres kerjanya.
P	Oleh sebab apa mbak stres mendapat tugas mencari nasabah tersebut?		
S	Terlalu capek menuju lokasi, dan banyak waktu terbuang di jalan.	15	Subjek menunjukkan stres kerjanya.

P	Bagaimana cara Mbak untuk mengurangi stres ?		
S	Biasanya saya langsung pulang.	20	
P	Terima kasih mbak atas informasinya, Selamat siang.		
S	Sama – sama mbak.		



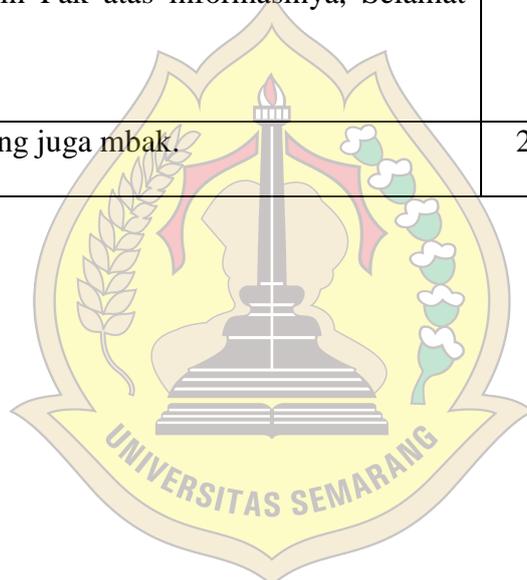
USM

Inisial Subjek : HR

Hari/Tanggal : Jumat/9 Maret 2018

	Verbatim	Baris	Keterangan
P	Selamat siang Pak ?	1	
S	Selamat siang juga mbak.		
P	Maaf mengganggu, saya ingin bertanya kepada Bapak ?		
S	Ya, silahkan mbak.		
P	Apakah selama menjadi karyawan di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi, anda pernah merasa stres dalam bekerja ?	5	
S	Pasti pernahlah mbak, namanya bekerja.		
P	Kalau boleh tahu Pak, apa yang menyebabkan Bapak Stres ?		
S	Melayani nasabah atau <i>client</i> yang ribet dan bermasalah pada manajemen.	10	Subjek menunjukkan stres kerjanya.
P	Oleh sebab apa Bapak stres menghadapi nasabah tersebut ?		
S	Terkadang yang diinginkan nasabah atau <i>client</i> bertentangan dengan sistem <i>managemen</i> perusahaan.	15	Subjek menunjukkan stres kerjanya.

P	Bagaimana cara Bapak untuk mengurangi stres ?		
S	Biasanya agar tidak bertambah stres, nasabah atau <i>client</i> saya lempar ke manajemen perusahaan, dan saya mengerjakan yang saya suka dan mudah.	20	
P	Terima kasih Pak atas informasinya, Selamat siang.		
S	Selamat siang juga mbak.	25	



USM

Inisial Subjek : HN

Hari/Tanggal : Jumat/9 Maret 2018

	Verbatim	Baris	Keterangan
P	Selamat siang Bu ?	1	
S	Siang mbak.		
P	Maaf mengganggu, saya ingin bertanya kepada Ibu ?		
S	Ya mbak.		
P	Apakah selama menjadi karyawan di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi, anda pernah merasa stres dalam bekerja ?	5	
S	Terkadang sih mbak.		
P	Kalau boleh tahu Bu, apa yang menyebabkan Ibu Stres ?		
S	Mencari keuntungan untuk perusahaan, karena harus berhitung yang <i>jlimet – jlimet</i> mbak.	10	Subjek menunjukkan stres kerjanya.
P	Oleh sebab apa Ibu stres mendapat tugas tersebut ?		
S	Selain harus berhitung yang enggak <i>karuan jlimetnya</i> dan <i>tek – tek bengek</i> , dimana harus menghasilkan hasil akhir yang menguntungkan	15	Subjek menunjukkan stres kerjanya.

	perusahaan.		
P	Bagaimana cara Ibu untuk mengurangi stres ?		
S	Ya harus cepat – cepat diberesin tugasnya mbak.	20	
P	Terima kasih Bu atas informasinya, Selamat siang.		
S	Iya mbak. Kapan – kapan kesini lagi.	25	



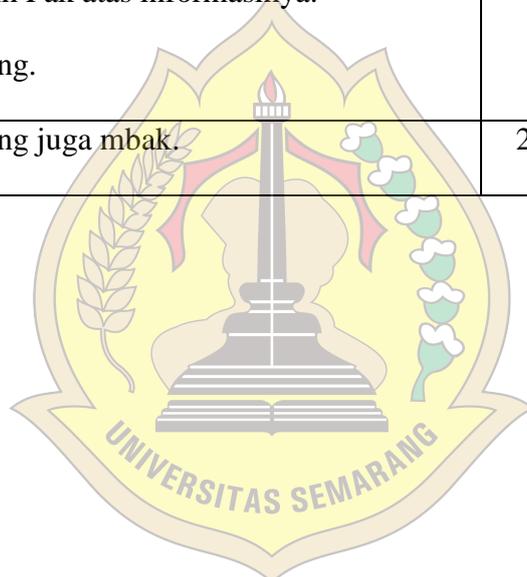
USM

Inisial Subjek : S

Hari/Tanggal : Jumat/9 Maret 2018

	Verbatim	Baris	Keterangan
P	Selamat siang Pak ?	1	
S	Selamat siang juga mbak.		
P	Maaf mengganggu, saya ingin bertanya kepada Bapak ?		
S	Iya mbak silahkan.		
P	Apakah selama menjadi karyawan di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi, anda pernah merasa stres dalam bekerja ?	5	
S	Semua yang kerja disini pasti stres mbak, termasuk saya.		
P	Kalau boleh tahu Pak, apa yang menyebabkan Bapak Stres ?		
S	Lebih ke arah bagaimana nasabah <i>happy</i> dan perusahaan <i>happy</i> mbak. Dan kitanya enggak <i>happy – happy</i> mbak.	10	Subjek menunjukkan stres kerjanya.
P	Oleh sebab apa Bapak stres mendapat tugas tersebut ?		
S	Gimana enggak stres mbak jika harus mengejar target keuntungan baik untuk perusahaan dan	15	Subjek menunjukkan stres

	nasabah, belum lagi kalau kena marah saat ada yang salah dalam pekerjaannya.		kerjanya.
P	Bagaimana cara Bapak untuk mengurangi stres ?		
S	Saya absen setengah hari kerja dan pulang mbak.	20	
P	Terima kasih Pak atas informasinya. Selamat siang.		
S	Selamat siang juga mbak.	25	



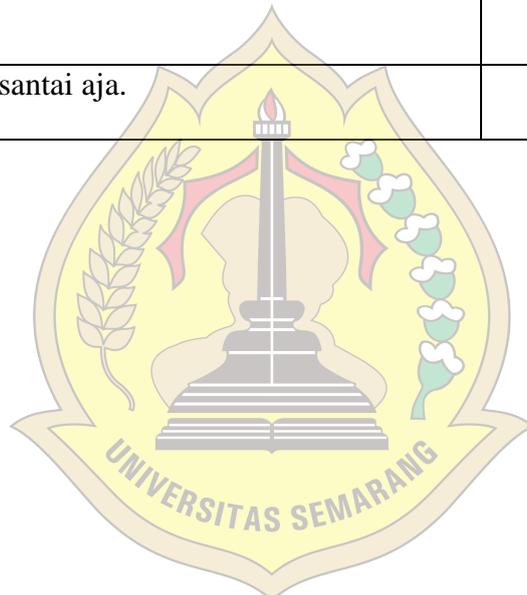
USM

Inisial Subjek : M

Hari/Tanggal : Jumat/9 Maret 2018

	Verbatim	Baris	Keterangan
P	Selamat siang Mbak ?	1	
S	Siang mbak.		
P	Maaf mengganggu, saya ingin bertanya kepada Mbak ?		
S	Boleh mbak, silahkan jika ada pertanyaan yang bisa saya bantu jawab.		
P	Apakah selama menjadi karyawan di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi, anda pernah merasa stres dalam bekerja ?	5	
S	Kadang mbak, dikit.		
P	Kalau boleh tahu mbak, apa yang menyebabkan Mbak Stres ?		
S	Pencarian nasabah baru dan perhitungan <i>managemen</i> yang kadang berubah mendadak dan harus di hitung ulang semua.	10	Subjek menunjukkan stres kerjanya.
P	Oleh sebab apa mbak stres mendapat tugas tersebut?		
S	Mencari nasabah dibidang ini tidak mudah mbak, belum lagi harus mencari keuntungan	15	Subjek menunjukkan stres

	untuk perusahaan.		kerjanya.
P	Bagaimana cara Mbak untuk mengurangi stres ?		
S	Izin pulang terus pergi hangout kumpul teman – teman main mbak.	20	
P	Terima kasih mbak atas informasinya, Selamat siang.		
S	Oke mbak, santai aja.		



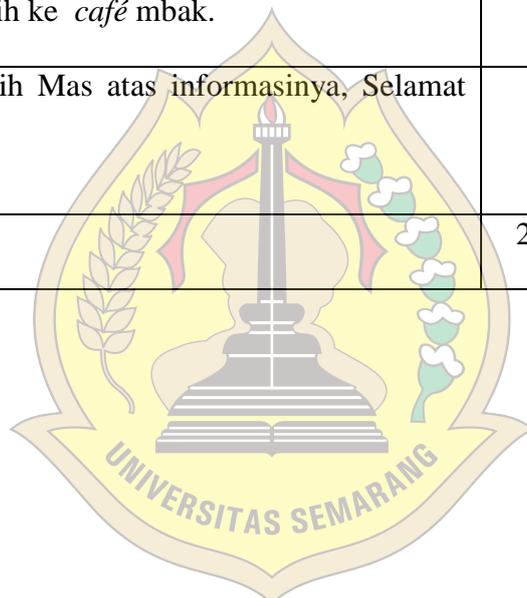
USM

Inisial Subjek : C

Hari/Tanggal : Jumat/9 Maret 2018

	Verbatim	Baris	Keterangan
P	Selamat siang Mas ?	1	
S	Siang mbak.		
P	Maaf mengganggu, saya ingin bertanya kepada Mas ?		
S	Silahkan mbak.		
P	Apakah selama menjadi karyawan di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi, anda pernah merasa stres dalam bekerja ?	5	
S	Jangan ditanya mbak, stres itu pasti mbak, tidak bisa di hindari, ada aja tiap hari.		
P	Kalau boleh tahu Mas, apa yang menyebabkan Mas Stres ?		
S	Contohnya, cari nasabah, terus mempertahankan nasabah dan disiplin sama aturan, mbak. Aturan disini ribet, mbak.	10	Subjek menunjukkan stres kerjanya.
P	Oleh sebab apa Mas stres mendapat tugas tersebut?		
S	Cari nasabah sekarang susah mbak, belum lagi harus mempertahankan nasabah yang mau	15	Subjek menunjukkan stres

	keluar karena merasa kurang puas. Ditambah target keuntungan perusahaan harus dicapai.		kerjanya.
P	Bagaimana cara Mas untuk mengurangi stres ?		
S	Ya kerjain yang bisa dikerjain, selebihnya tinggalin dulu dipakai <i>refreshing</i> mbak, seringnya sih ke <i>café</i> mbak.	20	
P	Terima kasih Mas atas informasinya, Selamat siang.		
S	Siap mbak.	25	



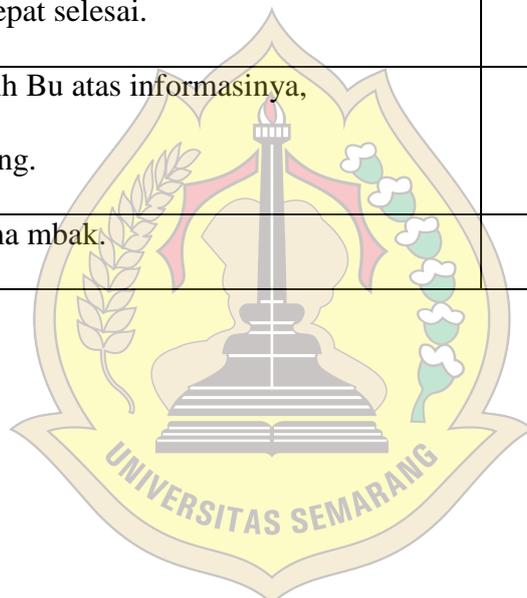
USM

Inisial Subjek : E

Hari/Tanggal : Jumat/9 Maret 2018

	Verbatim	Baris	Keterangan
P	Selamat siang Bu ?	1	
S	Inggih, siang mbak.		
P	Maaf mengganggu, saya ingin bertanya kepada Ibu ?		
S	Iya boleh mbak.		
P	Apakah selama menjadi karyawan di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi, anda pernah merasa stres dalam bekerja ?	5	
S	Sering mbak.		
P	Kalau boleh tahu Bu, apa yang menyebabkan Ibu Stres ?		
S	Pekerjaan tuh kadang harus numpuk – numpuk mbak disini, mungkin karena <i>double job</i> mbak.	10	Subjek menunjukkan stres kerjanya.
P	Oleh sebab apa Ibu stres mendapat tugas tersebut ?		
S	Biasanya diperusahaan lain, satu karyawan satu pekerjaan, kalau disini terkadang satu karyawan bisa <i>double job</i> pekerjaan mbak,	15	Subjek menunjukkan stres kerjanya.

	contoh saya harus nyari nasabah dan harus membuat keuntungan di setiap transaksi yang dilakukan perusahaan atau <i>managemen</i> nasabah.	20	
P	Bagaimana cara ibu untuk mengurangi stres ?		
S	Kadang saya bagi – bagi tugas dengan kawan, jadi lebih cepat selesai.	25	
P	Terima kasih Bu atas informasinya, Selamat siang.		
S	Sama – sama mbak.		



USM

Inisial Subjek : HZ

Hari/Tanggal : Jumat/9 Maret 2018

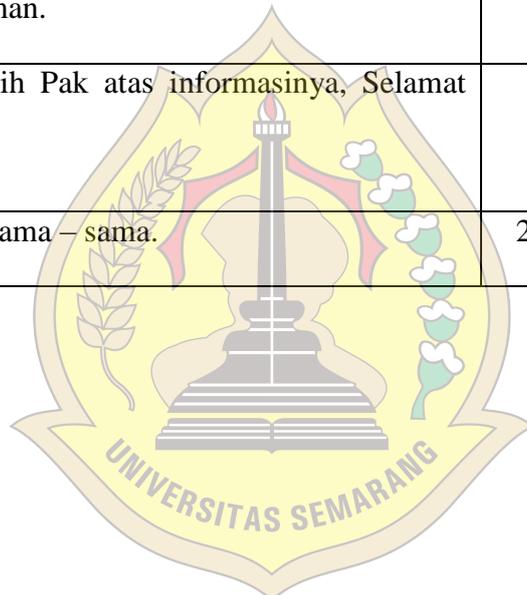
	Verbatim	Baris	Keterangan
P	Selamat siang Mbak ?	1	
S	Siang mbak.		
P	Maaf mengganggu, saya ingin bertanya kepada Mbak ?		
S	Silahkan mbak.		
P	Apakah selama menjadi karyawan di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi, anda pernah merasa stres dalam bekerja ?	5	
S	Karena saya disini baru jadi ya stres berat mbak.		
P	Kalau boleh tahu Bu, apa yang menyebabkan Mbak Stres ?		
S	Mungkin karena belum terbiasa dan masih baru jadi banyak banget yang menyebabkan stres mbak, dari harus on time dan harus mendapat nasabah setiap harinya, bahkan harus bisa dapat nasabah dengan kontrak yang panjang dan besar.	10 15	Subjek menunjukkan stres kerjanya.
P	Oleh sebab apa Mbak stres mendapat tugas		

Inisial Subjek : G

Hari/Tanggal : Jumat/9 Maret 2018

	Verbatim	Baris	Keterangan
P	Selamat siang Pak ?	1	
S	Siang mbak.		
P	Maaf mengganggu, saya ingin bertanya kepada Bapak ?		
S	Oh iya, monggo mbak.		
P	Apakah selama menjadi karyawan di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi, anda pernah merasa stres dalam bekerja ?	5	
S	Itu kalau pas akhir bulan, stres pokoknya.		
P	Kalau boleh tahu Pak, apa yang menyebabkan Bapak Stres ?		
S	Semua harus terpenuhi mbak, mulai dari berapa nasabah baru didapat, berapa <i>profit</i> didapatkan, berapa nasabah yang keluar paksa sebelum kontrak habis, banyaklah mbak.	10	Subjek menunjukkan stres kerjanya.
P	Oleh sebab apa Bapak stres mendapat tugas tersebut ?		
S	Ya stres mbak, masak kita maksa orang ikut perusahaan terus, itu uang mereka dan stres	15	Subjek menunjukkan stres

	juga dimana kita yang nyari <i>profit</i> , perusahaan yang nikmat, gaji tetap aja enggak naik – naik kan karyawan juga butuh kesejahteraan.		kerjanya.
P	Bagaimana cara Bapak untuk mengurangi stres ?		
S	Palingan cuman ngopi di warkop ngobrol sama teman – teman.	20	
P	Terima kasih Pak atas informasinya, Selamat siang.		
S	Iya mbak, sama – sama.	25	



USM

SKALA A

Nama	:
Jenis kelamin	:
Usia	:

PETUNJUK MENERJAKAN

1. Bacalah pernyataan-pernyataan pada skalaini dengan seksama.
2. Pilihlah salah satu dari kalimat alternative jawaban yang tersedia yang paling sesuai dengan diri anda sendiri, dengan memberikan tanda (X).

SS : bila pernyataan tersebut Sangat Setuju dengan diri anda
S : bila pernyataan tersebut Setuju dengan diri anda
TS : bila pernyataan tersebut Tidak Setuju dengan diri anda
STS : bila pernyataan tersebut Sangat Tidak Setuju dengan diri anda

SS	S	TS	STS
----	--------------	----	-----

3. Apabila inging merubah jawaban anda, berikan tanda (=) pada tanda silang yang telah anda pilih kemudian buatlah tanda (X) baru yang anda kehendaki.

Contoh :

SS	S	TS	STS
----	--------------	----	-----

4. Jawablah secara jujur dan serius, tidak ada jawaban yang salah dan semua jawaban benar asal sesuai dengan diri anda.
5. Jika sudah selesai periksa kembali jawaban anda, jangan sampai ada pernyataan yang terlewatkan.
6. Atas partisipasi anda saya ucapkan terimakasih banyak.

SELAMAT MENERJAKAN

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Disaat bekerja di tempat kerja, kepala terasa berat.	SS	S	TS	STS
2	Saya selalu menerima saran dan kritik dari siapa pun.	SS	S	TS	STS
3	Saya sering tidak bekerja tanpa izin.	SS	S	TS	STS
4	Saya terasa bugar ketika bekerja.	SS	S	TS	STS
5	Tersinggung ketika saya dikritik oleh teman kerja.	SS	S	TS	STS
6	Saya selalu datang kerja tepat waktu.	SS	S	TS	STS
7	Dada berdetak kencang saat berada diruang kerja.	SS	S	TS	STS
8	Saya menikmati apa pun yang saya kerjakan.	SS	S	TS	STS
9	Saya sering melamun saat tengah bekerja.	SS	S	TS	STS
10	Tidak ada gejala sesak nafas ketika berada diruang kerja.	SS	S	TS	STS
11	Terasa bosan jika setiap hari harus melakukan pekerjaan yang sama.	SS	S	TS	STS
12	Saya melakukan pekerjaan yang bermanfaat setelah semua pekerjaan selesai.	SS	S	TS	STS
13	Ketika membuat laporan badan terasa tanpa tenaga.	SS	S	TS	STS
14	Walaupun saya bekerja dalam waktu yang relatif lama saya tetap kuat.	SS	S	TS	STS
15	Saya tidak bisa diganggu saat pekerjaan menumpuk.	SS	S	TS	STS
16	Saya kuat mengetik laporan yang memakan waktu lama.	SS	S	TS	STS
17	Badan enggak enak rasanya jika terlalu lama mengerjakan laporan.	SS	S	TS	STS
18	Saya selalu tampak santai meski banyak masalah pekerjaan.	SS	S	TS	STS
19	Ketika berhadapan dengan atasan terasa tegang dan perut sakit.	SS	S	TS	STS
20	Semua pekerjaan saya selesaikan dengan semangat.	SS	S	TS	STS
21	Saya sering terlambat masuk kerja karena kurang bersemangat.	SS	S	TS	STS
22	Ketika berhadapan dengan atasan terasa tenang.	SS	S	TS	STS
23	Konsentrasi saya kacau ketika pekerjaan menumpuk.	SS	S	TS	STS
24	Saya selesaikan dengan cepat meski banyak pekerjaan yang dikerjakan.	SS	S	TS	STS
25	Ketika saya bekerja diawasi oleh atasan, saya tidak tenang.	SS	S	TS	STS
26	Saya selalu langsung mengerjakan pekerjaan supaya tidak menumpuk.	SS	S	TS	STS
27	Saya menghindari dari para senior.	SS	S	TS	STS
28	Saya tetap santai walau diawasi atasan saat bekerja.	SS	S	TS	STS
29	Banyak pekerjaan yang sering saya tunda.	SS	S	TS	STS
30	Saya menjalin hubungan baik dengan semua karyawan atau teman kerja.	SS	S	TS	STS

SKALA B

Nama	:
Jenis kelamin	:
Usia	:

PETUNJUK MENERJAKAN

1. Bacalah pernyataan-pernyataan pada skalaini dengan seksama.
2. Pilihlah salah satu dari kalimat alternative jawaban yang tersedia yang paling sesuai dengan diri anda sendiri, dengan memberikan tanda (X).

SS : bila pernyataan tersebut Sangat Setuju dengan diri anda
S : bila pernyataan tersebut Setuju dengan diri anda
TS : bila pernyataan tersebut Tidak Setuju dengan diri anda
STS : bila pernyataan tersebut Sangat Tidak Setuju dengan diri anda

SS	S	TS	STS
----	--------------	----	-----

3. Apabila inging merubah jawaban anda, berikan tanda (=) pada tanda silang yang telah anda pilih kemudian buatlah tanda (X) baru yang anda kehendaki.

Contoh :

SS	S	TS	STS
----	--------------	----	-----

4. Jawablah secara jujur dan serius, tidak ada jawaban yang salah dan semua jawaban benar asal sesuai dengan diri anda.
5. Jika sudah selesai periksa kembali jawaban anda, jangan sampai ada pernyataan yang terlewatkan.
6. Atas partisipasi anda saya ucapkan terimakasih banyak.

SELAMAT MENERJAKAN

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Atasan tidak membagi pekerjaan dengan adil.	SS	S	TS	STS
2	Saya mudah akrab dan menyesuaikan dengan karyawan lain.	SS	S	TS	STS
3	Lingkungan dan suasana kantor membuat kurang nyaman.	SS	S	TS	STS
4	Semua tugas pekerjaan sudah dibagikan dengan sesuai dan adil.	SS	S	TS	STS
5	Saya sulit menyesuaikan dengan karyawan lain.	SS	S	TS	STS
6	Suasana di tempat kerja nyaman.	SS	S	TS	STS
7	Visi dan misi perusahaan tidak sesuai harapan saya.	SS	S	TS	STS
8	Hubungan saya baik dengan pekerja lainnya.	SS	S	TS	STS
9	Kurang suka dengan seseorang yang tidak bisa membedakan urusan pribadi dan pekerjaan.	SS	S	TS	STS
10	Visi dan misi perusahaan sesuai dengan harapan saya.	SS	S	TS	STS
11	Hubungan saya kurang baik dengan pekerja lainnya.	SS	S	TS	STS
12	Saya tidak masalah dengan kepribadian karyawan lain.	SS	S	TS	STS
13	Saya tidak mau mengeluarkan kemampuan maksimal saya untuk kepentingan perusahaan.	SS	S	TS	STS
14	Saya selalu berusaha menyelesaikan masalah dan tidak menghindar.	SS	S	TS	STS
15	Saya lebih memilih mengerjakan pekerjaan seorang diri.	SS	S	TS	STS
16	Saya menerima hasil sesuai dengan kerja keras saya.	SS	S	TS	STS
17	Saya menghindari karyawan lain yang membuat saya malas.	SS	S	TS	STS
18	Saya tidak segan untuk meminta bantuan disaat saya membutuhkan.	SS	S	TS	STS
19	Perusahaan tidak memberi upah sesuai dengan kerja keras saya.	SS	S	TS	STS
20	Saya selalu mencoba memahami pendapat karyawan lainnya.	SS	S	TS	STS
21	Saya sering berselisih paham dengan karyawan lain.	SS	S	TS	STS
22	Saya bersemangat untuk mencapai target dari perusahaan.	SS	S	TS	STS
23	Saya tidak menyerah dengan pendapat saya dari karyawan lain.	SS	S	TS	STS
24	Saya cocok dengan semua karyawan di kantor saya.	SS	S	TS	STS
25	Saya tidak memiliki kesempatan untuk lebih maju dalam pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
26	Mudah menyelesaikan diri dengan karyawan lainnya.	SS	S	TS	STS
27	Saya tidak suka ada yang ikut campur urusan saya.	SS	S	TS	STS
28	Perusahaan memberikan support untuk berkembang maju.	SS	S	TS	STS
29	Saya lebih banyak tidak cocok dengan senior.	SS	S	TS	STS

30	Saya sering mengajak diskusi disaat saya bingung mengambil keputusan.	SS	S	TS	STS
----	---	----	---	----	-----



USM

PERHITUNGAN MEAN HIPOTETIK

A. Stres Kerja

Diketahui :

$$\text{Skor Tertinggi} = 4$$

$$\text{Skor Terendah} = 1$$

$$\text{Mean Empirik} = 15,09$$

Mean Hipotetik

$$= \frac{(\text{Skor Tertinggi} + \text{Skor Terendah}) \times \text{Jumlah Item Valid}}{2}$$

$$= \frac{(4 + 1) \times 8}{2}$$

$$= 20$$

Standar Deviasi Hipotetik (SDH)

$$= \frac{(\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Item Valid}) - (\text{Skor Terendah} \times \text{Jumlah Item Valid})}{6}$$

$$= \frac{(4 \times 8) - (1 \times 8)}{6}$$

$$= 4$$



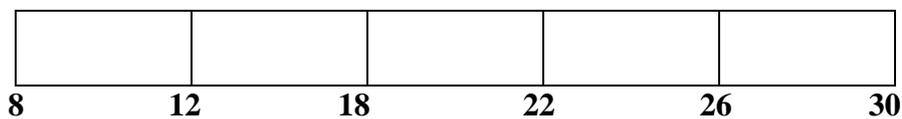
SR

R

SD

T

ST



Mean Empirik Stres Kerja berada pada area (-1) hingga (-2) SD kategori

“Rendah”

B. Beban Kerja

Diketahui :

$$\text{Skor Tertinggi} = 4$$

$$\text{Skor Terendah} = 1$$

$$\text{Mean Empirik} = 20,41$$

Mean Hipotetik

$$= \frac{(\text{Skor Tertinggi} + \text{Skor Terendah}) \times \text{Jumlah Item Valid}}{2}$$

$$= \frac{(4 + 1) \times 9}{2}$$

$$= 22,5$$

Standar Deviasi Hipotetik (SDH)

$$= \frac{(\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Item Valid}) - (\text{Skor Terendah} \times \text{Jumlah Item Valid})}{6}$$

$$= \frac{(4 \times 9) - (1 \times 9)}{6}$$

$$= 4,5$$



USM

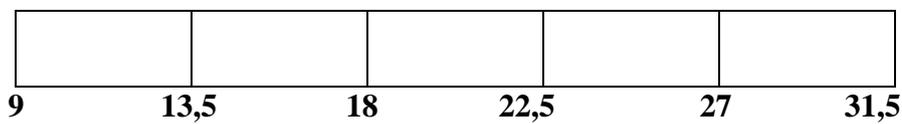
SR

R

SD

T

ST



Mean Empirik Beban Kerja berada pada area (+1) hingga (+2) SD kategori

“Sedang”

PERHITUNGAN SUMBANGAN EFEKTIF

Beban Kerja dengan Stres Kerja pada karyawan

$$= r_{xy}^2 \times 100 \%$$

$$= (0,318)^2 \times 100 \%$$

$$= 0,101 \times 100 \%$$

$$= 10,1 \%$$

Sisa

$$= 100 \% - 10,1 \%$$

$$= 89,9 \%$$



USM

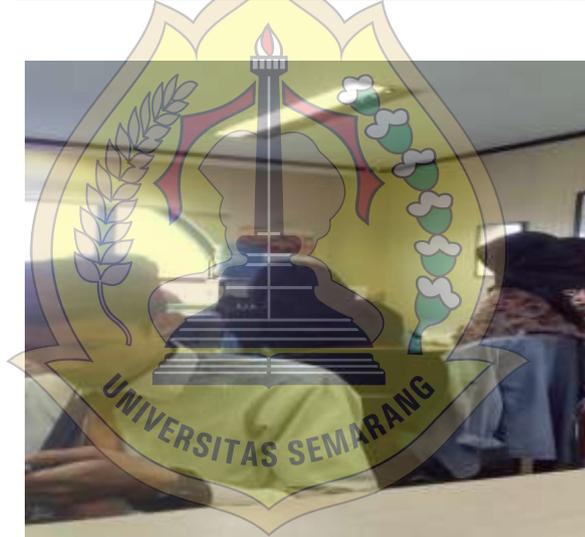
DOKUMENTASI





USM





USM

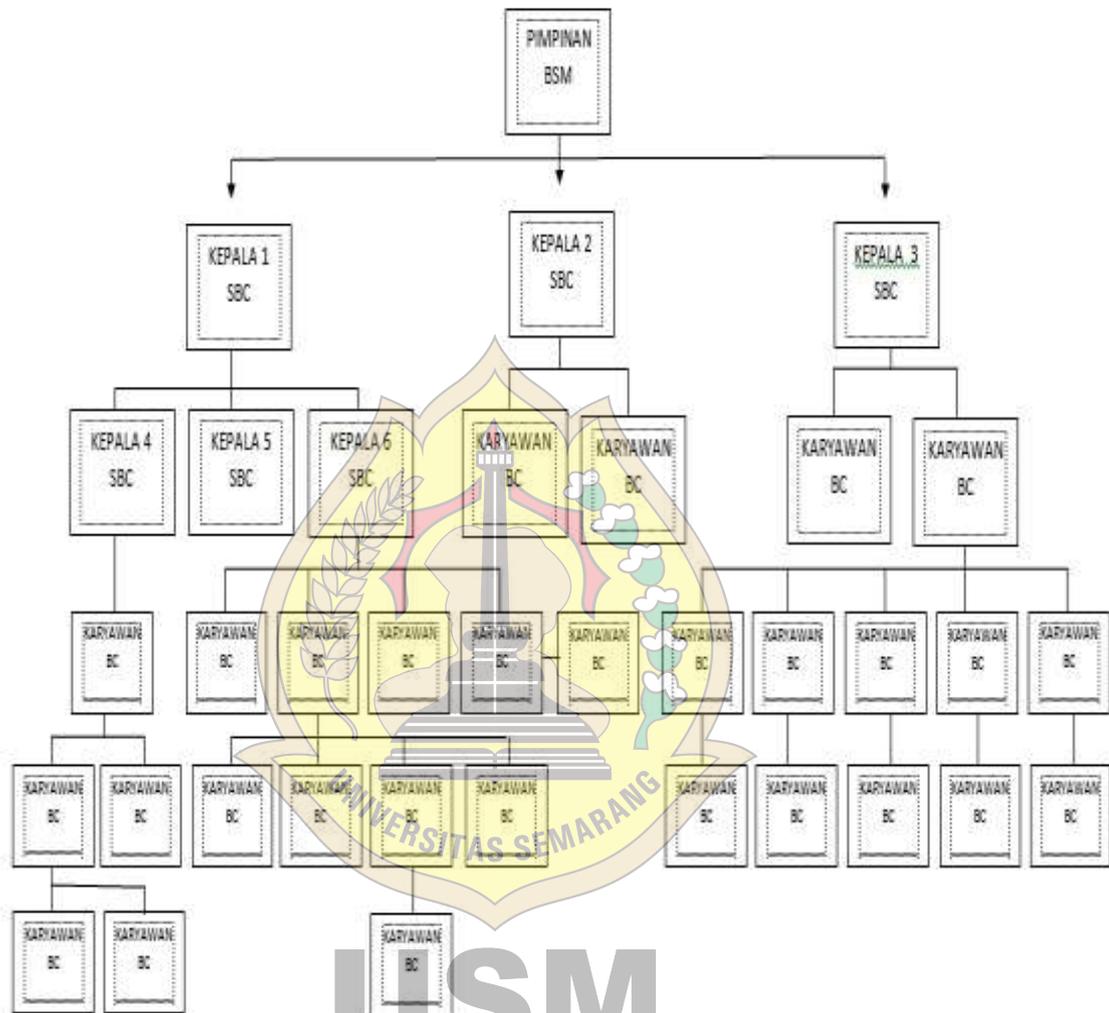


Data Absensi Karyawan di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi Kota Semarang Tahun 2017

No	Nama	Jan		Feb		Mar		April		Mei		Jun		Jul		Agus		Sep		Okt		Nov		Des		Total	
		I	F	I	F	I	F	I	F	I	F	I	F	I	F	I	F	I	F	I	F	I	F	I	F	I	F
01	HANI	15	12	17	7	13	14	11	14	15	12	10	16	13	13	16	10	10	16	15	11	9	17	5	21	149	163
02	RETNO	13	14	10	14	12	14	10	15	17	10	15	11	11	14	17	9	15	11	14	12	5	21	3	23	142	168
03	CAHYA	5	22	5	19	7	19	5	20	10	17	11	15	7	18	15	11	16	10	13	14	4	22	2	24	100	211
04	BERNADETH	7	20	9	15	9	17	15	10	15	12	15	11	18	7	15	11	17	9	12	15	5	21	1	25	138	173
05	PEPNI	3	24	8	16	10	16	14	11	17	10	13	13	15	10	16	10	16	10	13	14	10	16	10	15	145	165
06	YUSRON	10	17	10	14	12	14	10	15	17	10	13	13	14	11	17	9	17	9	12	15	5	21	5	21	142	169
07	EKA	6	21	5	19	7	19	6	19	18	9	15	11	16	9	18	8	19	7	14	13	15	11	16	10	155	156
08	SLAMET	13	14	10	14	12	14	10	15	17	10	15	11	11	14	17	9	15	11	14	12	5	21	3	23	142	168
09	CHRISTY	5	22	5	19	7	19	5	20	10	17	11	15	7	18	15	11	16	10	13	14	4	22	2	24	100	211
10	FACHRIDA	7	20	9	15	9	17	15	10	15	12	15	11	18	7	15	11	17	9	12	15	5	21	1	25	138	173
11	EDDY	3	24	8	16	10	16	14	11	17	10	13	13	15	10	16	10	16	10	13	14	10	16	10	15	145	165
12	NOVA	15	12	17	7	13	14	11	14	15	12	10	16	13	13	16	10	10	16	15	11	9	17	5	21	149	163
13	NIDA A	13	14	10	14	12	14	10	15	17	10	15	11	11	14	17	9	15	11	14	12	5	21	3	23	142	168
14	MONIC I	5	22	5	19	7	19	5	20	10	17	11	15	7	18	15	11	16	10	13	14	4	22	2	24	100	211
15	BEKTI M	7	20	9	15	9	17	15	10	15	12	15	11	18	7	15	11	17	9	12	15	5	21	1	25	138	173
16	HERU I	3	24	8	16	10	16	14	11	17	10	13	13	15	10	16	10	16	10	13	14	10	16	10	15	145	165
17	NURIFAH	10	17	10	14	12	14	10	15	17	10	13	13	14	11	17	9	17	9	12	15	5	21	5	21	142	169
18	INDRI	6	21	5	19	7	19	6	19	18	9	15	11	16	9	18	8	19	7	14	13	15	11	16	10	155	156
19	AQILLA	15	12	17	7	13	14	11	14	15	12	10	16	13	13	16	10	10	16	15	11	9	17	5	21	149	163
20	MICHAEL	13	14	10	14	12	14	10	15	17	10	15	11	11	14	17	9	15	11	14	12	5	21	3	23	142	168
21	TIARA	3	24	8	16	10	16	14	11	17	10	13	13	15	10	16	10	16	10	13	14	10	16	10	15	145	165
22	RISNA	10	17	10	14	12	14	10	15	17	10	13	13	14	11	17	9	17	9	12	15	5	21	5	21	142	169
23	APRIANI	15	12	17	7	13	14	11	14	15	12	10	16	13	13	16	10	10	16	15	11	9	17	5	21	149	163
24	BUDHYANTO	13	14	10	14	12	14	10	15	17	10	15	11	11	14	17	9	15	11	14	12	5	21	3	23	142	168
25	AYU R	5	22	5	19	7	19	5	20	10	17	11	15	7	18	15	11	16	10	13	14	4	22	2	24	100	211
26	WAHYUDI	5	22	5	19	7	19	5	20	10	17	11	15	7	18	15	11	16	10	13	14	4	22	2	24	100	211
27	NINDU I	7	20	9	15	9	17	15	10	15	12	15	11	18	7	15	11	17	9	12	15	5	21	1	25	138	173
28	SELAMET R	-	-	17	7	13	14	11	14	15	12	10	16	13	13	16	10	10	16	15	11	9	17	5	21	134	151
29	MUNASIKIN	-	-	-	-	12	14	10	15	17	10	15	11	11	14	17	9	15	11	14	12	5	21	3	23	119	140
30	SHOHEH	-	-	-	-	-	6	19	18	9	15	11	16	9	18	8	19	7	14	13	15	11	16	10	137	97	
31	KASROMI	-	-	-	-	-	-	10	17	11	15	7	18	19	11	16	10	13	14	4	22	2	24	78	131		
32	ARDIYONO	-	-	-	-	-	-	-	-	10	16	13	13	16	10	10	16	15	11	9	17	5	21	78	104		

Keterangan : (I) = Izin ,
(F) = Full,
(-) = Belum kerja.

Struktur Organisasi di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi Kota Semarang





USM

BUKU KONSULTASI Bimbingan SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI



Nama

NIM



: BELDA PATRIA SALSABILLA

: F. 131. 15. 0141

Dosen Pembimbing Utama :

PURWANINGTYASTUTI, S.Psi., M.Si., Psikolog

Dosen Pembimbing Pendamping :

USM

YAYASAN ALUMNI UNIVERSITAS DIPONEGORO
UNIVERSITAS SEMARANG
Jl. Soekarno-Hatta Semarang, Telp. (024) 8102373
5018



BEIDA PATRIA ZALABILLA Nama

F. 131.12.014 NIM

Dosen Pembimbing Utama :

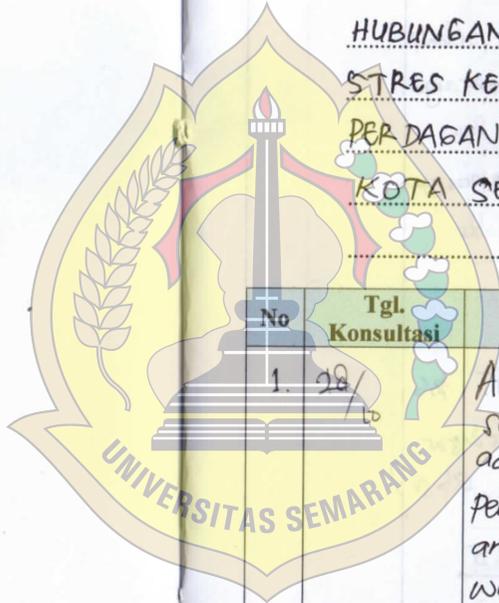
PURWANI STUTI, S.Psi, M.Psi

Dosen Pembimbing Pendamping :

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Judul Skripsi

HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN DI BIDANG PERDAGANGAN BERJANGKA KOMODITI KOTA SEMARANG

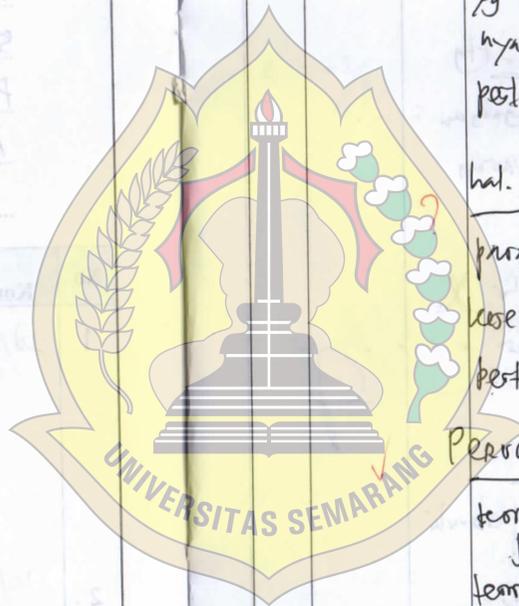


USM

No	Tgl. Konsultasi	Uraian Hasil Konsultasi	Paraf Pembimbing
1.	28/10	Analisa verbatim 10 subyek belum menunjukkan ada masalah di populasi perbaikan dalam membuat analisa dan kesimpulan wawancara subyek	
2.	10/10	Bimbingan Penjelasan Revisinya.	

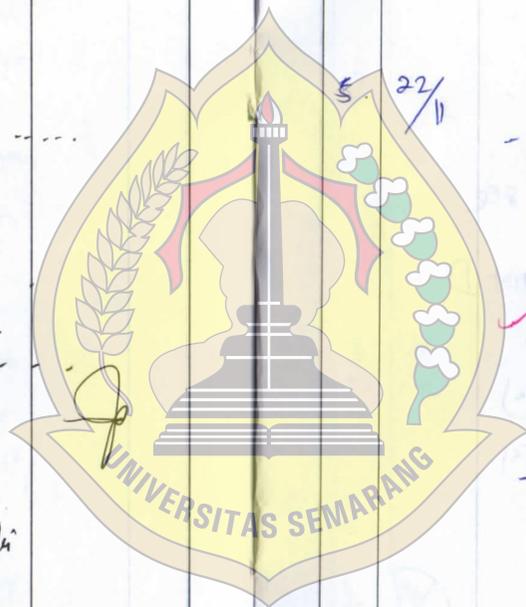
Tgl. Konsultasi	Uraian Hasil Konsultasi	Paraf Pembimbing
7/11	<p>hal. 2</p> <p>Agg data terlalu kecil, sedikit data apa? tsik ada keterangan data apa. → perbesar dan beri keterangan</p> <p>= Mengetahui data itu berasarkan apa?)</p> <p>hal. 3</p> <p>Agg data tlg leavy. PT. tsik itu data dari mana / berdasarkan apa, wawancara atau observasi?</p> <p>- Analisis Verbatim hal 5</p> <p>Bibuat dg bahan Indonesia yg ilmiah, bukan tsh percobaannya.</p> <p>✓ hal. 6-7</p> <p>Semua data kesimpulan dr fakta yg ditemukan dr wawancara (verbatim) diberi kode berkasnya.</p>	

No	Tgl. Konsultasi	Uraian Hasil Konsultasi	Paraf Pembimbing
		<p>hal. 8 jurnal penelitian yg ditulis hasil penelitiannya saja. yg lain = thk postu.</p> <p>hal. 9</p> <p>pragrat penutup ⊕kan kesenjangan dan kelainan pertanyaan penelitian.</p> <p>Perumusan Masalah</p> <p>teori Vt</p> <p>↓</p> <p>tema Vb → ⊕kan</p> <p>↓</p> <p>fenomena → ⊕kan kode berkasnya</p> <p>↓</p> <p>kesenjangan + kelainan pertanyaan pntn</p>	



USM

No	Tgl. Konsultasi	Uraian Hasil Konsultasi	Paraf Pembimbing
		<p>Bab 2</p> <p>hal. 22</p> <p>⊕ tambahkan point <u>C</u> ttg karya & bid - perbandingan monjelaskan ttg karyaan & bidang itu.</p> <p>✓ Point D, flob. antar & yg & per karyaan ..</p> <p>Bab 3</p> <p>✓ susunan / sistematika poin A. dan B. perbaiki lagi!</p> <p>- penulisan Rumus & perbaiki benar TPS</p> <p>Point: berikut di bawah Daftar pustaka</p>	



USM

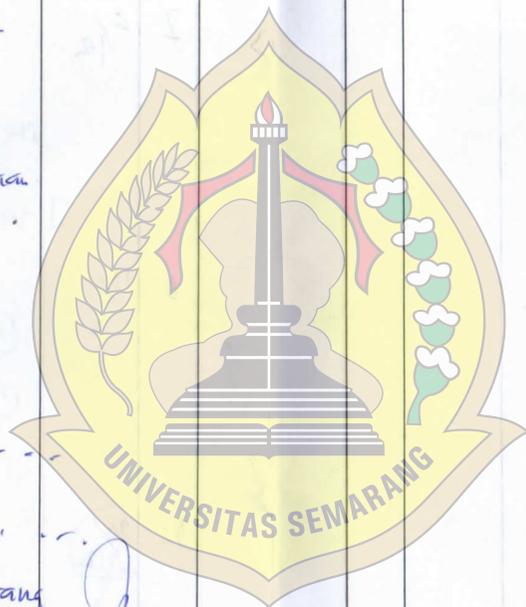
No	Tgl. Konsultasi	Uraian Hasil Konsultasi	Paraf Pembimbing
4.	12/11	<p>Perubahan penulisan Kerangka</p> <p>Bab I.</p> <p>- Analisa & kesimpulan hasil wawancara (keseluruhan) tolong & buat dalam bahasa Indonesia (EYD) yg ilmiah (Bukan kalimat percakapan ya mbak ---)</p> <p>- hal. 8, dan paragraf yg tidak jelas alasan ttg penyebab stres kerja. → cek lagi</p> <p>- hal. 9. Tambahkan ttg kesesuaiannya dimana antara teori & fenomenanya.</p>	

No	Tgl. Konsultasi	Uraian Hasil Konsultasi	Paraf Pembimbing
		<p>Bab 2</p> <p>h. 22 Point C. Kary. & bio -- dijelaskan 2 tujuannya apa ① bergerak di bidang apa ③ istilah2 db & perjelasan itu apa y. derivatif sea</p> <p>h. 22 judul sdr benar y point 23 tapi isinya xs dibahas Vt nya sulu (stress kerja) baru Vb nya (beban kerja) jd jn terbalik mbah.</p> <p>⊗ Penulisa Daftar Pustaka lihat cara xs benar menuliskannya. * lanjut buat item2 sdr sulu penelitian</p>	



No	Tgl. Konsultasi	Uraian Hasil Konsultasi	Paraf Pembimbing
6.	26/11	Bubinya Bab 1 & Bab 3 Rinci sedikit	
7	6/12	Bab 1 - 3 Acc. lanjut buat item2 nya Penulisan Daftar Pustaka lihat TPS / contoh skripsi	
8	13/12	Cek lagi item2 nya disesuaikan g aspek2, gejala2 nya. perbaiki lagi.	
9.	20/12	lanjut dibuat skalanya ya y. ambil data pntas	

No	Tgl. Konsultasi	Uraian Hasil Konsultasi	Paraf Pembimbing
10	30/1	<ul style="list-style-type: none"> ⊗ Orientasi kearah pntn masih kurang isinya. ⊕ kam ttg. Struk. Org. dan jumlah karyawan di tempat tsb. ⊕ kam hal-hal lain yg berkaitan dg perusahaan tsb. ⊗ Penyusunan Alat Ukur ⊕ kam keterangan skala itu menggunakan apa - gejala meliputi - apple meliputi ⊗ Pembahasannya masih kurang isinya. ⊕ kam teori yg mendukung. ⊕ Jurnal = pntn yg mendukung. 	



USM

No	Tgl. Konsultasi	Uraian Hasil Konsultasi	Paraf Pembimbing
		<ul style="list-style-type: none"> - Sumbangan Efektif nya belum ada. - Sipla berkes keengkapan ul mendaftar ujian skripsi 	

Kepada Yth.
Ketua Panitia Ujian Skripsi
Fakultas Psikologi Universitas Semarang

Dengan hormat,

Kami beritahukan bahwa skripsi mahasiswa :

Nama : BELDA PATRIA SALSABILLA

NIM : F.131.15.0141

Tempat, Tgl. lahir : SEMARANG, 3 MARET 1996

Alamat : JL. SAPTA PRASETYA UTARA VII - A/
143, RT. 03 RW. 03 - PERUM KORPRI -
PEDURUNGAN KIDUL - SEMARANG

Judul Skripsi : HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA
DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN
DI BIDANG PERDAGANGAN BERJANGKA
KOMODITI - KOTA SEMARANG

Telah selesai dan siap diujikan

Pembimbing Pendamping

Semarang, 6 Februari 2019

Pembimbing Utama

PURWANINGTYASTUTI, S.Psi., M.Si. Psikolog

Mengetahui,

Ketua Program Studi S1-Psikologi

USM

ANNA DIAN SAVITRI, S.Psi., M.Si. Psikolog



**SURAT KETERANGAN
HASIL UJIAN SKRIPSI/TA
PROGRAM STUDI SI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Yang bertanda tangan dibawah ini Ketua Program Studi SI Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Semarang, menerangkan bahwa mahasiswa :

Nama Mahasiswa : BELDA PATRIA SALSABILLA
NIM : F.131.15.0141

Telah melaksanakan ujian SKRIPSI/TA pada:

Hari/Tanggal : Selasa, 12 Februari 2019
Pukul : 10.30.WIB
Tempat : Fakultas Psikologi Universitas Semarang

Dan Dinyatakan LULUS / ~~TIDAK LULUS~~ dengan ~~REVISI~~ / ~~TIDAK REVISI~~ *)

No.	Nama Penguji	Keterangan *)
1.	Purwaningtyastuti, S.Psi., M.Si	Revisi / Tidak Revisi
2.	Prof.Dr.Dra.Hardani Widhiastuti, M.M., psi	Revisi / Tidak Revisi
3.	A.Dian Savitri, S.Psi, M.Si, psi	Revisi / Tidak Revisi

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 12 Februari 2019

USM

Ka. Progdi SI Psikologi

Anna Dian Savitri, S.Psi., M.Si.
NIS. 06557000699016

*) Coret yang tidak perlu