

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP STRES KERJA PADA PEGAWAI PT.  
INFOMEDIA LAYANAN TAM *CONSUMER* BSD**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada  
Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Menyusun Skripsi  
Program Strata Satu (S1) Psikologi (S.Psi)



**Disusun Oleh:**

**PIPIT WANDIRA**

**1807016028**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG**

**2023**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Pipit Wandira

NIM : 1807016028

Program Studi : S1 – Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul

**“PENGARUH BEBAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP STRES KERJA PADA PEGAWAI PT.  
INFOMEDIA LAYANAN TAM *CONSUMER* BSD”**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

**Semarang, 24 Januari 2023**



**Pipit Wandira**

**NIM 1807016028**

## LEMBAR PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA R.I.  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185

### PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai PT. Infomedia Layanan TAM Consumer BSD

Penulis : Pipit Wandira  
NIM : 1807016028  
Program Studi : Psikologi

Telah diujikan dalam sidang *munaqasah* oleh Dewan Penguji Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Psikologi

Semarang, 25 April 2023

### DEWAN PENGUJI

Penguji I,

Wening Wihartati, S.Psi., M.Si  
NIP. 197711022006042004

Penguji II,

Dr. Baidi Bukhori, S.Ag., M.Si  
NIP. 197304271996031001

Penguji III,

Dewi Khurun Aini, M.A  
NIP. 198605232018012002

Penguji IV,

Lucky Ade Sessiani, M.Psi.  
NIP. 198512022019032010

Pembimbing I,

Dr. Baidi Bukhori, S.Ag., M.Si  
NIP. 197304271996031001

## NOTA PEMBIMBING



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

---

### PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yth.  
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan  
UIN Walisongo Semarang  
Di Semarang

*Assalamu 'alaikum. wr. wb.*

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

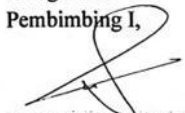
Judul : **PENGARUH BEBAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP STRES  
KERJA PADA PEGAWAI PT. INFOMEDIA LAYANAN TAM CONSUMER BSD**

Nama : PIPIT WANDIRA  
NIM : 1807016028  
Jurusan : PSIKOLOGI

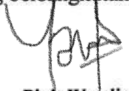
Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

*Wassalamu 'alaikum. wr. wb.*

Mengetahui  
Pembimbing I,

  
Dr. Baidi Bukhori, S.Ag., M.Si  
NIP 197304271996031001

Semarang, ..... 2021  
Yang bersangkutan

  
Pipit Wandira  
NIM 1807016028

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Segala puji rasa syukur kita panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta kesempatan kepada saya untuk dapat menyelesaikan skripsi saya dengan judul “Pengaruh beban kerja dan budaya organisasi terhadap stres kerja pada pegawai PT. Infomedia layanan Tam *Consumer* BSD” . Skripsi ini saya susun berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti untuk memenuhi salah satu dari syarat kelulusan memperoleh gelar Sarjana (S1) Fakultas Psikologi dan Kesehatan.

*Alhamdulillah* saya panjatkan rasa syukur atas segala limpahan nikmat serta kasih sayang-Nya, dalam proses penyelesaian skripsi ini memiliki kendala serta terdapat kekurangan. Namun, segala kendala mampu teratasi dengan usaha pribadi, serta bantuan – bantuan dari semua pihak. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih dengan tulus kepada:

1. Allah SWT yang Maha kuasa atas rahmat yang sudah melimpahkan segala bentuk kenikmatan sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir saya dengan baik.
2. Rasulullah Muhammad SAW yang sudah menunjukkan jalan kebenaran bagi seluruh umat manusia
3. Yang terhormat kepada Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M.Ag, selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
4. Yang terhormat Prof. Dr. Syamsul Ma'arif, selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan.
5. Yang terhormat Ibu Wening Wihartati, S.Psi., M.Si.,selaku Ketua Jurusan Psikologi.
6. Yang terhormat Dr. Baidi Bukhori, S.Ag., M.Si selaku wali dosen saya sekaligus dosen pembimbing yang sudah memberikan bimbingan, arahan, dorongan, motivasi dan dukungan penuh kepada saya selama proses penyusunan skripsi.
7. Yang terhormat Dosen Fakultas Psikologi dan Kesehatan yang sudah memberikan ilmunya, membimbing dan memberikan ilmu serta memberikan saran yang baik dan mendukung bagi penulis.
8. Kepada seluruh civitas akademik Fakultas Psikologi dan Kesehatan yang telah menyediakan fasilitas – fasilitas serta pelayanan yang menunjang.
9. Kepada kedua orang tua yang saya sayangi dan cintai, Bapak Suparman dan

Ibu Novialina, kakak perempuan saya Fauziah Rafsani dan Siti Nur Zahra serta abang saya Fadillah Nurazan yang selalu mendo'akan dan mendukung serta memberikan semangat setiap waktu.

10. Kepada karyawan PT. Infomedia khususnya layanan Tam *Consumer* BSD yang sudah bersedia untuk menjadi subjek penelitian saya.
11. Kepada sahabat saya sejak TK yang sudah menemani saya dan mendukung saya, yakni Syafa Azzahra, Nadya Mardhotillah, Kurnia Syarafina, Sari Nadhifa Afdhal
12. Kepada teman saya yg selalu ada sejak 2016 Abdul Muslim
13. Kepada sahabat saya sejak kuliah, yakni Zahratul, Gabriela, Lazizah, Wulan, Nabila, Dhea, Tasya Salsabilla, Olifiani, Alamanda.
14. Kepada seluruh teman – teman saya Psikologi 18A yang sudah menemani, menghibur dan memberikan motivasi kepada saya.
15. Kepada diri saya yang sudah berusaha semaksimal mungkin dan tetap bertahan untuk bisa sampai menyelesaikan skripsi saya hingga selesai dengan baik mungkin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu bagi para pembaca diharapkan memberikan kritikan serta saran yang bisa mendukung dan membangun yang bermanfaat bagi penulis dan para pembaca yang lain.

Semarang, 24 januari 2023



**PIPIT WANDIRA**

**NIM 1807016028**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Allah SWT yang Maha Kuasa
2. Nabi Muhammad SAW
3. Bapak Dr. Baidi Bukhori, S.Ag., M.Si selaku wali dosen saya sekaligus dosen pembimbing yang sudah memberikan bimbingan, arahan, dorongan, motivasi dan dukungan penuh kepada saya selama proses penyusunan skripsi serta selama saya menempuh pendidikan di Fakultas Psikologi dan Kesehatan.
4. Kepada seluruh keluarga saya yang selalu mendoakan dan mendukung serta memberikan semangat setiap waktu.
5. Kepada karyawan PT. Infomedia khususnya layanan TAM Conusmer BSD yang sudah bersedia untuk menjadi subjek penelitian saya.
6. Kepada seluruh sahabat dan juga teman teman saya yang sudah mendukung saya dari awal hingga akhir yang sangat berperan dan membantu saya dalam menyelesaikan skripsi saya ini.

Semarang, 23 Januari 2023



**PIPIT WANDIRA**

**NIM 180701602**

## **MOTTO**

*"Usaha dan keberanian tidak cukup tanpa adanya tujuan dan arah perencanaan"*

~John F. Kennedy

*"Investasi paling penting yang bisa kamu lakukan adalah untuk dirimu sendiri"*

~Warren Buffett

*"Tidak masalah apabila Anda berjalan lambat, asalkan Anda tidak pernah berhenti berusaha"*

~Confucius



## DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
NOTA PEMBIMBING .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iv
MOTTO .....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
ABSTRAK.....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B..Perumusan Masalah.....	7
C..Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Hasil Penelitian.....	8
E..Keaslian Penelitian.....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>12</b>
A. Konseptualisasi Variabel Stres Kerja.....	12
1.. Definisi Stres Kerja.....	12
2.. Aspek-Aspek Stres Kerja.....	13
3.. Faktor-Faktor Stres Kerja.....	14
4.. Stres Kerja dalam Perspektif Islam.....	16
B..Konseptualisasi Variabel Beban Kerja.....	18
1.. Definisi Beban Kerja.....	18
2.. Aspek-Aspek Beban Kerja.....	19
3.. Faktor-Faktor Beban Kerja.....	20
4.. Beban Kerja dalam Perspektif Islam.....	21

C..Konseptualisasi Variabel Budaya Organisasi.....	23
1.. Definisi Budaya Organisasi.....	23
2.. Aspek-Aspek Budaya Organisasi.....	24
3.. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	25
4.. Komponen Budaya Organisasi.....	26
5.. Budaya Organisasi dalam Perspektif Islam.....	27
D. Dinamika Keterhubungan antar Variabel.....	30
E..Hipotesis.....	31
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>33</b>
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	33
B..Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional.....	33
C..Lokasi dan Waktu Penelitian.....	35
D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	35
E..Teknik Pengumpulan Data.....	37
F.. Validitas dan Reabilitas Alat Ukur.....	41
1.. Uji Validitas.....	41
a.. Hasil Uji Validitas Stres Kerja.....	41
b.. Hasil Uji Validitas Beban Kerja.....	42
c.. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi.....	43
2.. Uji Reabilitas.....	44
a.. Hasil Uji Reabilitas.....	45
G. Teknik Analisis Data.....	45
1.. Uji Asumsi Klasik.....	45
a.. Uji Normalitas.....	46
b.. Uji Linearitas.....	46
c.. Uji Multikolinearitas.....	46
2.. Uji Hipotesis.....	46
a.. Uji Parsial (Uji t).....	46
b.. Uji Simultan (Uji f).....	47

c.. Analisis Regresi Linear Berganda.....	47
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>49</b>
A. Deskripsi Subjek.....	49
B..Deskripsi Data.....	51
C..Hasil Uji Asumsi Klasik.....	54
1.. Hasil Uji Normalitas.....	54
2.. Hasil Uji Linearitas.....	55
3.. Hasil Uji Multikolinearitas.....	57
D. Uji Hipotesis.....	57
1.. Analisis Regresi Linear Berganda.....	57
2.. Uji F.....	59
3.. Uji T.....	59
E..Pembahasan.....	60
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>70</b>
A. Kesimpulan.....	70
B..Saran.....	70
<b>Daftar Pustaka.....</b>	<b>72</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>76</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 SDM Layanan TAM.....	3
Tabel 1.2 Kualitas Penjualan PT. Infomedia Layanan TAM <i>Customer</i> .....	4
Tabel 3.1 Sampel Krejcie.....	36
Tabel 3.2 Skala Likert.....	37
Tabel 3.3 Skala Blueprint Stres Kerja.....	38
Tabel 3.4 Skala Blueprint Beban Kerja.....	39
Tabel 3.5 Skala Blueprint Budaya Organisasi.....	40
Tabel 3.6 Skala Blueprint Stres Kerja.....	41
Tabel 3.7 Skala Blueprint Beban Kerja.....	42
Tabel 3.8 Skala Blueprint Budaya Organisasi.....	43
Tabel 3.9 Batasan Reabilitas <i>Alpha Cronbach</i> .....	44
Tabel 3.10 Hasil Reabilitas Stres Kerja.....	45
Tabel 3.11 Hasil Reabilitas Beban Kerja.....	45
Tabel 3.12 Hasil Reabilitas Budaya Organisasi.....	45
Tabel 4.1 Data Subjek Penelitian Berds. Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.2 Data Subjek Penelitian Berds. Umur.....	50
Tabel 4.3 Data Subjek Penelitian Berds. Bidang Pekerjaan.....	50
Tabel 4.4 Hasil Uji Deskriptif Data Stres Kerja.....	51
Tabel 4.5 Kategorisasi Skor Skala Stres Kerja.....	51
Tabel 4.6 Kategorisasi Stres Kerja.....	52
Tabel 4.7 Hasil Uji Deskriptif Beban Kerja.....	52
Tabel 4.8 Kategorisasi Skor Skala Beban Kerja.....	52
Tabel 4.9 Kategorisasi Beban Kerja.....	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Deskriptif Budaya Organisasi.....	53
Tabel 4.11 Kategorisasi Skor Skala Budaya Organisasi.....	53
Tabel 4.12 Kategorisasi Budaya Organisasi.....	54
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas.....	55
Tabel 4.14 Uji Linearitas Stres Kerja dan Beban Kerja.....	56
Tabel 4.15 Uji Linearitas Stres Kerja dan Budaya Organisasi.....	56
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas.....	57
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	58
Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Simultan.....	59
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	60

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Blueprint penelitian sebelum gugur.....	76
Lampiran 2 Blueprint penelitian sesudah gugur.....	87
Lampiran 3 Uji Coba skala penelitian.....	93
Lampiran 4 Uji skala penelitian.....	104
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas.....	111
Lampiran 6 Hasil Uji Deskriptif.....	115
Lampiran 7 Hasil Uji Normalitas.....	115
Lampiran 8 Hasil Uji Lineritas.....	116
Lampiran 9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	116
Lampiran 10 Hasil Uji Regresi Parsial.....	117
Lampiran 11 Hasil Uji Regresi Simultan.....	117
Lampiran 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	117
Lampiran 13 Daftar Riwayat Hidup.....	118

### *Abstract*

Work stress is an adaptive response to conditions external factors that can create a deviation physically, psychologically, and the behavior of members of the organization. This study aims to be able to test empirically the effect of workload and organizational culture on work stress of employees of PT. Infomedia TAM consumer BSD service. This research involving 152 employees aged 19-32 who were actively working, selected by purposive sampling technique. The measurement tools used in this study are three scales, namely the scale of workload, organizational culture and work stress. The data analysis method in this study uses the classical assumption test and hypothesis testing which consists of multiple linear regression tests. Results from this study shows that workload has a significant effect on work stress with a value of  $0.044 < 0.05$  with a significance level of 10.5%. Organizational culture has a significant effect on work stress with a value of  $0.009 < 0.05$  with a significance level of 60%. While workload and organizational culture simultaneously affect work stress with values significance  $0.003 < 0.05$ . So it can be said that there is a significant influence between workload and organizational culture on the work stress of PT. Infomedia TAM consumer service BSD, therefore can it was concluded that the hypothesis in this study was accepted.

**Keywords:** *workload, organizational culture, work stress.*

## Abstrak

Stres kerja merupakan suatu respon yang adaptif terhadap kondisi eksternal yang bisa menciptakan sebuah penyimpangan secara fisik, psikologis, serta perilaku anggota organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk bisa menguji dengan empiris adanya pengaruh dari beban kerja dan budaya organisasi terhadap stres kerja pegawai PT. Infomedia layanan TAM *consumer* BSD. Penelitian ini melibatkan pegawai yang berusia 19-32 tahun yang sedang aktif bekerja sebanyak 152 orang, dipilih dengan teknik *purposive* sampling. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah tiga skala yaitu skala beban kerja, budaya organisasi dan stres kerja. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik dan uji hipotesis yang terdiri uji regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan nilai  $0,044 < 0,05$  dengan besar signifikansi 10,5 %. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan nilai  $0,009 < 0,05$  dengan besar signifikansi 60%. Sedangkan beban kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap stres kerja dengan nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan budaya organisasi terhadap stress kerja pegawai PT. Infomedia layanan TAM *consumer* BSD, oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima.

**Kata kunci :** Beban kerja, budaya organisasi, stres kerja.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pada era globalisasi ini, sumber daya manusia (SDM) mengambil peranan yang penting, baik secara kelompok maupun secara individu di dalam organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga bisa dikatakan sumber daya utama karena dapat mengolah, menggerakkan dan meningkatkan tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien (Sun'an, 2018: 1). Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh kinerja dari pekerja dengan perusahaannya. Setiap perusahaan tentunya akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawai yang baik, apa yang menjadi maksud dan pencapaiannya (Siagian, 2015: 1).

Saat ini di era yang sangat kompetitif dapat menimbulkan adanya suatu perubahan dengan berbagai tekanan pada pegawai seperti adanya penggunaan teknologi terbaru yang canggih, adanya pengurangan waktu dalam bekerja, terjadinya suatu pembaharuan suatu tuntutan atas hasil kinerja dan juga adanya pembaharuan pada peraturan dalam bekerja yang mampu menciptakan sebuah kondisi yang akan menekan para pegawai yang melakukan tugasnya. Apabila seorang pegawai belum mampu dalam beradaptasi dengan keadaan, maka pegawai bisa mengungkapkan bahwa hal tersebut merupakan tekanan yang bisa mengancam dirinya serta bisa menimbulkan stres bagi pegawai lain. Tekanan tersebut seperti target harian yang harus dicapai pada setiap pegawai, jika pegawai tidak memenuhi target kerja maka gaji yang didapatkan tidak seimbang dan akan di off sepihak oleh perusahaan serta jam kerja dalam perusahaan yang tidak konsisten.

Stres merupakan suatu keadaan yang menimbulkan rasa tegang yang dapat berpengaruh terhadap kondisi fisik manusia (Hawari, 2004: 11). Apabila seorang individu tidak mampu mengatasi stres dengan baik maka cenderung individu tersebut tidak mampu untuk berinteraksi dengan baik terhadap lingkungannya, baik dalam lingkungan sekitar pekerjaan ataupun lingkungan luar (Siagian, 2005: 300). Menurut *Occupational Safety and Health Administration (OSHA)*, seseorang



yang mengalami stres saat bekerja akan terjadi ketidakseimbangan di antara keadaan darurat dengan sumber daya yang ada. Dengan adanya tugas yang banyak tidak mampu seimbang dengan kemampuan yang dimiliki seseorang pegawai, baik itu secara fisik, keahlian serta waktu yang akan disediakan maka hal ini akan menjadi timbulnya penyebab stres.

Banyak yang bisa menjadi pemicu stres (stressor), seperti penderita dapat menginternalisasi stigma, yang menyebabkan perasaan bersalah dan takut dihakimi oleh orang lain (Jankowiak et al., 2020). Dampak stigma yang dihadapi penderita psoriasis dan dermatitis atopik dapat menjadi stressor (van Beugen et al., 2017). Jika kondisi stres tidak ditangani dengan tepat, kualitas hidup penderita dapat terpengaruh (Jankowiak et al., 2020). Penurunan kualitas hidup tidak hanya disebabkan oleh stigma dan sifat penyakit, tetapi juga oleh beberapa faktor lainnya. Kualitas hidup yang memburuk dapat dimulai dengan diagnosis, karena penderita harus menghadapi dan menerima yang terkait dengan penyakitnya (Mento et al., 2020). Depression Anxiety Stress Scale (DASS) adalah alat untuk mengukur depresi, kecemasan, dan stres (Lovibond & Lovibond, 1995). Penelitian informasi ke dalam sifat psikometriknya pertama kali dilakukan dengan menggunakan metode analisis faktor eksplorasi dan konfirmatori, dan ditemukan bahwa DASS memiliki struktur tiga faktor, yaitu depresi, kecemasan, dan stres.

Penurunan kualitas hidup akibat stres yang dialami oleh penderita ditandai dengan kualitas tidur yang lebih buruk akibat sensasi gatal, nyeri sendi, dan risiko obesitas (Egeberg et al., 2020). Akibatnya, penderita rentan terhadap kesepian, dan harga diri yang rendah meningkatkan risiko mengalami gangguan psikologis seperti depresi, kecemasan, dan kecenderungan bunuh diri (Kwon et al., 2018; Senra & Wollenberg, 2014; Wardhana, 2012).

Penurunan kualitas kerja diakibatkan oleh stres juga terjadi pada kualitas kerja, yakni adanya fenomena turnover yang akhir-akhir ini semakin populer menjadi masalah besar yang dihadapi oleh perusahaan. Keluarnya karyawan dimulai dengan niat mereka untuk keluar dari organisasi, sering disebut Turnover intention (TO) (Tuzun & Kalemci, 2012; Wong, Wong, & Woon, 2015) keinginan yang disadari dan terencana untuk keluar dari tempat kerja (Tett & Meyer, 1993).

Niat atau keinginan ini terdiri dari keinginan untuk mencari, perilaku mencari dan keinginan untuk berhenti yang pada akhirnya berdampak pada turnover (Mobley, Griffeth, Hand, & Meglino, 1979; Wong et al., 2015). TO dikenal sebagai prediktor kognitif dan terkuat dari turnover aktual; oleh karena itu perusahaan perlu lebih memperhatikan hal ini (Tett & Meyer, 1993; Wong et al, 2015). Tingkat turnover yang tinggi memiliki asosiasi negatif dengan keuntungan dan kinerja perusahaan terutama ketika karyawan yang keluar dari perusahaan adalah mereka yang memiliki kapasitas luar biasa dan kondisi ini dapat berdampak pada moral dan beban kerja karyawan yang tersisa (Akgunduz & Sanli, 2017; Hussain & Asif, 2012; Park & Jung, 2015).

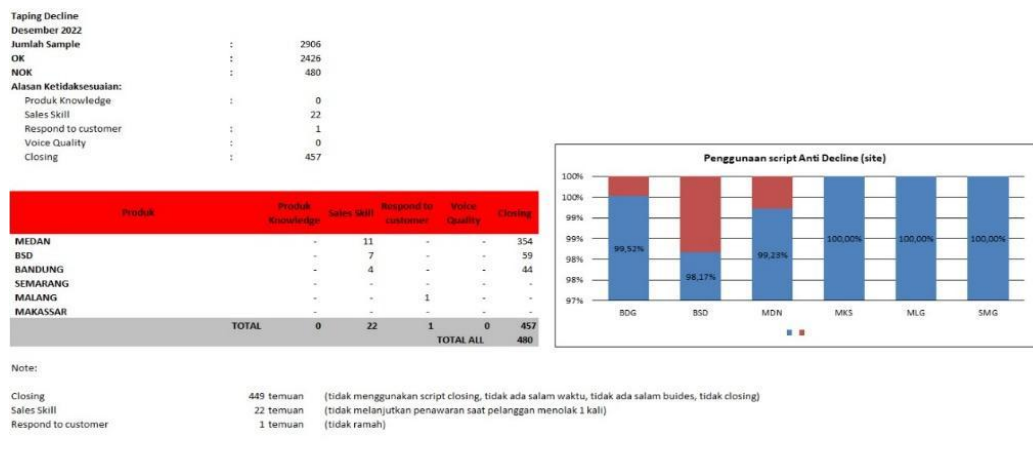
Salah satu tugas sebuah organisasi atau perusahaan besar maupun kecil melakukan suatu komunikasi untuk pemasaran dalam mempromosikan produk barang maupun jasa yang dijualnya, salah satu nya perusahaan PT. Infomedia, tujuannya yaitu agar produk atau jasa yang dijual dapat menarik konsumen dan laku dipasaran. Ini merupakan beban kerja dalam perusahaan PT. Infomedia harus bisa menggunakan komunikasi pemasaran yang baik untuk dapat meningkatkan minat konsumen dalam melakukan pembelian produk yang kemudian dapat meningkatkan penjualan produk tersebut.

Tabel 1.1 SDM Layanan TAM

Cabang TAM	Target SDM agent	Lowongan SDM yang dibutuhkan	Jumlah SDM agent saat ini (oktober-desember 2022)	Presentasi jumlah SDM saat ini
Makasar	29	1	28	97%
Medan	225	26	199	88%
Malang	109	21	88	81%
Bandung	135	0	135	100%
Semarang	17	4	13	76%
BSD	135	28	107	79%

Dari data ini dapat dilihat PT. Infomedia Layanan TAM Customer cabang BSD memiliki turnover yang cukup tinggi. Hingga bulan oktober 2022 masih 2 tertinggi dari cabang lainnya, sehingga caplainnya hanya mencapai 79%. Permasalahan yang sering terjadi yaitu pegawai sering mengeluh dari sistem target harian namun tidak sesuai dengan skema gaji dan juga jam kerjanya.

Tabel 1.2 Kualitas Penjualan PT. Infomedia Layanan TAM Customer



Dapat dilihat pula pada data tersebut, PT. Infomedia Layanan TAM Customer BSD dari segi kualitas penjualannya tergolong rendah dari cabang lainnya, hal ini bisa disebabkan dari beberapa faktor, pada penelitian ini akan meneliti dari faktor stres kerja yang dimiliki karyawan serta budaya organisasi yang terjadi pada , PT. Infomedia Layanan TAM Customer BSD.

Ciri khas serta karakteristik dalam membangun budaya organisasi yang dimiliki perusahaan ini antara lain, memiliki lingkungan yang membangun bagi sesama karyawan dengan adanya leader yang memberikan motivasi serta hal hal yang membangun karyawannya agar bisa mencapai tujuan yang dimiliki bersama, memiliki *role model* bagi para anggota tim yakni para team leader yang berpengalaman bekerja lebih lama dan sudah diberikan arahan dan pembelajaran lebih lanjut mengenai berjalannya suatu perusahaan dengan baik, memiliki komunikasi yang baik antar anggota tim, yang mana terhubungnya komunikasi diluar perusahaan guna membangun kerjasama yang baik antar team, dengan mengadakan kegiatan di luar kantor dan kegiatan lain yang mendukung untuk terbangunnya hubungan antar anggota team dengan team leader. Pada dasarnya, budaya organisasi yang ada pada PT. Infomedia Layanan TAM Customer BSD memiliki perbandingan dengan budaya organisasi perusahaan yang lain, salah satunya pada perusahaan ini, budaya organisasi yang diterapkan langsung dari team leader kepada anggota tim nya. Jika perusahaan lain, dari satu atasan kepada keseluruhan karyawannya, jika pada perusahaan ini, dari atasan diteruskan kepada

team leader lalu team leader menyampaikan kepada anggota teamnya. Budaya organisasi yang disampaikan team leader juga bisa disampaikan setiap harinya disesuaikan dengan kondisi team nya apabila perlu adanya pengarahan bagi para anggota teamnya .

PT. Infomedia merupakan salah satu perusahaan outsourcing, perusahaan Outsourcing adalah perusahaan penggunaan jasa tenaga kerja yang direkrut dari pihak ketiga untuk mengisi posisi tertentu di sebuah perusahaan. Outsourcing adalah pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan dimana pekerjaan tersebut dialihkan ke pihak atau perusahaan lain, dengan kata lain penyedia calon karyawan bagi perusahaan yang membutuhkan karyawan baru.

Ada beberapa perusahaan memanfaatkan tenaga telemarket untuk menjalankan komunikasi pemasaran. Hal ini dikarenakan tidak semua produk barang maupun jasa bisa dipromosikan kepada konsumen secara tatap muka. Subroto (2011: 255) mengartikan telemarketing yang terdiri dari tele yang berarti jarak, serta marketing yang berarti pemasaran. Telemarketing bisa diartikan sebagai suatu hubungan yang memiliki harapan dapat menimbulkan adanya hubungan pertukaran yang ditujukan untuk bisa memenuhi kebutuhan atas atas dasar keinginan manusia, pemasaran bisa terjadi jika setiap hubungan sesama manusia, organisasi agar dapat terlihat dengan adanya proses pertukaran.

Menurut Ivancevich (2006: 126) penyebab timbulnya stres kerja dalam suatu organisasi disebabkan oleh faktor individu, kepribadian yang berbeda dalam suatu organisasi terutama pemimpin-pemimpin organisasi dan juga tim eksekutif terkadang bersifat otokratis atau suatu tim yang segala keputusan mutlak tergantung pada pemimpin tanpa adanya sebuah kesempatan dalam penyampaian pendapat terhadap sebuah keputusan dan lebih bersifat otoriter. Ada beberapa faktor yang berkontribusi terhadap stres kerja, antara lain kurangnya kontrol terhadap pekerjaan, tuntutan tenaga kerja yang tidak sesuai, dan kurangnya dukungan dari lingkungan dan manajemen kerja.

Strategi marketing memang lebih mudah karena menggunakan media pemasaran berupa telepon atau email. Tugas telemarketing adalah memasarkan produk dan jasa dari perusahaan kepada konsumen dengan menggunakan sambungan telepon.

Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sandra, Rhisma Safira Puspa 2019; 3) menjelaskan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap burnout dengan nilai koefisien sebesar 0,547 dan dijelaskan juga kondisi beban kerja pada karyawan PT. Infomedia Telkom Malang tergolong tinggi sehingga membuat karyawan merasa terbebani dengan hal tersebut. Begitupun stres kerja yang dirasakan oleh karyawan di perusahaan tersebut cukup tinggi sehingga dapat mengurangi konsentrasi dan menurunkan produktivitas kerja karyawan. Kelelahan yang dirasakan oleh karyawan juga tergolong cukup tinggi yang diakibatkan dari beban kerja yang diemban karyawan terlalu tinggi sehingga karyawan mudah merasakan kelelahan kerja. Begitu pun dengan beban kerja seseorang dapat dilihat dari standar pekerjaan di perusahaan sesuai dengan jenis pekerjaannya.

Dengan pemberian beban kerja yang sesuai, tentunya perusahaan dapat mengetahui sejauh mana hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang bekerja di perusahaan itu sendiri. Beban kerja yang menumpuk dapat menyebabkan tekanan-tekanan yang terjadi pada diri individu yang dapat menimbulkan stres pada seorang pegawai yang sedang menjalankan pekerjaan. Sesuai dengan yang disampaikan oleh Andhani yaitu “Akumulasi beban kerja menyebabkan penurunan kinerja karyawan dan dapat mengakibatkan stres kerja” (Adhani, 2013: 1224). Hasil pada penelitian ini memiliki pengaruh signifikan terhadap beban kerja dengan stres kerja karyawan, artinya bahwa lingkungan kerja bisa menjadi penyebab stres yang akan dialami para pegawai perusahaan. Pada hal ini, dampak budaya di perusahaan juga bisa menyebabkan stres kerja.

Menurut Eatough 2011 (dalam Wijaya dan Purba, 2020: 220) ada dua kemungkinan tanggapan-tanggapan individu dalam menghadapi beban kerja yang tinggi berdasarkan teori pendekatan dan motivasi penghindaran (Carver dan White, 1994: 325). Pertama, menurut teori motivasi penghindaran individu dengan beban kerja dapat mengalami efek negatif sehingga menurunkan kinerjanya termasuk perilaku kooperatif dan membantu rekan kerja, karena merasa beban kerjanya terlalu tinggi. Kedua, menurut teori motivasi pendekatan individu menjadi termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dan menunjukkan perilaku organisasi yang positif karena mereka menganggap pekerjaan itu menantang.

Beban kerja yang tinggi dapat diartikan sebagai peningkatan tanggung jawab dan tantangan kerja yang memerlukan kerjasama dengan karyawan lain untuk menyelesaikannya.

Dari beberapa penelitian yang sudah dilakukan, Lazarus dan Folkman (1984: 136) mengatakan bahwa stres memiliki hubungan dengan ketidakmampuan seseorang pegawai untuk dapat memenuhi kebutuhan di lingkungannya. Di sisi lain, Sahrani (2015: 281) berpendapat bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif pada stres kerja, menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi maka akan semakin rendah stres kerja karyawan. Saputra (2010: 228) juga berpendapat bahwa budaya organisasi yang tidak konsisten dengan perilaku pegawai mempengaruhi kinerja organisasi buruk, dan di masa depan stres kerja bagi pegawai atau di antara mereka.

Selain data di atas, peneliti juga melaksanakan pra riset pada bulan April 2022 dengan mewawancarai 15 pegawai yang bekerja pada PT. Infomedia . hasil dari wawancara 10 dari 15 pegawai ditemukan permasalahan seperti yang sudah dipaparkan di atas, bahwa ada peningkatan terkait tugas yang diberikan kepada pegawai menimbulkan tekanan dalam diri individu dalam mengerjakan tanggung jawab nya untuk menyelesaikan tugas cenderung individu merasa stres. Indikator stres kerja yang dirasakan pada pegawai PT. Infomedia seperti adanya tuntutan target kerja harian pada pegawai, perubahan emosi, suka menunda suatu hal, menarik diri dari sosial. Hal ini terbukti dari aspek fisiologis bahwa subjek merasakan sakit kepala dan sakit maag akibat adanya tekanan dalam menyelesaikan tugas-tugas perusahaan sehingga waktu yang diberikan untuk istirahat digunakan dalam bekerja. Kemudian pada aspek psikologis, subjek merasakan mudah marah serta menunda nunda pekerjaan diakibatkan merasa tertekan dalam mengerjakan tugas (mencapai target). Sedangkan pada aspek perilakunya, subjek sering merasa bingung, dan mondar-mandir karena terlalu banyak tugas-tugas yang diberikan.

Dari pertimbangan penelitian terdahulu serta pra riset yang sudah dilakukan, dapat dilihat adanya kesenjangan antara beban kerja dan budaya organisasi terhadap stres kerja pegawai. Mengacu pada survey awal yang dilakukan peneliti,

peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh beban kerja dan budaya organisasi terhadap stres kerja pada pegawai PT. Infomedia layanan TAM *consumer* BSD” tujuan pada penelitian ini yakni untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan budaya organisasi terhadap stres kerja pada pegawai PT. Infomedia layanan TAM *consumer* BSD. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk perusahaan agar mengetahui kelemahan dan kelebihan dari langkah-langkah yang diambil perusahaan selama ini, sehingga dimasa yang akan datang perusahaan bisa memperhatikan beban kerja, budaya organisasi dan stres kerja pegawai. Sehingga penelitian ini dapat dijadikan bahan untuk pertimbangan-pertimbangan baru untuk pemberdayaan karyawan.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah disebutkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi:

1. Adakah pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada pegawai PT. Infomedia layanan tam *consumer* BSD?
2. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap stres kerja pada pegawai PT. Infomedia layanan tam *consumer* BSD ?
3. Adakah pengaruh beban kerja dan budaya organisasi terhadap stres kerja pada pegawai PT. Infomedia layanan tam *consumer* BSD?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini untuk menguji secara empiris :

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada pegawai PT. Infomedia layanan tam *consumer* BSD.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh budaya organisasi terhadap stres kerja pada pegawai PT. Infomedia layanan tam *consumer* BSD.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh beban kerja dan budaya organisasi terhadap stres kerja pada pegawai PT. Infomedia layanan tam *consumer* BSD.

#### **D. Manfaat Hasil Penelitian**

Beberapa manfaat yang dapat diambil dan dapat diberikan dari penelitian ini adalah:

##### **1. Kegunaan secara teoritis**

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat untuk digunakan sebagai bahan dalam pengembangan konsep baru dalam dunia ilmu psikologi industri dan organisasi karena pokok pembahasan dalam penelitian ini yakni adanya pengaruh beban kerja dan budaya organisasi terhadap stres kerja.

##### **2. Kegunaan secara praktis**

###### **a. Bagi peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai ilmu baru dan sumber daya manusia terkait dengan beban kerja dan budaya organisasi terhadap stres kerja.

###### **b. Bagi organisasi**

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan suatu pengetahuan tentang beban kerja dan budaya organisasi dengan stres kerja yang dapat dijadikan bahan untuk pertimbangan-pertimbangan baru untuk pemberdayaan pegawai di dalam suatu perusahaan. Serta menjadi referensi untuk perkembangan potensi karyawan dalam bekerja dan mengembangkan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan.

###### **c. Bagi akademik**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan referensi bagi peneliti selanjutnya dan diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan

#### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian terkait beban kerja, budaya organisasi telah beberapa kali dilaksanakan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Diantara penelitian-penelitian tersebut yaitu:



*Pertama*, survei tahun 2017 oleh Ratu Erlina Gentari, “Analisa Pengaruh Konflik Kerja dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan di PT. Gemah Ripah Asri” didukung berdasarkan hasil survei ini stres non-karyawan akibat konflik kerja (konstan) dan beban kerja (konstan) 8.346 konsisten dari perubahan atau peningkatan antara variabel konflik kerja dan variabel beban kerja menentukan tingkat stres kerja anggota. Untuk setiap kenaikan 1 poin pada variabel konflik kerja, skor variabel stres kerja karyawan meningkat sebesar 0,118, dan untuk setiap kenaikan variabel beban kerja, skor stres kerja karyawan meningkat sebesar 1,633. Dengan demikian semakin tinggi konflik kerja maka semakin tinggi pula stres kerja pegawai dan semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi juga tingkat stres kerja pegawai baik secara sendiri maupun bersama-sama. Dari perhitungan koefisien determinasi besarnya suatu kontribusi hubungan variabel konflik kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan secara bersama-sama sebesar 59,7%.

*Kedua*, dari survei Putu Yogi Agastia Platama dan IGB Honor Satria tahun 2018 berjudul “Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Bali”, berdasarkan penelitian tersebut kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis dan pembahasan adalah konflik interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik interpersonal, maka semakin tinggi pula perilaku peran stres kerja yang ada di Dinas Perhubungan Provinsi Bali. Kedua, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja di Dinas Perhubungan Provinsi Bali. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja mereka maka semakin tinggi pula perilaku peran Stres Kerja di Dinas Perhubungan Provinsi Bali.

*Ketiga*, Survey tahun 2017 oleh I Dewa Ayu Kadek Satrini, I Gede Riana, dan I Made Subudi, “Pengaruh Work Overload Ambiguitas Peran dan Budaya Organisasi Terhadap Stres Kerja,” dilihat dari permasalahan penelitian, tujuan, hipotesis dan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, kita dapat menarik beberapa kesimpulan tentang penelitian. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres kerja di lingkungan BPS Bali. Temuan ini mengungkapkan

bahwa kelebihan beban kerja dipandang sebagai kurangnya waktu untuk menyelesaikan suatu tugas. Artinya kondisi pegawai di lingkungan BPS Provinsi Bali selama ini telah terjadi kelebihan beban kerja. Ambiguitas peran yang tinggi juga mampu mempengaruhi stres kerja di lingkungan BPS Provinsi Bali. Temuan ini memberikan gambaran bahwa pegawai mengalami kebingungan dalam menerima tugas tambahan. Artinya kondisi di pegawai BPS Provinsi Bali selama ini melaksanakan tugas yang tidak jelas tujuan, maksud dan minimnya petunjuk atas pekerjaan tersebut, sehingga kondisi ini telah menimbulkan stres kerja. Budaya organisasi di lingkungan BPS Provinsi Bali cukup lemah sehingga memicu stres kerja tinggi. Temuan ini mempunyai makna bahwa responden mempunyai budaya organisasi yang lemah, umumnya mereka masih mempertahankan aturan-aturan sehingga mengalami status quo dan otoritarianisme, dan belum siap menerima perubahan.

*Keempat*, Survey tahun 2014 oleh Wahyu Purbo Yuwono dengan judul “Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Stres Kerja Karyawan”, berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan stres kerja pada karyawan PT. RSK dengan nilai  $r$  sebesar  $-0.685$  dengan  $p = 0,000$ . Artinya, semakin rendah budaya organisasi seorang karyawan maka akan semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami karyawan tersebut. Peranan efektif sebesar  $0,470$  sehingga budaya organisasi berpengaruh terhadap stres kerja sebesar  $0,470$  maka masih terdapat  $59,30\%$  pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya terdapat beberapa kesamaan dengan penelitian kali ini, yaitu pada penelitian pertama dan kedua, dan terdapat persamaan pada variabel beban kerja dan stres kerja sedangkan pada penelitian ketiga dan keempat terdapat persamaan pada variabel budaya organisasi dan stres kerja. Sehingga pada keempat penelitian sebelumnya ada perbedaan yakni belum terdapat penelitian yang mencakup pada tiga variabel yaitu beban kerja, budaya organisasi, dan stres kerja ke dalam satu penelitian, dan penelitian sebelumnya belum ada yang meneliti di PT. Infomedia layanan TAM *Consumer* BSD sehingga pada penelitian ini penulis tertarik untuk meneliti

dengan judul “Pengaruh beban kerja dan budaya organisasi terhadap stres kerja pada pegawai PT. Infomedia layanan tam *consumer* BSD.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Konseptualisasi Variabel Stres Kerja**

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

Stres adalah perasaan tegang yang dapat mempengaruhi emosi, pemikiran, serta keadaan fisik pada seseorang. Ketika stres belum dikelola dengan baik, hal itu menghalangi orang untuk terhubung dengan baik dengan lingkungannya, baik di lingkungan kerja maupun di dunia luar. (Siagian, 2005: 300). Menurut Luthans dalam (Muchlas, 2005: 491) mengartikan stres adalah suatu respon yang adaptif terhadap kondisi eksternal yang bisa menciptakan sebuah penyimpangan secara fisik, psikologis, serta perilaku anggota organisasi. Mangkunegara (2005: 28) menjelaskan stres kerja adalah suatu sensasi yang memberatkan terhadap seorang pekerja pada saat melakukan tugas di lingkungan kerja. Stres ini dapat dilihat dari berbagai sisi, diantaranya yakni emosi yang kurang stabil, perasaan sakit, kesendirian, mengalami gangguan jam tidur, mengkonsumsi rokok secara berlebihan, kesulitan dalam bersantai, kecemasan, ketegangan, tremor, tekanan darah meninggi, serta gangguan pada pencernaan.

Menurut Robbins (2007:368) Stres kerja didefinisikan sebagai keadaan yang dinamis dalam menghadapi suatu hambatan, peluang, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang diinginkan seseorang. Oleh karena itu, keberhasilan mereka tidak pasti, tidak pasti dan terancam. Spielberger (2017: 307), stres kerja ialah tuntutan dari eksternal pada seseorang, seperti objek di lingkungan dan rangsangan yang secara objektif berbahaya. Menurut Baron dan Rivai (2017: 308) mengartikan stres dari sisi lain sebagai suatu respons psikologis dan emosional yang dialami pada saat kondisi tertentu yang mendapatkan hambatan-hambatan yang tidak bisa diatasinya.

Berdasarkan pengertian dari para ahli, dapat disimpulkan pengertian stres kerja adalah suatu kondisi atau situasi yang menegangkan yang bisa

menimbulkan adanya ketidakseimbangan yang dialami oleh fisik, psikis para pegawai yang berasal dari individu masing-masing dan organisasi sehingga mempengaruhi pada fisik, psikologis serta perilaku para pegawai.

## 2. Aspek-aspek Stres Kerja

Menurut Luthans (dalam Setiyana, 2013:385), seseorang yang mengalami stres di lingkungan kerja dapat menimbulkan berbagai gejala yang meliputi tiga aspek: fisiologi, psikologi, dan perilaku.

- a. Fisiologi (fisiologi), berkurangnya kemampuan dalam mencegah rasa sakit serta infeksi, masalah pada *kardiovaskular* yakni tekanan darah yang tinggi serta penyakit pada jantung, dan masalah pada *muskuloskeletal* (otot dan rangka) yakni seperti sakit kepala dan sakit punggung, dan masalah terjadi pada pencernaan yakni diare dan sembelit.
- b. Psikologi, ciri-ciri: ketidakpuasan dengan hubungan kerja, ketegangan, kegelisahan, depresi, kebosanan, mudah marah, halangan, serangan interpersonal, permusuhan, litigasi, sampai dengan tindakan.
- c. Perilaku, terdiri dari berbagai indikator seperti perubahan produktivitas, ketidakhadiran, perubahan nafsu makan, peningkatan konsumsi tembakau, penggunaan alkohol dan narkoba, insomnia.

Menurut Robbins dan Judge (2011: 82) menyebutkan aspek stres kerja adalah sebagai berikut:

- a. Aspek fisiologis yang merupakan gejala pertama yang muncul ketika seseorang mengalami stres kerja, biasanya ditandai dengan munculnya gejala fisiologis. Stres ini mampu menimbulkan sebuah penyakit fisik yang ditandai dengan adanya perubahan pada metabolisme tubuh, yakni peningkatan pada tekanan darah, sakit kepala, jantung berdetak kencang, dan penyakit atau gangguan pada jantung.
- b. Aspek psikologis, stres dapat menimbulkan rasa tegang, rasa cemas, mudah marah, mudah merasa bosan, suka menunda-nunda pekerjaan, dan merasa tidak puas terhadap berbagai hal, terutama hal yang berkaitan dengan suatu pekerjaan.

c. Aspek perilaku, stres perilaku disebabkan dengan adanya perubahan produktivitas, peningkatan ketidakhadiran, dan tingkat pesangon pegawai. Tidak hanya perubahan yang terjadi pada kehidupan sehari-hari (gangguan makan dan tidur) tetapi juga adanya peningkatan untuk mengonsumsi tembakau serta mengonsumsi alkohol.

Menurut Braham (Handoyo, 2001: 65) ada empat aspek stres kerja, yaitu :

- a. Aspek secara fisik, yang terdiri dari kesulitan tidur, sakit pada kepala, kesulitan buang air besar, gangguan pada keberfungsian usus, gatal gatal pada kulit, sakit punggung, ketegangan otot bahu dan leher, keringat yang berlebihan, nafsu makan yang sedikit, tekanan darah tinggi
- b. Aspek emosional, yaitu mudah marah, mudah merasakan kegelisahan, mudah cemas, cepat merasakan perubahan suasana hati, depresi, gugup, agresif, bermusuhan dan lesu.
- c. Aspek intelektual meliputi pelupa, pikiran bingung, ingatan buruk, konsentrasi buruk, kesukaan fantasi yang berlebihan, pikiran yang dipenuhi hanya dengan satu pikiran.
- d. Aspek interpersonal meliputi rasa tidak peduli dan pendiam, sulitnya percaya dengan orang lain, mudah mengingkari janji, mencari kesalahan orang lain, menyerang individu secara verbal, terlalu tertutup, dan menyalahkan orang lain atas hubungan interpersonal individu.

Berdasarkan uraian aspek stres kerja tersebut, peneliti akan menggunakan ketiga aspek yang telah disampaikan oleh Robbins dan Judge (2011: 82) yaitu fisiologis, psikologis, dan perilaku. Ketiga aspek tersebut dapat digunakan untuk mengetahui tingkat stres kerja individu.

### **3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Stres kerja merupakan hasil interaksi dan komunikasi antara individu dengan lingkungannya. Selanjutnya stres juga timbul sebagai akibat dari reaksi individu berupa emosi, fisiologi, serta pikiran yang tertuju pada kondisi, kondisi atau kejadian yang membutuhkan kebutuhan pribadi tertentu pada saat bekerja (Wijono et al., 2015: 168).

Menurut Handoko (2001: 200-201), kondisi yang terjadi saat bekerja bisa menimbulkan stres bagi pegawai diantaranya:

- a. Beban kerja yang berlebihan
- b. Tekanan atau desakan waktu
- c. Pengawasan yang memiliki kualitas buruk
- d. Lingkungan politik yang tidak baik
- e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- f. Frustrasi
- g. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- h. Perbedaan nilai-nilai perusahaan dengan pegawai.

Menurut Cooper (dalam Umam, 2012: 212-221), faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah:

- a. Faktor lingkungan kerja memiliki banyak tekanan. Kelebihan beban kerja kuantitatif dan kualitatif, keputusan manusia, bahaya fisik, jam kerja.
- b. Faktor penekanan peran ambiguitas peran, bisa segregasi gender dan stereotip peran gender, pelecehan seksual.
- c. Stresor interpersonal termasuk kinerja pekerjaan dan dukungan sosial yang buruk, persaingan politik, kecemburuan sosial, kemarahan, dan kurangnya perhatian manajemen terhadap pegawai.
- d. Stresor pekerjaan seperti promosi di bawah kemampuan, promosi di atas kemampuan, keamanan kerja, ambisi berlebihan yang mengarah pada kegagalan.
- e. Stresor struktural meliputi struktur yang kaku dan bermusuhan, pertikaian politik, manajemen dan pelatihan yang tidak seimbang, dan non-partisipasi dalam pengambilan keputusan.
- f. Stresor yang berhubungan dengan pekerjaan dari rumah, seperti kombinasi masalah pekerjaan dan pribadi, kurangnya dukungan dari pasangan, konflik perkawinan, stres campuran dari kedua pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, pengawasan yang memiliki kualitas

buruk, lingkungan politik yang tidak baik, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan nilai-nilai perusahaan dengan pegawai.

#### 4. Stres Kerja dalam Perspektif Islam

Dalam islam, stres diartikan sebagai kegelisahan. Kegelisahan diartikan sebagai penyakit hati yang wajib untuk segera diobati. Terdapat hal negatif yang muncul dari penyakit stres, ketika individu tidak segera mengambil tindakan yang tepat dan tidak memiliki keyakinan yang kuat. Individu akan mengalami kesedihan yang berkepanjangan, menjadi malas bekerja, dan menggunakan obat-obatan untuk pikiran sebagai obat penenang dalam hatinya. Stres merupakan ketakutan akan sesuatu yang belum terjadi. Dari sudut pandang islam, stres ini disebabkan dari rasa takut akan ujian dari Allah SWT. Al-qu'an menjelaskan bahwa Allah tidak akan menguji manusia di luar batas kemampuannya, sebagaimana dinyatakan dalam Q.S. Al-Baqarah: 155.

لَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ الْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ  
وَبَشِيرِ الصَّابِرِينَ

Artinya: “Dan Kami pasti akan menguji kamu dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Dan sampaikanlah kabar gembira kepada orang-orang yang sabar” (QS. Al-Baqarah: 155).

Ayat ini menjelaskan bahwa stres di setiap individu berbeda-beda. Ketakutan dalam menghadapi ujian adalah suatu ujian menuju kegagalan. Ujian bukan untuk dihindari, melainkan untuk dihadapi karena Allah selalu memberikan ujian pada seluruh umatnya pada tingkatan yang berbeda-beda. Untuk selalu memiliki rasa damai dan tentram melalui berdzikir.

Bekerja merupakan suatu perintah langsung yang diberikan Tuhan kepada umat manusia untuk mencari kehidupan, dalam hal ini dunia sebagai



perangkat masa depan. Bekerja menurut pandangan islam tidak hanya semata mata mencari uang untuk bertahan hidup, namun seorang muslim juga harus dapat menempatkan dirinya dalam lingkungan yang berbeda untuk membangun hablum minan, seperti upaya mendekatkan diri kepada Allah. Tekanan dalam dunia kerja dapat membuat frustrasi dan juga stres bagi orang lain apabila beban kerja dan tanggung jawab yang dipegang begitu besar.

Perasaan seperti ini akan selalu mengingatkan manusia betapa banyak urusan dunia menyebabkan kelelahan terus menerus serta tidak mampu dalam melewati persaingan yang terjadi. Stres yang berasal dari tuntutan pekerjaan yang berlebihan juga bisa menimbulkan orang kehilangan harapan akan rahmat Allah SWT. Al-Qur'an surat Al – Baqarah ayat 286, sebagai berikut:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa), “Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami melakukan kesalahan. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami, maka tolonglah kami menghadapi orang-orang kafir.”

Tafsir: Allah SWT tidak akan membebani umatnya dalam melakukan sesuatu melainkan akan disesuaikan dengan kesanggupannya. Didalam surah

ini dijelaskan bahwa Allah SWT mampu mengetahui kemampuan hamba-Nya dan tidak pula menuntut agar melakukan sesuatu diluar kemampuannya. Sebagai umat muslim yang beriman dalam surat ini dijadikan pengingat seluruh umat yang sedang terpuruk.

Dilihat dari kitab Al -Qur'an diatas dapat disimpulkan bahwa, bagi para pegawai bahwa cobaan apapun yang terjadi di pekerjaan yang membebani nya, niscaya hal itu akan terselesaikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, dan jangan menyikapi segala sesuatu dengan stress karena hal ini akan memperburuk diri sendiri.

## **B. Konseptualisasi Variabel Beban Kerja**

### **1. Definisi Beban Kerja**

Menurut Staveland dan Hart dalam Tarwaka (2011: 130), tekanan kerja menunjukkan sesuatu yang timbul dari interaksi antara keterampilan, tuntutan tugas dalam pekerjaan, lingkungan kerja yang digunakan sebagai tempat kerja, tingkah laku dan cara pandang pegawai. Munandar (2014: 383) mendefinisikan bahwa beban kerja ialah kondisi kerja yang menggambarkan suatu pekerjaan yang harus selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan". Pendapat lain menurut Wiranat (2014: 7) beban kerja ialah "seperangkat kegiatan yang perlu diselesaikan oleh suatu organisasi atau posisi dalam waktu tertentu". Beban kerja yang berlebihan dapat memicu kelelahan, baik secara fisik maupun emosional yang dapat mengakibatkan gangguan kesejahteraan psikologis (Ismiyati, 2022: 97).

Disisi lain, menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja berarti serangkaian pekerjaan yang harus dilakukan pada suatu jabatan dalam organisasi dengan waktu tertentu. Menurut Suma'mur (2009:36), tekanan kerja adalah kapasitas kerja seorang pegawai yang berbeda satu sama lain dan sangat tergantung pada tingkat keterampilan, jenis kelamin, usia pekerja yang bersangkutan. Beban kerja yang tinggi dapat diartikan sebagai peningkatan tanggung jawab dan tantangan pekerjaan yang membutuhkan kerjasama dengan karyawan lain untuk menyelesaikannya (Wijaya, 2020:

221). Menurut Vanchapa (2020:1), beban kerja ialah suatu kegiatan yang perlu dituntaskan oleh pegawai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Mengingat banyak definisi di atas, dapat dikatakan bahwa beban kerja merupakan sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dengan batas waktu tertentu yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi.

## **2. Aspek-aspek beban kerja**

Ada dua aspek Menurut Munandar (2001:381), yaitu:

- a. Beban kerja sebagai kebutuhan fisik. Selain mempengaruhi kinerja seorang karyawan, lingkungan kerja yang positif dapat menciptakan sebuah lingkungan kerja yang optimal, dan kondisi fisik tentunya juga mempengaruhi kesehatan mental pekerja tersebut. Maka dari itu kondisi fisik pekerja berpengaruh terhadap kondisi jiwa yang mematkan seseorang. Dalam hal ini, kondisi pegawai harus tetap dalam keadaan sehat dalam bekerja, tidak hanya istirahat saja yang cukup, tentunya harus dilengkapi dengan dukungan fasilitas tempat kerja yang nyaman dan memadai.
- b. Beban kerja sesuai kebutuhan. Kondisi kerja shift atau kerja malam seringkali menyebabkan pegawai merasa lelah akibat tekanan kerja yang terlalu besar. Terlalu banyak tekanan kerja dan terlalu sedikit tekanan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Selain itu, aspek beban kerja menurut Ambara (dalam Apriani dkk, 2013: 269) antara lain:

- a. Aspek tugas, jika tugas dilakukan sesuai dengan keterampilan dasar dan kompetensi pegawai. Jika tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, maka akan sulit untuk melakukan pekerjaan.
- b. Aspek dukungan dan fasilitas yang sesuai dari lingkungan. Ketika individu mendapatkan dukungan dan mendapatkan hasil maksimal di tempat kerja.
- c. Aspek waktu dan kondisi. dimana waktu penyelesaian tugas yang

diberikan sesuai dengan bobot pekerjaan. Jika terjadi ketidaksesuaian antara alokasi waktu dengan beban kerja, maka karyawan akan mengalami stres kerja.

Berdasarkan beberapa aspek-aspek di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek beban kerja meliputi aspek tugas, aspek dukungan, aspek waktu dan kondisi. Penelitian ini menggunakan ketiga aspek yang dikemukakan oleh Apriani, 2013: 269.

### **3. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja**

Beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja pegawai, seperti dikemukakan Koesomowidjojo (2017: 2 )

- a. Faktor internal. Faktor internal yang mempengaruhi tekanan kerja adalah faktor yang dihasilkan dalam tubuh oleh respon stres eksternal, seperti jenis kelamin, usia, postur, kesehatan (faktor fisik), dan motivasi, keinginan, keinginan atau persepsi (faktor psikologis).
- b. Faktor di luar dunia kerja juga mempengaruhi tekanan kerja karyawan. Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
  - 1) Lingkungan kerja. Lingkungan kerja berkaitan dengan lingkungan kerja kimiawi, psikologis, biologis dan fisik. Lingkungan yang nyaman tentunya akan mempengaruhi kenyamanan seorang karyawan saat melakukan pekerjaan.
  - 2) Tugas fisik. Tugas fisik adalah hal-hal yang melibatkan alat dan bantuan untuk menyelesaikan pekerjaan, tugas pekerjaan, dan bahkan seberapa sulit untuk menyelesaikan sesuatu.
  - 3) Organisasi kerja Seorang pegawai sangat membutuhkan jadwal kerja yang teratur untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga masa kerja, mutasi, istirahat, pengembangan karir hingga gaji turut menciptakan tekanan kerja bagi setiap pegawai.

Menurut Soleman (2011: 85), faktor-faktor yang mempengaruhi stres

kerja adalah:

- a. Faktor internal. faktor yang dihasilkan dari dalam tubuh oleh respon stres eksternal yang dapat bertindak sebagai stresor, termasuk faktor otonom seperti jenis kelamin, usia, tinggi badan, status gizi, dan status kesehatan. Faktor psikologis kognisi, motivasi, keyakinan, keinginan dan kepuasan
- b. Faktor eksternal. faktor yang berasal dari luar tubuh pegawai, seperti :
  - 1) Tugas meliputi tempat kerja, tata letak tempat kerja, kondisi tempat kerja, kondisi kerja, lingkungan kerja, sifat pekerjaan, moda transportasi dan beban yang akan diangkat. Sedangkan tugas mental meliputi tugas, kompleksitas pekerjaan, emosi kerja, dll.
  - 2) Organisasi tenaga kerja meliputi jam kerja, waktu istirahat, jam kerja, sistem kerja, dll.
  - 3) Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja yang dapat menimbulkan stres tambahan antara lain lingkungan kerja fisik, biologis, dan psikologis.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi jenis kelamin, usia, postur, kesehatan (faktor fisik), dan motivasi, keinginan, keinginan atau persepsi (faktor psikologis). Sedangkan faktor eksternalnya meliputi lingkungan kerja, organisasi kerja dan tugas fisik.

#### **4. Beban Kerja dalam Perspektif Islam**

Islam telah menuntun seluruh umat manusia untuk bertindak sesuai pedoman yang telah tercantum di dalam alquran . Al-Qur'an tidak hanya sebagai pedoman bagi seseorang, tetapi juga sebagai obat mujarab untuk mengatasi semua masalah kehidupan di dunia ini. Dalam semua isinya, Al-Qur'an menyatakan bahwa hidup ini hanya untuk ibadah. Al-Qur'an juga memerintahkan orang untuk bekerja sesuai dengan hukum agama. Ayat al-Quran tentang beban kerja.

اللَّهُمَّ إِنِّي أَعُوذُ بِكَ مِنَ الْهَمِّ وَالْحَزَنِ وَأَعُوذُ بِكَ مِنَ الْعَجْزِ وَالْكَسَلِ وَأَعُوذُ بِكَ  
مِنَ الْجُبْنِ وَالْبُخْلِ وَأَعُوذُ بِكَ مِنْ غَلَبَةِ الدَّيْنِ وَقَهْرِ الرِّجَالِ

Artinya: “*Ya Rabb, sesungguhnya aku memohon kepada-Mu agar dijauhkan dari keluh kesah dan kesedihan. Aku mohon kepada-Mu dijauhkan dari lemahnya kemauan dan kemalasan. Aku mohon kepada-Mu dijauhkan dari rasa takut dan tamak*” (HR Abu Dawud 4/353).

Berhubungan dengan beban kerja, secara fisik ketika seseorang mempunyai banyak tekanan dan beban tanggung jawab yang wajib diselesaikan, serta telah merasa bingung untuk menyelesaikannya. Dengan begitu, setiap orang menghadapi stres dari setiap pekerjaan dengan cara yang berbeda. Hal ini dinyatakan dalam QS Al-Insyirah ayat 5-6, sebagai berikut:

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Artinya: “*percayalah sesungguhnya setiap kesulitan akan ada kemudahan, sesungguhnya bersama setiap kesulitan ada kemudahan*” (Q.S Al-Insyirah: 5-6).

Contoh: a) stres yang bisa kita jumpai dalam lingkungan sekitar kita adalah ketika seseorang mengerjakan tugas pada waktu yang sudah ditentukan (deadline), maka tugas tersebut akan dapat diselesaikan dengan baik. Mujib (2012) menyatakan bahwa prestasi merupakan syarat untuk menjalankan perintah Allah SWT menjadi khalifah-Nya di muka bumi. Di sisi lain, dari sudut pandang agama, kualitas hidup diakui oleh hasil hidupnya. b. Distres; itu adalah hasil dari reaksi terhadap stres yang tidak sehat, negatif, destruktif (destruktif). Menurut Selye (1997: 44), penentangan terhadap stres adalah kekhawatiran, kebutuhan bersifat negatif. Hal ini dijelaskan dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105, sebagai

berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Tafsir : Segala bentuk amalan yang dikerjakan olehmu baik itu baik atau buruk, hakikatnya akan di perlihatkan oleh Allah Maha mengetahui yang ghaib dan yang nyata, menjadi saksi bagi amalan manusia, dan kemudian seluruh umat akan dikembalikan oleh Allah dikemudian harinya, pada saat itu kamu akan mengetahui hakikat amal kamu. Kata amal disini bisa dimaksudkan dengan beban kerja, semakin banyak beban yang dimiliki apabila pegawai mengerjakan dan melewatinya dengan baik dan ikhlas, niscaya akan mendapatkan manfaat bagi dirinya baik itu keuntungan materi ataupun spiritual.

## **C. Konseptualisasi Variabel Budaya Organisasi**

### **1. Definisi Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah sistem keyakinan dan nilai-nilai yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang menjadi pedoman perilaku para anggotanya. Menurut Tosi dkk dalam Munandar (2001: 263), budaya organisasi merupakan bagaimana seseorang berpikir, merasa, bereaksi atas pola pola tertentu yang berasal dari dalam organisasi. Menurut Schein (1992: 12), budaya organisasi ialah standar dasar yang diterima oleh suatu organisasi untuk menghadapi serta memecahkan suatu masalah, melatih karyawannya untuk beradaptasi dengan lingkungannya, dan mempersatukan para anggotanya.

Oleh karena itu budaya organisasi merupakan suatu hal yang perlu dipelajari, memikirkan arah pegawainya dalam bekerja, dan mengajar

anggota, termasuk anggota baru, sebagai perasaan yang baik. Selain itu, menurut Cushway dan Lodge (GE: 2000) budaya organisasi merupakan sistem yang berisi nilai organisasi yang bisa mempengaruhi pegawai bagaimana bekerja serta berperilaku. Dalam bukunya, *Corporate Culture and Productivity: Case Studies of Asia and the Pacific* (1994), Rahman mengemukakan bahwa konsep budaya organisasi yang kuat adalah budaya organisasi yang kuat yang muncul ketika sebuah organisasi menghadapi tantangan eksternal. Menurut Kreitner dan Kinicki (2016: 33), budaya organisasi adalah “suatu bentuk penerimaan yang dimiliki dan diterima sepenuhnya oleh kelompok dan menentukan bagaimana perasaan, pemikiran, dan tanggapan kelompok terhadap lingkungan yang berbeda”. Menurut Ouchi Arifin (2014: 106), budaya organisasi adalah seperangkat nilai dan mitos yang menjadi dasar nilai dan keyakinan karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat kita simpulkan bahwa budaya organisasi adalah budaya yang dimiliki atau diciptakan oleh perusahaan dan dibimbing oleh seluruh karyawan.

## **2. Aspek-Aspek Budaya Organisasi**

Aspek budaya organisasi menurut Deal dan Kennedy (Riani, 2011), yaitu:

- a. Lingkungan, menentukan bisnis yang beroperasi untuk bisa menjadi sukses.
- b. Nilai, konsep-konsep umum dan dasar pada organisasi.
- c. Tokoh panutan atau *role model*
- d. Upacara adalah kegiatan yang diadakan perusahaan dalam rangka memberikan penghargaan kepada para pegawainya
- e. Jaringan, komunikasi informal pada perusahaan
- f. yang bisa menjadi tempat penyebaran nilai budaya di perusahaan.

Menurut Miller dalam Jati (2007: 42) aspek budaya organisasi diantaranya:

- a. Aspek tujuan, sejauh mana karyawan organisasi memahami tujuan perusahaan.



- b. Aspek konsensus adalah sejauh mana masyarakat memberikan kesempatan kepada anggota untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan.
- c. Aspek keunggulan, sejauh mana organisasi dapat memotivasi anggotanya untuk berhasil atau berkinerja lebih baik.
- d. Aspek kesatuan, sejauh mana pengelolaan perusahaan dilakukan dengan baik, jujur dan relevan dengan karyawan perusahaan.
- e. Aspek prestasi, tingkat kepercayaan perusahaan terhadap kegiatan anggotanya.
- f. Aspek keakraban yang dirasakan tentang keadaan hubungan interpersonal antara perusahaan dengan karyawannya atau antara karyawan dengan perusahaan.
- g. Aspek integritas, keseriusan dalam bekerja karyawan di perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek budaya organisasi meliputi aspek tujuan, konsensus, keunggulan, kesatuan, prestasi, keakraban, integritas. Penelitian ini menggunakan teori menurut Miller dalam Jati (2007: 42).

### **3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi**

Menurut Tika (2013: 19), faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi baik faktor internal (dalam perusahaan) dan faktor eksternal (luar perusahaan). Unsur-unsur yang ada pada budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Asumsi dasar budaya organisasi digunakan untuk panduan perilaku anggota organisasi.
- b. *Holden beliefs* keyakinan ini mempunyai nilai yang berbentuk seperti motto, asumsi dasar, tujuan, filosofi, prinsip.
- c. Pemimpin atau kelompok untuk menghasilkan serta mengembangkan budaya perlu menciptakan oleh para pemimpin di dalam suatu organisasi.
- d. Panduan pemecahan permasalahan, terdapat dua masalah utama yakni masalah pada penyesuaian eksternal dan masalah pada integrasi internal

yang bisa diatasi dengan cara asumsi serta keyakinan umum yang dimiliki anggota organisasi.

- e. Nilai-nilai bersama didalam budaya, yang perlu dibagi dari apa yang paling diinginkan atau yang paling terbaik serta berharga bagi seseorang
- f. Kapal bersejarah kebutuhan yang diberikan untuk anggota baru organisasi sebagai panduan dalam menjalankan serta memelihara organisasi.
- g. Modifikasi kebutuhan anggota agar bisa mengikuti aturan serta peraturan yang tersedia bagi organisasi dan adanya adaptasi organisasi pada perubahan yang terjadi di lingkungan

Ernawan (2001:13) menjelaskan bahwa faktor budaya organisasi meliputi:

- a. faktor struktural sosial
- b. Faktor bahasa
- c. Faktor pendidikan.

Jones (2007: 187-193) juga menjelaskan bahwa budaya organisasi dibentuk oleh interaksi empat faktor utama: faktor perilaku individu (karakteristik anggota organisasi), perilaku organisasi, hak kepemilikan, dan faktor struktural. organisasi (organisasi struktural).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu faktor perilaku individu, perilaku organisasi, hak kepemilikan dan faktor struktural organisasi.

#### **4. Komponen Budaya Organisasi**

Menurut Jason A. Colquitt dalam (Wibowo, 2016:42) terdapat tiga komponen utama dalam budaya organisasi, sebagai berikut:

- a. *Observable artifacts* (artefak yang dapat diamati) yaitu manifestasi dari budaya organisasi yang dapat dilihat atau dibicarakan oleh pekerja. *Observable artifacts* memberikan signal yang diinterpretasikan pekerja untuk mengukur bagaimana karyawan bertindak dalam suatu pekerjaan di perusahaan tersebut.

- b. *Expoused Values* (nilai-nilai yang dianut) yaitu keyakinan, filosofi dan norma secara tegas yang dinyatakan oleh organisasi. *Expoused Values* mempunyai rentang dari dokumen yang dipublikasikan seperti visi atau misi perusahaan, dan laporan lisan yang dibuat untuk karyawan dengan manajer. Namun, pada saat kemerosotan ekonomi tetap setia kepada nilai yang dianut tidaklah mudah.
- c. *Basic Understanding Assumption* (asumsi pemahaman dasar) yaitu keyakinan dan filosofi yang tertanam dalam pikiran karyawan sehingga karyawan langsung melakukan apa yang dipercaya dari pada mempertanyakan validitas perilaku karyawan. Keyakinan ini merupakan bagian terdalam dan paling sedikit teramati di dalam budaya organisasi. Keyakinan para pendiri menjadi sumber terbentuknya asumsi dasar dalam kehidupan organisasi.

Dari uraian diatas, peneliti membuat tanggapan bahwa komponen budaya organisasi yang diterapkan suatu organisasi dapat dilihat melalui pengamatan langsung pada saat berkunjung dan melihat bagaimana kegiatan suatu organisasi itu berjalan tanpa melakukan perlakuan khusus. Hal ini dapat dilihat melalui pelayanan dan sikap karyawan saat berkunjung.

## 5. Budaya Organisasi dalam perspektif Islam

Budaya organisasi merupakan penghubung antar anggota suatu organisasi. Pada dasarnya, orang cenderung bergaul dengan orang-orang yang memiliki kesamaan nilai, norma, kebiasaan, keyakinan, dan asumsi lainnya. Kesamaan ini mendorong orang yang berbeda untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Hilangnya kerjasama menyebabkan pembubaran atau bahkan kehancuran organisasi. Sebagaimana Allah berfirman dalam Qs. Al-Hujurat ayat 13:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا  
 إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقَىٰكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya: “hai manusia, kami ciptakan kamu dari laki-laki dan perempuan, dan kami jadikan kamu berbangsa dan bersuku supaya kamu saling mengenal. Yang paling mulia di antara kamu sesungguhnya adalah dia yang paling bertaqwa di sisi Allah. Sesungguhnya, Allah maha tahu dan maha kuasa” (Q.S Al-Hujurat: 13).

Ayat ini dapat dipahami bahwa pada dasarnya manusia diciptakan dari individu-individu yang berbeda-beda. Lalu Allah memerintahkan kepada umat manusia untuk saling mengenal satu sama lain. Dimana melalui interaksi yang dilakukan oleh manusia tersebut dalam rangka untuk menuju sebuah interaksi timbal balik guna membentuk sebuah budaya kepribadian yang bertakwa kepada Allah SWT. Di mana budaya yang terbentuk tersebut adalah budaya untuk beramar ma'ruf nahi mungkar.

Qur'an surat Az-Zumar Ayat 39, sebagai berikut:

قُلْ يَوْمَ يَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ

Artinya: “Katakanlah (Muhammad), “Wahai kaumku! Berbuatlah menurut kedudukanmu, aku pun berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengetahui”

Tafsir: Agama islam sebagai agama samawi yang menekankan bagi umat-Nya untuk bisa bekerja. Sebagaimana ada dalam sabda-Nya bekerjalah untuk duniamu seakan-akan kamu hidup selamanya serta beribadahlah untuk akhiratmu. Bekerja adalah suatu kebiasaan atau keharusan yang sudah ada sejak dahulu, bekerja dengan baik, ikhlas, sesuai dengan aturan dan jujur adalah salah satu cara terbaik dalam bekerja sesuai dengan syariat agama islam. Dijelaskan juga pada Al – Qur'an surah Al – Hujurat ayat 13

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْوَاهُ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

*Artinya: "Wahai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari laki-laki dan perempuan dan Kami menjadikan kamu bangsa dan puak supaya kamu berkenal-kenalan, sesungguhnya semulia-mulia kamu di sisi Allah ialah orang yang bertakwa di antara kamu."*

Konsep kebudayaan dalam islam adalah kebudayaan yang wajib mendasar pada ajaran islam, Islam sebagai wahyu adalah bukan bagian dari kebudayaan tetapi sebagai pendorong terbitnya kebudayaan yang *diridhai* Allah. Kebudayaan sebagai hasil umat manusia, dalam rangka pemenuhan keperluan hidupnya, wajib berdasar kepada ajaran-ajaran Islam. Dalam persepsi ajaran-ajaran Islam terdapat berbagai terminologi yang berkaitan erat dengan istilah kebudaya, Kebudayaan dalam Islam adalah menyeimbangkan antara aspek materi dan rohani serta tujuan hidup adalah dunia ini sendiri dan akhirat kelak. Demikian kira-kira uraian mengenai konsep kebudayaan dalam perspektif Islam.

#### **D. Dinamika Keterhubungan antar Variabel**

Suatu organisasi dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada. Mangkunegara (20015: 29) menyatakan bahwa stres kerja dapat dirasakan dari beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.

Pegawai sering dihadapkan dengan menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dilakukan secara bersamaan. Tentu saja, tugas-tugas ini membutuhkan waktu, energi, dan sumber daya lainnya. Orang yang percaya dan merasa bahwa pekerjaan yang diberikan adalah tantangan untuk diselesaikan, merasa puas dengan pekerjaannya, meskipun terlalu banyak. Sebaliknya, jika individu merasa

kewalahan dengan terlalu banyak pekerjaan, secara bertahap individu tersebut akan melihat tanda-tanda kelelahan dan merasa kewalahan saat menangani tugas-tugas tersebut.

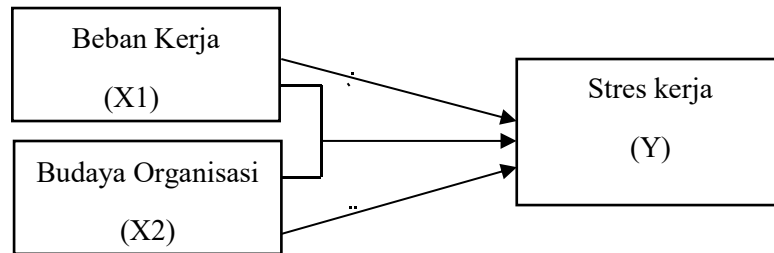
Tugas yang sangat sulit dan kompleks meningkatkan kapasitas kerja dapat menyebabkan individu merasa frustrasi dan timbul rasa stres dengan segala konsekuensinya (Tsai, et al., 2009: 324). Dampak stres termasuk menurunkannya tingkat kepuasan kerja, menurunnya komitmen dan kesetiaan kepada organisasi dan penurunan produktivitas kerja, mengakibatkan peningkatan absensi dan omset. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tri Suryaningrum (2015: 51), tekanan kerja yang terlalu rendah atau tinggi dapat menyebabkan stres kerja karena menyebabkan kejenuhan atau meningkatkan kapasitas yang tersedia bagi pekerja.

Segala hal yang berhubungan dengan lingkungan organisasi akan menjadi penyebab stres yang dialami oleh seseorang. Dalam hal ini pengaruh budaya organisasi akan menjadi pemicu stres kerja tersebut. Adapun beberapa penelitian yang telah dilakukan diantaranya Lazarus dan Folkman (1984: 138) mengemukakan bahwa stres mengacu pada ketidakmampuan individu dalam mengatasi tuntutan dari lingkungan.

Budaya merupakan elemen penting dari sebuah organisasi yang terdiri dari keyakinan mengenai etika serta perilaku yang diikuti oleh anggotanya. Budaya ini akan memiliki efek positif pada bisnis untuk bisa menciptakan lingkungan yang baik. Sehingga, budaya yang baik yang bisa mendukung pegawai untuk bekerja dengan baik. Sutrisna (2010: 188) berpendapat bahwa budaya yang dikelola untuk alat manajemen bisa memiliki dampak yang baik dan mendukung pegawai untuk bisa lebih produktif dan terlibat.

Menurut Luthan (dalam Asih, dkk, 2018: 26), penyebab utama stres kerja antara lain stresor ekstra-organisasi, stresor organisasi, kelompok stres, dan stresor individu. Segala sesuatu yang berhubungan dengan lingkungan dan organisasi dapat menjadi stresor yang dialami seseorang. Dalam hal ini pengaruh budaya organisasi dapat menimbulkan stres kerja. Sejumlah penelitian yang dilakukan oleh Amelia (2012: 32) mengemukakan bahwa budaya organisasi dan

stres kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan guna meningkatkan kepuasan karyawan guna mencapai kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disusun kerangka teoritik sebagai berikut:



### E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau teoritis terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan pada kerangka berpikir yang telah diuraikan maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian :

1. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada pegawai PT. Infomedia Layanan Tam *Consumer* BSD
2. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap stres kerja pada pegawai PT. Infomedia Layanan Tam *Consumer* BSD
3. Terdapat pengaruh beban kerja dan budaya organisasi terhadap stres kerja pada pegawai PT. Infomedia Layanan Tam *Consumer* BSD

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini, menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses pengumpulan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka-angka sebagai alat untuk menemukan informasi tentang apa yang ingin diketahui (Margono, 1997: 37). Kemudian, menurut Sugiyono (2017: 8) mengartikan metode penelitian ini didasarkan pada suatu filosofi positivis yang dipakai untuk menganalisis pada populasi tertentu yang nantinya menjadi sampel, pengumpulan data-data dengan memakai alat penelitian serta analisis data. Penelitian ini menggunakan data rasio yang memiliki tujuan untuk bisa mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel-variabel yang akan diteliti.

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

##### **1. Variabel Penelitian**

Suatu atribut atau objek yang mempunyai variasi tertentu dan sudah ditetapkan sebagai bahan untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014: 3). Pada penelitian ini peneliti menggunakan dua variabel yaitu variabel bebas atau independen (X) dan variabel terikat atau dependen (Y).

##### **a. Variabel Dependen (Y)**

Variabel terikat atau dependent adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas sebagai akibatnya (Sugiyono, 2011: 61). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah stres kerja.

##### **b. Variabel Independen (X)**

Variabel bebas menurut Sugiyono (2011: 61) mengartikan variabel yang menjadi penyebab perubahan dan munculnya variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini adalah beban kerja dan budaya organisasi.



## 2. Definisi Operasional

### a. Stres kerja

Stres kerja adalah kondisi stres yang dialami karyawan di tempat kerja yang menimbulkan gejala psikologis, fisiologis, dan perilaku. Dengan menggunakan skala stres kerja, yang didasarkan pada tiga komponen stres kerja yang diidentifikasi oleh Robbins dan Judge (2011: 82) yaitu aspek fisiologis, psikologis dan perilaku. Stres akan semakin meningkat jika pekerja mengalami banyak tuntutan dalam pekerjaannya.

### b. Beban kerja.

Beban kerja adalah proses di mana seseorang melakukan pekerjaan atau tugas kelompok selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Dengan menggunakan skala beban kerja, yang didasarkan pada tiga komponen beban kerja yang diidentifikasi oleh Apriani dkk, 2013: 269) yaitu aspek tugas, dukungan dan fasilitas yang sesuai dari lingkungan, waktu dan kondisi. Semakin tinggi skor skala, semakin berat beban kerja pegawai, dan semakin rendah skor skala, semakin ringan penilaian karyawan terhadap beban kerja yang dirasakannya

### c. Budaya organisasi.

Budaya organisasi adalah budaya yang dimiliki atau diciptakan oleh suatu perusahaan dan diikuti oleh seluruh karyawannya. Dengan menggunakan skala budaya organisasi, yang didasarkan pada 8 komponen budaya organisasi yang diidentifikasi oleh Miller dalam Jati (2007: 42) yaitu aspek tujuan, konsensus, keunggulan, integritas, empiris, keberhasilan, integrasi dan aspek yang dirasakan tentang keadaan hubungan interpersonal. Semakin tinggi skor yang dicapai, semakin besar pengaruh budaya organisasi terhadap pegawai, dan semakin rendah skor yang dicapai, semakin rendah pengaruh budaya organisasi terhadap pegawai.

### **C. Lokasi dan Waktu Penelitian**

#### **1. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor pt.infomedia JL. Pahlawan Seribu, No. 1, Serpong, Graha Telkom BSD, 6th Floor, Lengkong Karya, Kec. Serpong Utara, Kota Tangerang Selatan, Banten 15310.

#### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada 29 Desember 2022 hingga 26 Januari 2023.

### **D. Populasi, Sampel dan Teknik sampling**

#### **1. Populasi**

Sugiyono (2017: 80) menyatakan bahwa populasi adalah suatu wilayah umum yang terdiri dari benda-benda/subyek dengan ciri ciri tertentu. Perilaku yang ditemukan melalui penyelidikan, kemudian ditarik kesimpulan. Dalam kegiatan, ilmiah dan sosial butuh dilakukan adanya pembatasan populasi dan juga metode untuk pengambilan pada sampel. Sampel yang nantinya diambil harus bersifat representatif yang artinya bisa mewakili semua populasi. Populasi memiliki arti keseluruhan dari objek pada penelitian yang terdiri dari orang-orang atau peristiwa, yang nantinya akan menjadi sumber data yang bisa mewakili ciri-ciri tertentu dari penelitian. Sebuah populasi disebut juga dengan keseluruhan rentang individu, objek, dan juga gejala serta peristiwa yang dapat digeneralisasikan. Menarik kesimpulan dalam survey ini, seluruh karyawan PT. Infomedia Layanan TAM *Consumer* BSD total populasi penelitian ini adalah 250 karyawan.

#### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2011: 81) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik penarikan sampel menggunakan tabel *krejcie* dengan tingkat kesalahan 5%. Menggunakan metode survei dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner.

Tabel 3.1 Sampel *Krejcie*

N	S	N	S	N	S
10	10	220	140	1.200	291
15	14	230	144	1.300	297
20	19	240	148	1.400	302
25	24	250	152	1.500	306
30	28	260	155	1.600	310
35	32	270	159	1.700	313
40	36	280	162	1.800	317
45	40	290	165	1.900	320
50	44	300	169	2.000	322
55	48	320	175	2.200	327
60	52	340	181	2.400	331
65	56	360	186	2.600	335
70	59	380	191	2.800	338
75	63	400	196	3.000	341
80	66	420	201	3.500	346
85	70	440	205	4.000	351
90	73	460	210	4.500	354
95	76	480	214	5.000	357
100	80	500	217	6.000	361
110	86	550	226	7.000	364
120	92	600	234	8.000	367
130	97	650	242	9.000	368
140	103	700	248	10.000	370
150	108	750	254	15.000	375
160	113	800	260	20.000	377
170	118	850	265	30.000	379
180	123	900	269	40.000	380
190	127	950	274	50.000	381
200	132	1.000	276	75.000	382
210	136	1.100	285	100.000	384

Keterangan:

N = jumlah populasi

S = jumlah sampel

Sugiyono (2013: 86) menjelaskan untuk menentukan jumlah sampel dari populasi dengan menggunakan tabel *krejcie* dengan taraf kesalahan 1%, 5% dan 10%. Jika jumlah populasi 250 orang dan tingkat kesalahan menggunakan taraf 5%. Maka sampel yang digunakan pada penelitian ini sejumlah 152 responden.

### 3. Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini akan menggunakan teknik *non probability sampling*, yaitu sebuah teknik untuk pengambilan sampel yang tidak bisa memberikan peluang dan juga kesempatan yang serupa bagi setiap anggota populasi untuk bisa dipilih menjadi sampel. Menurut Sugiyono (2017:82), teknik yang akan digunakan untuk mengambil sampel yaitu dengan menggunakan *purposive sampling*.

Menurut sugiyono (2018:138) *purposive sampling* diartikan sebagai

teknik penentu bagi sampel dengan adanya pertimbangan-pertimbangan tertentu, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* dikarenakan dapat menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan kriteria khusus. adapun kriteria yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

- a. Tercatat sebagai Pegawai aktif pada PT. Infomedia
- b. Masa kerja pegawai 2-5 tahun bekerja pada PT. Infomedia bagian layanan tam *consumer* BSD.

### E. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, peneliti akan mengolah data dengan memberikan penilaian terhadap angket yang disebarakan kepada responden dengan menggunakan *skala likert*. Skala likert digunakan untuk mengukur pendapat, pandangan, persepsi, bahkan sekelompok fenomena sosial seseorang (Sugiyono, 2005: 30). Dalam model skala likert ini terdapat dua macam pernyataan yaitu favourable dan unfavourable yang bisa ditentukan sesuai dengan tabel dibawah ini:

Tabel 3.2 Skala *Likert*

<b>Respon</b>	<b>Favourable</b>	<b>Unfavourable</b>
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

Dalam penelitian ini menggunakan tiga skala yang terdiri dari skala beban kerja, budaya organisasi, dan stres kerja. Setiap skala memiliki masing-masing indikator untuk diukur, berikut skala yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Skala Stres Kerja

Skala stres kerja ini digunakan untuk mengukur seberapa besar tingkat stres kerja yang dimiliki pegawai PT. Infomedia layanan TAM *consumer*

BSD. Skala stres kerja dalam penelitian ini disusun menurut Robbins dan Judge (2011) yaitu psikologis, fisiologis, perilaku, sebagai berikut :

Tabel Skala *blueprint* 3.3

Aspek	Indikator	Favourable	Unfavourable	Jumlah
Fisiologis	Penurunan metabolisme tubuh, mempercepat detak jantung dan sesak nafas, mudah sakit kepala	1, 7, 15, 25, 30*	4, 12, 18*, 23, 26*	10
Psikologis	Tidak puas, gelisah, merasa tegang, perubahan emosi, suka menunda suatu hal	2, 8, 14, 22*, 27*	5, 10, 16, 24, 28	10
Perilaku	Mudah lupa, perubahan pola tidur dan makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, menarik diri dari social	3, 9, 13, 19*, 21*	6, 11, 17, 20, 29*	10
<b>TOTAL</b>		<b>15</b>	<b>15</b>	<b>30</b>

Keterangan \* = Item yang gugur

## 2. Skala Beban Kerja

Skala ini dirancang berdasarkan aspek-aspek beban kerja antara lain, aspek tugas tugas yang dikerjakan, aspek dukungan seseorang atau sekelompok, aspek waktu dan kondisi. Rancangan item skala beban kerja dapat dilihat pada tabel

Tabel Skala *blueprint* 3.4

Aspek	Indikator	Favorable	Unfavourable	Jumlah
Tugas	Individu terbebani dengan pekerjaan atau tugas yang ada, kurangnya ketelitian, kesulitan untuk menyelesaikan masalah	1, 7, 13, 19*, 25	4, 10, 16*, 22*, 28*	10
Dukungan	Individu mendapatkan dukungan dari lingkungan dan fasilitas sekitar	5, 11, 17, 23, 29*	2, 8, 14, 20*, 26	10
Waktu dan kondisi	Adanya target hasil dari tugas-tugas yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu	3, 9, 15, 21*, 27	6, 12, 18*, 24, 30*	10
<b>TOTAL</b>		<b>15</b>	<b>15</b>	<b>30</b>

Keterangan \* = Item yang gugur

### 3. Skala Budaya Organisasi

Variabel budaya organisasi dapat diukur menggunakan delapan aspek antara lain aspek tujuan, aspek konsekuen, aspek keunggulan, aspek kesatuan, aspek empirik, aspek prestasi, aspek keakraban dan aspek integritas. Rancangan skala budaya organisasi dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel Skala *blueprint* 3.5

<b>Aspek</b>	<b>Indikator</b>	<b>Favorable</b>	<b>Unfavourable</b>	<b>Jumlah</b>
Tujuan	Adanya kesamaan nilai dan tujuan	8*, 20, 27, 31*, 42*	2*, 10*, 35, 48* 62*	10
Konsekuensi	Organisasi mempertimbangkan konsekuensi dari setiap keputusan	5*, 21, 45*, 68*, 70*	12*, 29*, 49*, 52, 69	10
Keunggulan	Kebijakan organisasi mendukung perkembangan individu	1*, 11*, 32*, 51*, 63*	9*, 17, 30, 43*, 58*	10
Kesatuan	Organisasi memberikan perhatian secara detail dan cermat pada karyawan	13*, 19, 39*, 47, 53*	7, 25, 37, 50*, 64	10
Prestasi	Organisasi memiliki perhatian dan harapan tinggi terhadap hasil	15*, 24*, 38*, 44*, 65*	3, 22*, 36, 54, 60	10
Keakraban	Kerjasama dan kolaborasi tim dalam bekerja	6, 18*, 33*, 46, 59*	14, 26, 40*, 56, 66	10
Integritas	Mempertahankan status kondisi yang ada dalam melakukan kegiatan organisasi	4, 28*, 41, 55*, 61*	16, 23, 34, 57, 67	10
<b>TOTAL</b>		<b>35</b>	<b>35</b>	<b>70</b>

Keterangan \* = Item yang gugur

## F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

### 1. Uji Validitas

Umar (1998: 256) menjelaskan validitas digunakan untuk menunjukkan seberapa baik data yang dihasilkan melalui survei mengukur apa yang ingin diukur. Fungsi dari pengukuran ini untuk bisa memberikan hasil yang akurat serta tepat yang sesuai atas tujuan dari pengukuran ini. Dalam menguji ke validitas item menggunakan bantuan aplikasi *SPSS for windows* setiap item bisa dikatakan valid apabila nilai koefisiennya  $a \geq 0,3$ .

#### a. Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Skala stres kerja pada penelitian ini terdapat 30 item butir pertanyaan. Subjek yang digunakan oleh peneliti dalam uji coba alat ukur adalah karyawan My Republik Tangerang sebanyak 31 orang. Berdasarkan hasil *Corrected Item-Total Correlation*, dapat diketahui bahwa terdapat 22 item yang valid dan 8 item yang gugur karena nilai  $r < 0,3$ . Item yang dinyatakan tidak valid adalah: 18, 19, 21, 22, 26, 27, 29, 30.

Tabel 3.6 *Blueprint* Stres Kerja

Aspek	Indikator	Favourable	Unfavourable	Jumlah
Fisiologis	Penurunan metabolisme tubuh, mempercepat detak jantung dan sesak nafas, mudah sakit kepala	1, 7, 15, 25	4, 12, 23	7
Psikologis	Tidak puas, gelisah, merasa tegang, perubahan emosi, suka menunda suatu hal	2, 8, 14	5, 10, 16, 24, 28	8



Perilaku	Mudah lupa, perubahan pola tidur dan makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, menarik diri dari social	3, 9, 13	6, 11, 17, 20	7
<b>TOTAL</b>		<b>10</b>	<b>12</b>	<b>22</b>

### b. Hasil Uji Validitas Beban Kerja

Skala beban kerja pada penelitian ini terdapat 30 item butir pertanyaan. Subjek yang digunakan oleh peneliti dalam uji coba alat ukur adalah karyawan My Republik Tangerang sebanyak 31 orang. Berdasarkan hasil *Corrected Item-Total Correlation*, dapat diketahui bahwa terdapat 21 item yang valid dan 9 item yang gugur karena nilai  $r < 0,3$ . Item yang dinyatakan tidak valid adalah: 16, 18, 19, 20, 21, 22, 28, 29, 30.

Tabel 3.7 *Blueprint* Beban Kerja

Aspek	Indikator	Favorable	Unfavourable	Jumlah
Tugas	Individu terbebani dengan pekerjaan atau tugas yang ada, kurangnya ketelitian, kesulitan untuk menyelesaikan masalah	1, 7, 13, 25	4, 10	6
Dukungan	Individu mendapatkan dukungan dari lingkungan dan fasilitas sekitar	5, 11, 17, 23	2, 8, 14, 26	8

Waktu dan kondisi	Adanya target hasil dari tugas-tugas yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu	3, 9, 15, 27	6, 12, 24	7
<b>TOTAL</b>		<b>12</b>	<b>9</b>	<b>21</b>

### c. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Skala beban kerja pada penelitian ini terdapat 70 item butir pertanyaan. Subjek yang digunakan oleh peneliti dalam uji coba alat ukur adalah karyawan My Republik Tangerang sebanyak 31 orang. Berdasarkan hasil *Corrected Item-Total Correlation*, dapat diketahui bahwa terdapat 31 item yang valid dan 39 item yang gugur karena nilai  $r < 0,3$ . Item yang dinyatakan tidak valid adalah: 1, 2, 5, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 18, 22, 24, 28, 29, 31, 32, 33, 38, 39, 40, 42, 43, 44, 45, 48, 49, 50, 51, 53, 55, 58, 59, 61, 62, 63, 65, 68, 70.

Tabel 3.8 *Blueprint* Budaya Organisasi

Aspek	Indikator	Favorable	Unfavourable	Jumlah
Tujuan	Adanya kesamaan nilai dan tujuan	20, 27	35	3
Konsekuensi	Organisasi mempertimbangkan konsekuensi dari setiap keputusan	21	52, 69	3
Keunggulan	Kebijakan organisasi mendukung perkembangan individu		17, 30	2
Kesatuan	Organisasi memberikan perhatian secara detail dan cermat pada karyawan	19, 47	7, 25, 37, 64	6

Prestasi	Organisasi memiliki perhatian dan harapan tinggi terhadap hasil		3, 36, 54, 60	4
Keakraban	Kerjasama dan kolaborasi tim dalam bekerja	6, 46	14, 26, 56, 66	6
Integritas	Mempertahankan status kondisi yang ada dalam melakukan kegiatan organisasi	4, 41	16, 23, 34 , 57, 67	7
<b>TOTAL</b>		<b>9</b>	<b>22</b>	<b>31</b>

## 2. Uji Reliabilitas

Reabilitas dapat diartikan sebagai suatu ukuran dimana hasil pengukuran dengan objek yang sama bisa memberikan hasil data yang sama juga Sugiyono (2017: 130). Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan pada responden dari total 250 karyawan PT. Infomedia menggunakan soal-soal yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan penentuan reliabilitas. Dengan bantuan SPSS 22.0 for Windows, uji ini untuk mengukur reliabilitas menggunakan uji statistik cronbach alpha, apabila variabel menunjukkan nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,06 maka variabel tersebut bisa dikatakan reliabel (Ghozali, 2011: 48).

Tabel 3.9 Batasan Reabilitas *alpha cronbach*

Hasil reliabilitas	Batasan <i>Alfa Cronbach</i>
<0,06	Tidak dapat diterima
0,06-0,65	Diterima namun kurang memuaskan
0,65-0,70	Dapat diterima secara minimal
0,70-0,80	Dapat diterima
0,80-0,90	Sangat baik
>0,90	Sebaiknya susunan skala dipersingkat/ diperpendek.

### a. Hasil Uji Reabilitas

Tabel 3.10 Reabilitas Stres Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.897	30

Tabel 3.11 Reabilitas Beban Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.862	30

Tabel 3.12 Reabilitas Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.803	70

Berdasarkan hasil uji reabilitas yang telah dilakukan oleh peneliti. Didapatkan Cronbach alpha 0,897 untuk stres kerja, 0,862 untuk beban kerja dan 0,803 untuk budaya organisasi. Dengan demikian ketiga variable tersebut dinyatakan reliabel karena skor koefisien *Cronbach alpha* > 0,60.

## G. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah data untuk variabel penelitian dependen (X) dan independen (Y) dalam penelitian ini dapat berdistribusi atau apakah data tersebut dapat dibagi secara normal (Lisa, Deswarantari, Haida, 2020: 17). Pada penelitian ini digunakan teknik Kolmogorov Smirnov menggunakan *SPSS 22.0 for Windows* sebagai uji normalitas, dimana data dianggap normal jika

signifikansinya  $> 0,05$  maka data dikatakan berdistribusi normal.

### **b. Uji Linearitas**

Uji linearitas ini digunakan untuk menguji metode regresi antara variabel dependen (X) dan variabel independen (Y) adanya hubungan yang linear atau tidak antar variabel. Apabila dalam perhitungan ternyata tidak menunjukkan hubungan linear maka analisis regresi tidak bisa diteruskan. Pada penelitian ini, uji linearitas menggunakan bantuan SPSS 22.0 for Windows. Apabila nilai signifikan  $> 0,05$  maka terdapat hubungan linear, dan apabila nilai signifikan  $< 0,05$  maka hubungannya tidak linear (Muhson, 2012 : 36).

### **c. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengidentifikasi korelasi antara variabel bebas (X) dari model regresi. Idealnya, persamaan regresi tidak memiliki hubungan yang kuat dengan variabel bebas (Riyanto dan Hermawan, 2020: 139). Pada uji multikolinearitas ini dengan menggunakan aplikasi *SPSS for Windows* untuk memeriksa apakah model regresi memiliki multikolinearitas dalam model regresi yaitu dengan cara menggunakan nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) jika nilai tolerance menunjukkan  $> 0,10$  dan Jika nilai VIF  $< 10$  maka terjadi multikolinearitas

## **2. Uji Hipotesis**

### **a. Uji parsial (Uji t)**

Menurut Ghozali (2013:160) menjelaskan bahwa nilai signifikansi  $< 0,05$  maka variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Kriteria pengujian hipotesis yang ditetapkan adalah jika  $H_1$  dan  $H_2$  menghasilkan nilai  $p < 0,05$  maka hipotesis diterima, namun jika  $p > 0,05$  maka hipotesis ditolak.

### **b. Uji simultan (Uji f)**

Menurut Ghozali (2013:171) menjelaskan bahwa jika nilai signifikansi  $<0,05$  maka nilai variabel independen (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Kriteria hipotesis yang ditetapkan adalah jika  $H_3$  menghasilkan nilai  $p < 0,05$  maka hipotesis diterima, namun jika  $p > 0,05$  maka hipotesis ditolak.

### **c. Regresi Linear Berganda**

Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk bisa mengetahui adanya pengaruh antara variabel independen yang terdiri atas beban kerja ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap stres kerja (Y). Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini menggunakan bantuan dari aplikasi program *SPSS for Windows*. Model persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = stres kerja

a = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien Regresi beban kerja

$X_1$  = Beban kerja

$B_2$  = Koefisien Regresi budaya organisasi

$X_2$  = Budaya organisasi

e = Standard Error

Proses perhitungan tersebut dilakukan menggunakan bantuan program *spss* versi 22.0 for windows. Untuk bisa mengetahui adanya terdapat pengaruh atau tidak di antara dua variabel tersebut, bisa diketahui melalui tingkat signifikansi. Apabila tingkat signifikan  $< 0,5$  maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima, tetapi jika tingkat signifikan  $> 0,05$  dikatakan hipotesis ditolak. Berdasarkan analisis regresi linear berganda yang telah

dipaparkan di atas, maka peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai pengaruh budaya organisasi dan budaya organisasi terhadap organisasi terhadap stres kerja.

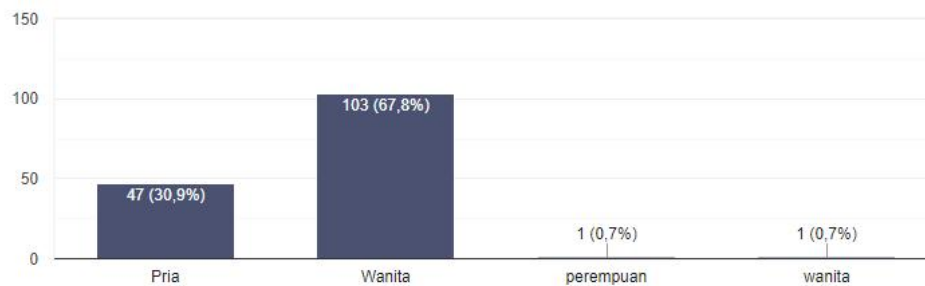
## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Subjek

Subjek dalam penelitian ini merupakan pegawai aktif PT. Infomedia Layanan TAM *Consumer* BSD per tahun 2022. Terdapat 152 sampel dengan jumlah 250 karyawan. Sampel pada penelitian ini menggunakan tabel *krejcie* dengan tingkat kesalahan 5%. Sugiyono (2013: 86) menjelaskan untuk menentukan jumlah sampel dari populasi dengan menggunakan tabel *krejcie* dengan taraf kesalahan 1%, 5% dan 10%. Jika jumlah populasi 250 orang dan tingkat kesalahan menggunakan taraf 5%. Maka sampel yang digunakan pada penelitian ini sejumlah 152 responden. Berikut terdapat data subjek penelitian berdasarkan beberapa kategori, sebagai berikut:

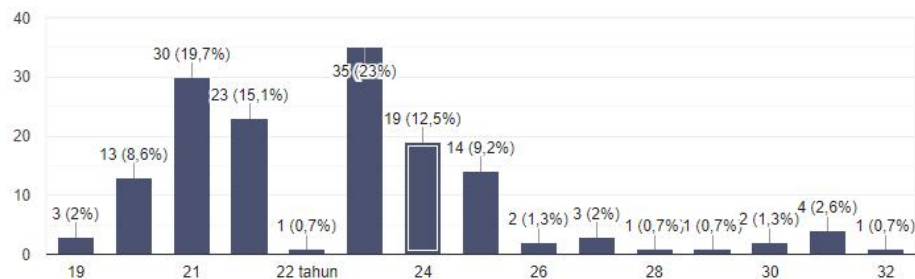
Tabel 4.1 Data subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin



Berdasarkan diagram jenis kelamin subjek di atas, dapat dilihat bahwa dari total 152 subjek terdapat 47 yang berjenis kelamin laki – laki dengan persentase 30,9 % dan terdapat 105 subjek penelitian yang berjenis kelamin perempuan dengan presentase 69,1 % .



Tabel 4.2 Data subjek penelitian berdasarkan umur



Berdasarkan hasil tabel di atas dapat dikatakan bahwa sebanyak 3 orang berumur 19 tahun, ada 13 orang berumur 20 tahun, ada 30 orang berumur 21 tahun, ada 23 orang berumur 22 tahun, ada 1 orang berumur 22 tahun, ada 35 orang berumur 23 tahun, ada 19 orang berumur 24 tahun, ada 14 orang berumur 25 tahun, ada 2 orang berumur 26 tahun, ada 3 orang berumur 27 tahun, ada 1 orang berumur 28 tahun, ada 1 orang berumur 29 tahun, ada 2 orang berumur 30 tahun, ada 4 orang berumur 31 tahun, ada 1 orang berumur 32 tahun.

Tabel 4.3 Data subjek penelitian berdasarkan bidang pekerjaan



Berdasarkan hasil tabel di atas dapat dikatakan bahwa sebanyak 143 orang memiliki bidang pekerjaan sebagai telemarketing, lalu sebanyak 8 orang memiliki bidang pekerjaan sebagai team leader marketing, dan sebanyak 1 orang memiliki bidang pekerjaan sebagai SPV.

## B. Deskripsi Data

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh, deskripsi data bisa dilakukan untuk mengetahui tingkat stres kerja, beban kerja dan budaya kerja. Deskripsi data diperoleh dengan menggunakan aplikasi *SPSS version 22 for windows* yang terdiri dari jumlah subjek (N), skor minimum (Min), skor maximum (Max) mean, dan standar deviation. Deskripsi data dari masing – masing variabel sebagai berikut:

### 1. Deskripsi data stres kerja

Tabel 4.4 Hasil Uji Deskriptif Data Stres Kerja

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja	152	44	67	54.37	4.415

Berdasarkan hasil deskripsi data pada tabel di atas, bahwa variabel stres kerja menunjukkan minimum sebesar 44, nilai maximum 67, dan nilai rata-rata (mean) 54.37 dan nilai standar deviasi sebesar 4.415. dari hasil deskripsi data variabel kepuasan kerja dapat dikategorisasikan sebagai berikut:

Tabel 4.5 Kategorisasi skor Skala Stres Kerja

Kategorisasi	Norma	Skor Skala
Rendah	$X < (M - 1SD)$	$X < 49,955$
Sedang	$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$	$49,945 \leq X < 58,785$
Tinggi	$(M + 1SD) \geq X$	$58,785 \geq X$

Berdasarkan tabel kategorisasi skor skala stres kerja di atas, dapat diketahui bahwa pegawai PT. Infomedia Layanan TAM *Consumer* BSD dinyatakan memiliki stres kerja pada kategori rendah apabila skor lebih kecil dari 49, 945 dinyatakan pada kategori sedang apabila skor diantara 49,945 hingga kurang dari 58,775 dan dinyatakan kategori tinggi apabila skor lebih besar atau sama dengan 58,775.

Tabel 4.6 Kategorisasi Stres Kerja

No	Kategorisasi	Jumlah
1.	Rendah	22
2.	Sedang	106
3.	Tinggi	24
Total		152

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 22 pegawai memiliki stres kerja yang rendah, 106 pegawai memiliki stres kerja yang sedang dan 24 pegawai memiliki stres kerja yang tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini tergolong memiliki stres kerja yang sedang.

## 2. Deskripsi data beban kerja

Tabel 4.7 Hasil Uji Deskriptif Data Beban Kerja

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Beban Kerja	152	32	69	49.36	6.742

Berdasarkan hasil deskripsi data pada tabel di atas, bahwa variabel beban kerja menunjukkan minimum sebesar 32, nilai maximum 69, dan nilai rata-rata (mean) 49.36 dan nilai standar deviasi sebesar 6.742 . dari hasil deskripsi data variabel beban kerja dapat dikategorisasikan sebagai berikut:

Tabel 4.8 Kategorisasi skor Skala Beban Kerja

Kategorisasi	Norma	Skor Skala
Rendah	$X < (M - 1SD)$	$X < 42,618$
Sedang	$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$	$42,618 \leq X < 56,102$
Tinggi	$(M + 1SD) \geq X$	$56, 102 \geq X$

Berdasarkan tabel kategorisasi skor skala beban kerja di atas, dapat diketahui bahwa pegawai PT. Infomedia Layanan TAM *Consumer* BSD dinyatakan memiliki beban kerja pada kategori rendah apabila skor lebih kecil dari 42,618 dinyatakan pada kategori sedang apabila skor diantara

42,618 hingga kurang dari 56,102 dan dinyatakan kategori tinggi apabila skor lebih besar atau sama dengan 56,102.

Tabel 4.9 Kategorisasi Beban Kerja

No	Kategorisasi	Jumlah
1.	Rendah	15
2.	Sedang	112
3.	Tinggi	25
Total		152

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 15 pegawai memiliki beban kerja yang rendah, 112 pegawai memiliki beban kerja yang sedang dan 25 pegawai memiliki beban kerja yang tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini tergolong memiliki beban kerja yang sedang.

### 3. Deskripsi data budaya organisasi

Tabel 4.10 Hasil Uji Deskriptif Data Budaya Organisasi

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
<b>Budaya Organisasi</b>	<b>152</b>	<b>38</b>	<b>93</b>	<b>63.51</b>	<b>15.269</b>

Berdasarkan hasil deskripsi data pada tabel di atas, bahwa variabel budaya kerja menunjukkan minimum sebesar 38 nilai maximum 93 dan nilai rata-rata (mean) 63,97 dan nilai standar deviasi sebesar 15,361. dari hasil deskripsi data variabel budaya organisasi dapat dikategorisasikan sebagai berikut:

Tabel 4.11 Kategorisasi skor Skala Budaya Organisasi

Kategorisasi	Norma	Skor Skala
Rendah	$X < (M - 1SD)$	$X < 48,241$
Sedang	$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$	$48,241 \leq X < 78,779$
Tinggi	$(M + 1SD) \geq X$	$78,779 \geq X$

Berdasarkan tabel kategorisasi skor skala budaya organisasi di atas,

dapat diketahui bahwa pegawai PT. Infomedia Layanan TAM *Consumer* BSD dinyatakan memiliki budaya kerja pada kategori rendah apabila skor lebih kecil dari 48,241 dinyatakan pada kategori sedang apabila skor diantara 48,241 hingga kurang dari 78,779 dan dinyatakan kategori tinggi apabila skor lebih besar atau sama dengan 78,779.

Tabel 4.12 Kategorisasi budaya organisasi

No	Kategorisasi	Jumlah
1.	Rendah	35
2.	Sedang	86
3.	Tinggi	31
Total		152

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 35 pegawai memiliki budaya organisasi yang rendah, 86 pegawai memiliki budaya organisasi yang sedang dan 31 pegawai memiliki budaya organisasi yang tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini tergolong memiliki budaya organisasi yang sedang.

### C. Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah data untuk variabel penelitian dependen (X) dan independen (Y) dalam penelitian ini dapat berdistribusi atau apakah data tersebut dapat dibagi secara normal (Lisa, Deswarantari, Haida, 2020: 17). Pada penelitian ini digunakan teknik Kolmogorov Smirnov menggunakan *SPSS 22.0 for Windows* sebagai uji normalitas, dimana data dianggap normal jika signifikansinya  $> 0,05$  maka data dikatakan berdistribusi normal.

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		152
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.24904123
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.056
	Negative	-.054
Test Statistic		.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui hasil uji normalitas kolmogorov smirnov dapat dilihat pada nilai signifikansi yang didapat adalah 0,2 Nilai tersebut  $> 0,05$  maka bisa dikatakan data berdistribusi normal.

## 2. Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas ini digunakan untuk menguji metode regresi antara variabel dependen (X) dan variabel independen (Y) adanya hubungan yang linear atau tidak antar variabel. Apabila dalam perhitungan ternyata tidak menunjukkan hubungan linear maka analisis regresi tidak bisa diteruskan. Pada penelitian ini, uji linearitas menggunakan bantuan SPSS 22.0 for Windows. Apabila nilai signifikan  $> 0,05$  maka terdapat hubungan linear, dan apabila nilai signifikan  $< 0,05$  maka hubungannya tidak linear (Muhson, 2012 : 36).

Tabel 4.14 Uji Linearitas stres kerja dan beban kerja

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	660.318	31	21.301	1.120	.324
		Linearity	89.120	1	89.120	4.684	.032
		Deviation from Linearity	571.198	30	19.040	1.001	.476
Within Groups			2283.051	120	19.025		
Total			2943.368	151			

Tabel 4.15 Uji Linearitas stres kerja dan budaya organisasi

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	797.173	47	16.961	.822	.772
		Linearity	141.687	1	141.687	6.866	.010
		Deviation from Linearity	655.487	46	14.250	.691	.920
Within Groups			2146.195	104	20.636		
Total			2943.368	151			

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada baris linearity adalah  $0,032 < 0,05$  maka bisa dikatakan terdapat hubungan antar variabel yang berarti. Pada kolom *deviation from linearity* juga bisa dilihat bahwa nilai sebesar  $0,476$  yang mana lebih besar dari  $0,05$ . Dilihat dari nilai ini, maka bisa dikatakan bahwa variabel stres kerja dengan beban kerja memiliki hubungan yang linear.

Kemudian, berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada baris linearity adalah  $0,01 < 0,05$  maka bisa dikatakan terdapat hubungan antar variabel yang berarti. Pada kolom *deviation from linearity* juga bisa dilihat bahwa nilai sebesar  $0,92$  yang mana lebih besar dari  $0,05$ . Dilihat dari nilai ini, maka bisa dikatakan bahwa variabel stres kerja dengan budaya organisasi memiliki hubungan yang linear.

### 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengidentifikasi korelasi antara variabel bebas (X) dari model regresi. Idealnya, persamaan regresi tidak memiliki hubungan yang kuat dengan variabel bebas (Riyanto dan Hermawan, 2020: 139). Pada uji multikolinearitas ini dengan menggunakan aplikasi *SPSS for Windows* untuk memeriksa apakah model regresi memiliki multikolinearitas dalam model regresi yaitu dengan cara menggunakan nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) jika nilai tolerance menunjukkan  $> 0,10$  dan Jika nilai VIF  $< 10$  maka terjadi multikolinearitas

Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	53.033	3.032			
	X1	.105	.052	.160	.996	1.004
	X2	-.060	.023	-.209	.996	1.004

Berdasarkan tabel data di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerance  $0,996 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,004 < 10$ . Maka bisa disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas.

### D. Hasil Uji Hipotesis

#### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, terdapat pengaruh diri antara variabel bebas yaitu beban kerja (X1), budaya organisasi (X2) terhadap stres kerja (Y). Analisis regresi linier berganda dalam penelitian dilakukan dengan bantuan program aplikasi *SPSS 22 for Windows*. Hasil analisis pada data penelitian ini sebagai berikut:



Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53.033	3.032		17.492	.000
	X1	.105	.052	.160	2.031	.044
	X2	-.060	.023	-.209	-2.645	.009

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel hasil di atas diperoleh nilai koefisien  $\alpha = 53,033$   $\beta_1 = 0,105$  ,  $\beta_2 = -0,060$  sehingga model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 53,033 + 0,105X_1 + -0,60 X_2$$

Keterangan:

Y : Stres Kerja

$\alpha$  : Konstanta

$\beta_1$   $\beta_2$  : Koefisien Regresi

X1 : Beban Kerja

X2 : Budaya organisasi

Hasil tersebut bisa diinterpretasikan model persamaan regresinya sebagai berikut:

a.  $\alpha$  : 53,033

Persamaan regresi ini memiliki nilai konstanta sebesar 53,033 yang memiliki arti bahwa jika variabel independen (stres kerja dan beban kerja) naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel stres kerja akan naik, namun jika tidak ada kontribusi dari variabel independen maka variabel stres kerja hanya akan bernilai 53,033

b.  $\beta_1 = 0,105$

Pada nilai koefisien regresi ini sebesar 0,105 atau 10,5% yang beban kerja (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka stres kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 10,5%. Selain itu, nilai koefisien

regresi bernilai (+) yang artinya jika stres kerja (Y) meningkat maka beban kerja (X1) juga akan meningkat.

c.  $B_2 = -0,60$

Pada nilai koefisien regresi ini sebesar 0,60 atau 60% yang artinya, stres kerja (Y) diantisipasi turun sebesar 60% ketika koefisien budaya organisasi (X2) meningkat satu tingkat. Tanda negatif nilai koefisien regresi (-) menunjukkan bahwa variabel stres kerja (Y) semakin rendah seiring dengan meningkatnya variabel budaya organisasi.

## 2. Uji F

Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	217.161	2	108.581	5.934	.003 <sup>b</sup>
	Residual	2726.207	149	18.297		
	Total	2943.368	151			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

## 3. Uji T

### a. Uji Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil pengolahan data maka bisa disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,044 < 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $2,031 > 1,97601$  (t tabel) dan bisa disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan diterima yaitu variabel beban kerja berpengaruh terhadap variabel stres kerja.

### b. Uji Hipotesis Kedua

Selanjutnya, nilai signifikansi variabel budaya organisasi sebesar  $0,009 < 0,05$  dan t hitung sebesar (-)  $2,645 > 1,97601$  (t tabel) dan bisa disimpulkan bahwa hipotesis kedua diajukan diterima yaitu variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel stres kerja.

### c. Uji Hipotesis Ketiga

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa diketahui nilai signifikansi yang didapatkan sebesar  $0,003 < 0,05$  dan nilai F hitung sebesar  $5,934 > 3,06$  (F tabel). Maka hasil dari perhitungan ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima serta terdapat pengaruh beban kerja dan budaya organisasi.

Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.272 <sup>a</sup>	.074	.061	4.277

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,061 % atau 6,1 % yang artinya variabel beban kerja dan budaya organisasi memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel stres kerja dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## E. Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan yakni untuk menguji secara empiris pengaruh beban kerja dan budaya organisasi terhadap stres kerja pada pegawai PT. Infomedia layanan tam *consumer* BSD. Berdasarkan hasil pengujian yang sudah dilakukan, hasil penelitian menunjukkan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau  $< 0,05$  maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mengalami stres kerja karena adanya pengaruh dari beban kerja dan budaya organisasi, stres merupakan suatu keadaan yang bisa menekan diri bagi pegawai dan jiwa seseorang diluar batas kemampuan yang dimilikinya, maka jika hal ini dibiarkan tanpa adanya solusi yang dapat mengubahnya maka akan berdampak pada kesehatan fisik maupun kesehatan mentalnya, (Fahmi, 2014: 256).

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa terdapat 22 item stres kerja, 21 item beban kerja dan 33 item budaya organisasi dengan keseluruhan item valid. Dapat disimpulkan bahwa, pernyataan sebanyak 76 butir item adalah pernyataan yang

sudah valid. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat melalui nilai cronbach alpha, yang dimana hasil dari pengujian menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* dari tiap variabel yakni variabel merupakan indikator dari setiap variabel sudah reliabel, ajeg atau andal. Dalam penelitian ini terdapat tiga hipotesis yakni pengaruh beban kerja terhadap stres kerja, pengaruh budaya organisasi terhadap stres kerja dan pengaruh beban kerja dan budaya organisasi terhadap stres kerja.

Menurut Ng, Schweitzer, & Lyons, 2010 (dalam Putri, Sjabadhyni & Mustika 2018: 142) mayoritas subjek merupakan generasi Y dimana generasi ini digambarkan dengan rasa ingin tahu yang kuat serta keinginan untuk belajar dan menemukan pekerjaan baru, menjanjikan, berat, berorientasi pada tim, kolaboratif, membutuhkan arahan yang jelas, ingin umpan balik langsung tentang kinerja mereka. Mereka mengandalkan lingkungan kerja yang bermakna daripada pendapatan dan status yang tinggi, Aruna & Anitha, 2015 (dalam Putri, Sjabadhyni & Mustika 2018: 142). Lebih lanjut, sebuah penelitian menunjukkan bahwa karyawan pada generasi ini membutuhkan otonomi pekerjaan agar mereka tidak cepat merasa bosan dengan pekerjaannya yang pada gilirannya dapat membuat mereka lebih terlibat dalam pekerjaannya (Forastero, Sjabadhyni, & Mustika, 2018: 142).

Hasil dari penelitian ini juga serupa dengan hasil penelitian terdahulu dan memiliki beberapa perbedaan, yang mana hal ini akan dijelaskan pada setiap poin dibawah ini.

### **1. Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pegawai PT. Infomedia layanan TAM *Consumer* BSD**

Hipotesis pertama, berdasarkan hasil uji signifikansi sebesar  $0,044 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung sebesar  $2,031 > 1,97601$  ( $t$  tabel) yang sudah diperoleh, dan bisa disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan diterima yaitu variabel beban kerja berpengaruh terhadap variabel stres kerja dengan nilai signifikansi koefisien regresi pada penelitian ini sebesar 10,5% yang artinya semakin tinggi beban kerja pegawai maka akan semakin tinggi juga stres kerja pegawai. Sebaliknya, semakin rendah beban

kerja maka akan semakin rendah pula stres kerja yang dimiliki pegawai.

Penelitian ini serupa dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Putu Yogi dan IGB Honor Satrya (2018) mengenai “Pengaruh konflik interpersonal, beban kerja terhadap stress kerja pada pegawai didinas perhubungan Provinsi Bali” dimana terdapat pengaruh antara beban kerja dengan stres kerja dengan nilai signifikansi dan nilai konstanta yang dihasilkan menunjukkan apabila variabel kepuasan karyawan tetap atau constant, maka besarnya stres kerja karyawan mengikuti dari hasil nilai constant.

Persamaan dengan penelitian ini yakni, beban kerja yang dimiliki pegawai bisa mempengaruhi stres kerja pegawainya, hal ini disebabkan karena adanya peningkatan beban kerja yang diiringi dari kurangnya waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan juga kurangnya kesempatan untuk bisa mendapatkan keputusan dalam bekerja mengakibatkan adanya peningkatan stres kerja di kantor Dinas perhubungan Provinsi Bali.

Perbedaan dengan penelitian ini yakni, pada penelitian sebelumnya perusahaan lebih memperhatikan pada konflik interpersonal yang merupakan variabel kedua pada penelitian tersebut, pada penelitian tersebut menjelaskan mengenai dinas perhubungan perlu lebih memberikan perhatian lebih antar individu, karena hal ini dapat meningkatkan stres kerja yang bersumber dari konflik interpersonal dan beban kerja. Jika pada penelitian ini, membahas mengenai beban kerja yang banyak bisa mempengaruhi stres kerja yang tinggi, bisa diimbangi dengan perusahaan perlu lebih memperhatikan budaya organisasi yang terjadi di perusahaan.

Menurut Ambara (dalam Apriani dkk, 2013: 269) aspek – aspek dari beban kerja adalah adanya aspek tugas. Aspek dukungan dan fasilitas yang sesuai dengan lingkungan, serta aspek waktu dan kondisi. Pada aspek tugas, yang mana apabila tugas yang dimiliki sesuai dengan keterampilan serta kompetensi dasar yang dimiliki pegawai, maka pegawai akan mudah dalam melakukan pekerjaan, dan sebaliknya apabila tidak sesuai dengan

kemampuan yang dimiliki pegawai maka akan sulit untuk melakukan pekerjaannya. Kemudian ada aspek dukungan dan fasilitas yang sesuai dari lingkungan yang mana Ketika seorang pegawai mendapatkan dukungan yang baik dan positif dari lingkungan di kantor serta mendapatkan hasil kerja yang maksimal selama ia sudah mengerjakan tugas di kantor. Dan aspek yang terakhir ada aspek waktu dan kondisi, yang mana berhubungan dengan waktu pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang sesuai dengan bobot pekerjaan, dan juga apabila terjadi ketidaksesuaian antara alokasi waktu yang di prediksi dengan beban kerja, maka pegawai akan mengalami stres kerja.

Menurut Koesomowidjojo (2017: 2 ) menjelaskan faktor – faktor yang bisa mempengaruhi beban kerja adalah faktor internal dan faktor eksternal, yang mana faktor internal yang berasal dari dalam tubuh oleh respon stres eksternal yang bisa berperan sebagai stresor yang terdiri dari jenis kelamin, usia, postur tubuh, Kesehatan, motivasi, keinginan atau persepsi (psikologis). Kemudian, faktor eksternal yang berasal dari luar tubuh pegawai yang terdiri dari lingkungan kerja yang nyaman bisa mempengaruhi kenyamanan yang akan dimiliki oleh seorang pegawai disaat melakukan pekerjaannya, baik secara fisik, biologis maupun psikologis yang bisa menimbulkan stres tambahan dari lingkungan ini. Kemudian ada tugas fisik, yang mana suatu alat dan Bantuan yang didapatkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, tugas, dan meringankan kesulitan yang dimiliki oleh pegawai. Dan yang terakhir ada pengorganisasian dalam bekerja yang mana seperti jadwal kerja yang teratur, agar masa kerja, mutasi, istirahat serta pengembangan karir hingga gaji bisa turut serta mempengaruhi dalam menciptakan tekanan kerja bagi setiap pegawai nya.

Karyawan yang memiliki beban kerja yang positif dan rendah mampu memberikan performa dalam bekerja dengan kinerja yang baik dan sesuai dengan harapan perusahaan, dengan diperhatikannya dari faktor internal dan eksternal nya, perusahaan disarankan untuk bisa lebih memperhatikan

dengan seksama mengenai stres kerja pegawainya, yang mana salah satu menurunkan stres kerja pegawai antara lain tingkat beban kerja yang dimiliki pegawai. Pegawai yang memiliki beban kerja yang rendah bisa dilihat dari gambaran positif yang dirasakannya, seperti kondisi fisik prima yang dimiliki oleh pegawai dan kondisi psikis yang ditunjukkan dengan ketenangan emosional yang dimiliki pegawainya. Sebaliknya, pegawai yang memiliki beban kerja yang berat bisa dilihat dari gambaran negatif yang dirasakannya, seperti kelelahan fisik yang dirasakan, serta gangguan psikis seperti emosional tidak stabil yang bisa menyebabkan reaksi – reaksi fisik seperti sakit kepala, gangguan pencernaan hingga mudah marah.

Variabel beban kerja memiliki pengaruh terhadap stres kerja pegawai, karena aspek dan faktor dari beban kerja ini memiliki kesinambungan yang bisa mempengaruhi tingkatan stres kerja yang dimiliki oleh pegawai.

## **2. Pengaruh budaya organisasi terhadap stres kerja pegawai PT. Infomedia layanan TAM *Consumer* BSD**

Hipotesis kedua, berdasarkan hasil uji signifikansi diperoleh organisasi sebesar  $0,009 < 0,05$  dan  $t$  hitung sebesar  $(-) 2,645 > 1,97601$  ( $t$  tabel) dan bisa disimpulkan bahwa hipotesis kedua diajukan diterima yaitu variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel stres kerja dengan nilai signifikansi koefisien regresi pada penelitian ini sebesar 60% yang artinya semakin tinggi budaya organisasi pegawai maka akan semakin rendah stres kerja pegawai. Sebaliknya, semakin rendah budaya organisasi maka akan semakin tinggi stres kerja yang dimiliki pegawai. Dengan demikian, budaya organisasi yang terjadi perlu ditingkatkan supaya tingkat stres kerja pegawai semakin rendah.

Penelitian ini serupa dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Penelitian ini serupa dengan survey yang sudah dilakukan oleh I Dewa Ayu Kadek Satriani, I Gede Riana, dan I Made Subudi, “Pengaruh Work Overload Ambiguitas Peran dan Budaya Organisasi Terhadap Stres Kerja,” Temuan ini mempunyai makna bahwa responden mempunyai budaya

organisasi yang lemah, umumnya mereka masih mempertahankan aturan-aturan sehingga mengalami status quo dan otoritarianisme, dan belum siap menerima perubahan, dimana terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan stres kerja dengan nilai signifikansi dan nilai konstanta yang dihasilkan menunjukkan apabila variabel kepuasan karyawan tetap atau constant, maka besarnya stres kerja karyawan mengikuti dari hasil nilai constant.

Persamaan dari penelitian ini, yakni budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, yang mengartikan budaya organisasi yang lemah mengakibatkan stres kerja yang tinggi yang dimiliki oleh pegawai BPS di lingkungan BPS provinsi Bali belum optimal. Serupa dengan penelitian ini, budaya organisasinya memberikan pengaruh negatif terhadap stres kerja, yang berarti budaya organisasi masih lemah yang menjadi salah satu pengaruh meningkatnya stres kerja pada pegawai.

Perbedaan yang ada pada penelitian terdahulu dengan penelitian ini yang sudah dilakukan adalah pada taraf keyakinan budaya organisasi, taraf keyakinan pada penelitian terdahulu sangat tinggi sebesar 95%, artinya budaya organisasi yang terjadi pada pegawai BPS di lingkungan BPS provinsi Bali sangat lemah dan belum berjalan secara optimal, jika pada penelitian ini, memiliki taraf 10,5% yang mana budaya organisasi yang terjadi sudah berjalan dengan baik namun belum sepenuhnya optimal karena memiliki taraf keyakinan yang cukup rendah.

Menurut Miller dalam Jati (2007: 42) aspek – aspek dari budaya organisasi ada delapan, yakni aspek tujuan, aspek konsensus, aspek keunggulan, aspek integritas, aspek empiris, aspek keberhasilan, aspek yang dirasakan hubungan interpersonal, aspek integritas. Pada aspek pertama yakni aspek tujuan yakni untuk mengetahui sejauh mana karyawan organisasi memahami tujuan – tujuan yang dimiliki oleh perusahaannya. Aspek yang kedua yaitu aspek konsensus, berhubungan sejauh mana masyarakat memberikan kesempatan bagi anggotanya untuk bisa berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, bagaimana pegawai ikut



berkontribusi dalam berperan aktif untuk menentukan suatu keputusan. Aspek ketiga, yaitu aspek keunggulan mengenai sejauh mana organisasi bisa memotivasi serta mendukung pegawainya untuk bisa berhasil serta memberikan kinerja terbaik. Aspek keempat, yaitu aspek kesatuan yang mana membahas mengenai sejauh mana pengelolaan yang dilakukan oleh perusahaan, apakah sudah dikelola dengan baik apa belum, perusahaan memiliki kejujuran dengan para karyawannya dengan bersikap secara relevan. Kemudian, aspek kelima ada aspek empiris, yakni mengenai seberapa komitmen yang dimiliki oleh perusahaan terhadap penggunaan data empiris dalam mengambil suatu keputusan. Aspek keenam, ada aspek keberhasilan, yaitu mengenai seberapa besar, seberapa banyak, tingkat kepercayaan yang dimiliki oleh perusahaan terhadap kegiatan karyawannya. Aspek ketujuh, ada aspek hubungan interpersonal yang dirasakan oleh perusahaan dengan karyawannya atau sebaliknya, dan aspek terakhir ada aspek integritas, mengenai keseriusan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya selama di perusahaan. Dari aspek – aspek diatas, merupakan aspek aspek yang bisa mempengaruhi apakah kebudayaan organisasi di suatu perusahaan sudah berjalan dengan baik apa tidak, jika belum berjalan dengan baik, maka hal ini bisa menjadi penyebab dari timbulnya stres yang akan dialami oleh karyawan perusahaan.

Kemudian, menurut Menurut Tika (2013: 19) faktor – faktor yang bisa mempengaruhi budaya organisasi ada dari dua sumber, yakni dari dalam perusahaan (internal) dan dari luar perusahaan (eksternal). Faktor – faktor itu antara lain, yang pertama ada faktor asumsi dasar budaya organisasi yang bisa digunakan sebagai panduan perilaku bagi para karyawan, yang kedua ada faktor *Holden beliefs* keyakinan ini memiliki arti mengenai suatu motto, asumsi – asumsi dasar, tujuan yang dimiliki perusahaan, filosofi, serta prinsip – prinsip yang dimiliki oleh perusahaan. Faktor ketiga ada faktor pemimpin, yakni bertujuan untuk menghasilkan, mengembangkan budaya organisasi yang perlu diciptakan oleh para pemimpin di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Faktor keempat, ada

faktor panduan pemecahan permasalahan, yang memiliki dua masalah utama yaitu masalah pada penyesuaian eksternal serta masalah pada integrasi internal yang mana masih bisa diatasi dengan asumsi – asumsi dan juga keyakinan umum yang masih dimiliki oleh karyawan. Aspek kelima, ada aspek nilai – nilai bersama didalam budaya, yang mana perlunya dibagi-bagi dari apa yang paling diinginkan, apa yang paling berharga bagi seorang karyawan, aspek keenam, ada aspek kapal bersejarah kebutuhan yang mana nantinya akan diberikan bagi karyawan baru sebagai bentuk panduan untuk menjalankan, memelihara perusahaan selama ia bekerja. Dan faktor terakhir, ada faktor modifikasi kebutuhan karyawan, hal ini bertujuan untuk bisa mengikuti aturan dan juga peraturan yang sudah tersedia untuk perusahaan dan juga adanya adaptasi perusahaan atas adanya perubahan-perubahan yang terjadi lingkungan sekitarnya.

Budaya Organisasi memiliki aspek dan faktor yang positif didalamnya, dengan demikian apabila seorang pegawai memiliki budaya organisasi dengan menerapkan budaya organisasi dengan baik, maka bisa menyebabkan menurunnya tingkat stres yang dimiliki pegawai tersebut, karena pegawai tersebut telah menanamkan budaya organisasi yang baik di dalam dirinya, maka tingkat terjadinya stres kerja pada pegawai tersebut semakin kecil. Maka dengan ini, variabel budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap stres kerja pegawai, karena aspek dan faktor – faktor dari beban kerja ini memiliki kesinambungan yang bisa mempengaruhi tingkatan stres kerja yang dimiliki oleh pegawai.

### **3. Pengaruh beban kerja dan budaya organisasi terhadap stres kerja pegawai PT. Infomedia layanan TAM *Consumer* BSD**

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga didapatkan signifikansi dan nilai F diketahui nilai signifikansi yang didapatkan sebesar  $0,003 < 0,05$  dan nilai F hitung sebesar  $5,934 > 3,06$  (F tabel). Maka dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima serta adanya pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan budaya organisasi terhadap stres kerja

pegawai PT. Infomedia layanan TAM *Consumer* BSD.

Menurut Robbins dan Judge (2011: 82) menyebutkan aspek – aspek dari stres kerja ada tiga, yang pertama ada aspek fisiologis. Aspek ini merupakan suatu gejala awal yang datang saat pegawai mengalami stres kerja, hal ini biasanya ditandai dengan munculnya gejala fisiologis. Stres ini bisa menimbulkan suatu penyakit pada fisik seperti adanya perubahan pada metabolisme pada tubuh, lalu adanya peningkatan pada tekanan darah, adanya sakit pada kepala, detakan jantung yang tidak beraturan dan kencang, penyakit atau gangguan pada jantung. Kemudian, aspek kedua ada aspek psikologis, stres pada kerja ini bisa menimbulkan rasa tegang, rasa cemas, mudah marah, mudah bosan, suka menunda – nunda pekerjaan, merasa tidak puas atas segala hal yang sudah terjadi, terutama hal – hal yang berkaitan dengan suatu pekerjaan. Aspek ketiga ada aspek perilaku, aspek ini mengenai stres perilaku yang disebabkan dengan adanya perubahan produktivitas, banyaknya absen (ketidakhadiran) seorang pegawai, tingkat pesangon pegawai. Tidak hanya perubahan yang terjadi pada kehidupan sehari – hari seperti adanya gangguan pada makan dan tidur, tetapi ada juga peningkatan untuk mengonsumsi tembakau (rokok) atau alkohol.

Kemudian, menurut Cooper (dalam Umam, 2012: 212-221) ada 6 faktor-faktor yang bisa mempengaruhi dari stres kerja, yang pertama ada faktor lingkungan. Faktor ini terjadi pada faktor lingkungan di kantor, yang memiliki banyak tekanan dari berbagai pihak, mendapatkannya beban kerja kuantitatif dan kualitatif, keputusan – keputusan manusia, bahaya fisik serta jam kerja. Faktor kedua ada faktor penekanan peran ambiguitas peran, seperti segregasi gender dan stereotip peran pada gender, dan juga pelecehan seksual, faktor ketiga ada faktor stresor interpersonal termasuk pada kinerja pekerjaan dan dukungan sosial yang didapatkan oleh pegawai dengan kualitas yang buruk, adanya persaingan politik, kecemburuan sosial, kemarahan, dan kurangnya perhatian manajemen perusahaan pada setiap pegawai nya. Faktor keempat ada faktor stresor pekerjaan seperti promosi

dibawah kemampuan yang dimiliki pegawai, promosi di atas kemampuan yang dimiliki pegawai, keamanan kerja yang buruk, ambisi yang berlebihan yang mengarah pada suatu kegagalan. Faktor yang kelima ada faktor stresor struktural meliputi struktur yang kaku dan bermusuhan, pertikaian politik, manajemen dan pelatihan di perusahaan yang tidak seimbang, dan non-partisipasi dalam pengambilan keputusan, faktor terakhir, ada faktor stresor yang berhubungan dengan pekerjaan dari rumah, seperti kombinasi masalah pekerjaan dan masalah pribadi, kurangnya dukungan dari pasangan, konflik yang terjadi pada pegawai yang sudah menikah, stres campuran dari kedua pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan budaya organisasi dapat mempengaruhi tingkat stres kerja seorang karyawan, memberikan kinerja yang lebih baik lagi dalam terhindarnya dari tingkat stres kerja yang tinggi, dan juga memberikan manfaat yang positif bagi berjalannya perusahaan dengan lebih memperhatikan kembali mengenai beban kerja yang dimiliki oleh pegawainya dan juga lebih fokus dalam budaya organisasi yang terjadi di perusahaan, dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap stres kerja pegawai.

Secara keseluruhan, penelitian ini sudah dilakukan dan dijalankan sesuai dengan panduan serta prosedur ilmiah yang sudah ada. Namun, peneliti menyadari adanya keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya yang pertama, faktor yang bisa mempengaruhi stres kerja hanya dari variabel beban kerja dan budaya organisasi saja, sedangkan masih banyak faktor lain yang bisa mempengaruhi stres kerja seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan, jam kerja, disiplin kerja. Kedua, jangkauan penelitian ini kurang luas, penelitian ini hanya menggunakan populasi pegawai PT. Infomedia layanan TAM *consumer* cabang BSD, sedangkan perusahaan memiliki beberapa cabang di Indonesia.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh beban kerja dan budaya organisasi terhadap stres kerja pegawai PT. Infomedia layanan TAM *consumer* BSD. Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban kerja memiliki pengaruh terhadap stres kerja pegawai. Semakin tinggi beban kerja yang dimiliki pegawai maka akan semakin tinggi juga stres kerja yang dialami pegawai. Sebaliknya, semakin rendah beban kerja yang dimiliki pegawai, maka akan semakin rendah juga stres kerja yang dialami pegawai.
2. Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap stres kerja yang dimiliki pegawai. Semakin tinggi budaya organisasi yang dialami pegawai maka akan semakin rendah stres kerja yang dialami pegawai. Sebaliknya, semakin rendah budaya organisasi yang dimiliki pegawai, maka akan semakin tinggi stres kerja yang dialami pegawai.
3. Beban kerja dan budaya organisasi memiliki kontribusi pada pengaruh tingkat stres kerja pegawai. Semakin tinggi beban kerja maka akan semakin tinggi stres kerja, semakin tinggi budaya organisasi maka akan semakin rendah stres kerja.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, penulis memberikan saran kepada beberapa pihak yang berhubungan dengan penelitian ini, antara lain:

1. Bagi subjek: lebih memperhatikan kembali mengenai sampai mana batas kemampuan yang dimiliki pegawai masing-masing dalam menanggung beban pekerjaan untuk bisa terhindar dari stres bekerja
2. Bagi perusahaan : perusahaan bisa lebih memperhatikan, mengembangkan serta melestarikan pada budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan

kepada pegawainya.

3. Bagi masyarakat: Lebih bisa memberikan dukungan orang-orang disekitarnya, sehingga jumlah pegawai yang memiliki tingkat stres rendah dan stabil meningkat karena adanya dukungan dari faktor eksternal yakni lingkungan yang dimilikinya diluar kantor.
4. Bagi peneliti selanjutnya : untuk bisa menambahkan variabel-variabel lain yang memiliki keterhubungan satu sama lain, yang bisa melibatkan faktor-faktor yang bisa mempengaruhi terhadap stres kerja seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan, jam kerja, disiplin kerja, faktor lain dari lingkungan kerja yang bisa mempengaruhi stres kerja bagi karyawan seperti kondisi keuangan, kondisi lingkungan keluarga, faktor tempat tinggal, faktor jarak tempuh, faktor regional serta faktor – faktor yang lain yang bisa memicu stress kerja pada karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Mujib, J. M. (2012). Nuansa-nuansa psikologi islam. Jakarta: Raja grafindo.
- Adhani (2013). Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen* 1(4).
- Amelia, R., (2012). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kemiskinan di Provinsi Nusa Tenggara Timur. Skripsi. Institut Pertanian Bogor.
- A Morissan M., dkk. (2012). Metode penelitian survei. Jakarta: Kencana
- Ardiana, L. R., Hariyadi, S., & Nuzulia, S. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi di perusahaan daerah bank perkreditan rakyat daerah Pati. *Journal of Social and Industrial Psychology, Universitas Negeri Semarang*, 2(1), 1–9.
- Ayu, M. I. (2015). Pengaruh gender dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Paragon technology and innovation Bandung. *Repository Scholar Unikom*.
- Beehr, T.A and Newman, J.E., 1978, Job stres, employee health, and organizational effectiveness: analysis, model, and literature review, *Journal applied psychology*
- Beehr, TA dan Newman JE. 1987. Penelitian stres kerja. e-psikologi.com. Team E- Psikologi.Informasi Online. Jakarta.
- Carver, C. S., & White, T. L. (1994). Behavioral inhibition, behavioral activation, and affective responses to impending reward and punishment: The BIS/BAS Scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(2), 319–333. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.67.2.319>
- Cooper, C. L. (2013). From stres to well being volume 1. UK: The palgrave macmillan Charles D, Spielberger, stres kerja
- Folkman, S., & Lazarus, R.S. (1984). Stres, appraisal and coping. McGraw-Hill.
- Handoyo, S. 2001. Stres pada masyarakat Surabaya. *Jurnal Insan Media Psikologi* Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. Vol. 3, No.12, Hal 61-74



- Handoko.T.Hani.2001. Manajemen personalia dan sumber daya manusia, Edisi II. BPFE Yogyakarta
- Hawari, D., 2004. Al Quran ilmu kedokteran jiwa dan kesehatan jiwa (Edisi Ketiga).Yogyakarta : PT. Dana bhakti prima yasa.
- I Dewa Ayu Kadek Satrini, Riana, G., & Subudi, I. M. (2017). Pengaruh work overload, ambiguitas peran dan budaya organisasi terhadap stres kerja. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3, 1177–1204.
- Ii, B. A. B., & Pustaka, T. (2008). menggunakan metode analisis data kualitatif sedangkan penelitian sekarang menggunakan metode analisis data kuantitatif. 2.2. Landasan Teori 2.2.1. Beban kerja. 05, 7–27.
- Jati, M.N.Ayu. 2007. Hubungan antara persepsi budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan performansi kerja. Skripsi
- Luthans, Fred. 2013. Perilaku organisasi. Edisi 10. Yogyakarta
- Maharani, W., Susanty, A. I., Bisnis, P. A., Telkom, U., Fakultas, D., Bisnis, K., Telkom, U., & Organisasi, B. (2019). Analisis faktor-faktor budaya organisasi di PT. Industri telekomunikasi (Persero) Bandung analysis of the factors of organizational culture in PT. Indonesian telecommunication industry (Persero). *E-Proceeding of management*, 6(3), 5884–5894.
- Manajemen, J., Islam, P., pembelajaran, E., & sekolah, D. I. (2022). *Edu manage*. 1(1), 28–34.
- Mangkunegara, (2005). Manajemen sumber daya manusia perusahaan, cetakan Keenam, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Muchlas, Makmuri. 2005. Perilaku organisasi. Penerbit UGM: Yogyakarta.
- Muttaqin, D., & Ripa, S. (2021). Psychometric properties of the Indonesian version of the Depression Anxiety Stress Scale: Factor structure, reliability, gender, and age measurement invariance. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(1), 61-76. doi:http://dx.doi.org/10.21580/pjpp.v6i1.7815
- Nada, Q., Herdiana, I., & Andriani, F. (2022). Testing the validity and reliability of the Depression Anxiety Stress Scale (DASS)-21 instrument for

- individuals with psychodermatology. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(2), 153-168. doi:<https://doi.org/10.21580/pjpp.v7i2.11802>
- Nurmalasari, A. (2015). Pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau. *EJournal Pemerintahan Integratif*, 1(3), 1–13.
- Occupational Safety and Health Administration (OSHA) 2014, heat index and safety tools, occupational safety and health administration, Amerika Serikat
- Putri, S., Sjabadhyni, B., & Mustika, M. (2018). “Making Generation Y Stay”: The Mediating Role of Organizational Commitment. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(2), 141-152. doi:<http://dx.doi.org/10.21580/pjpp.v3i2.2513>
- Poti, H. J. (2016). Naskah publikasi oleh : program studi ilmu administrasi negara
- Rhoades, Linda and Robert Eisenberger.(2002). Perceived organizational support: A review of the literature . *Journal of Applied Psychology*. Vol 87. No 4: 698-714
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. 2001. Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 825–836
- Rizky Adhani, A. (2013). Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Ilmu anajemen (JIM)*, 1(4), 1224.
- Robbins SP, dan Judge. (2007). *Perilaku organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sadida, M. H. (2020). Pengaruh insentif, budaya organisasi, dan religiusitas terhadap kinerja karyawan perusahaan kuliner berbasis syariah di Yogyakarta. *Skripsi*.
- Sahrani, S., 2015. Pengaruh budaya organisasi terhadap stres kerja pegawai negeri sipil di Kanwil Kementerian Agama Medan. *Tesis*. Universitas Sumatera Utara.

- Saputra, D. A. 2010. Pengaruh budaya organisasi dan organizational citizenship behavior terhadap stres kerja. Tesis Universitas Sriwijaya.
- Sastra, B. A. (2017). Pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan bank danamon cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4(1), 590–600.
- Setiyo Utomo. (2019). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega auto central finance cabang di Langsa. *Parameter*, 4(2). <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.37>
- Siagian, Yolanda M. 2005. Aplikasi supply chain management dalam dunia bisnis. Jakarta : Gramedia Widiasarana.
- Suna'an, Sunaryo, H., & Rizal, M. (2020). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 9(2014), 32–47.
- Utami, S. T. (2019). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut kantor cabang koordinator Medan. *Nasional*, 58.
- Umam, Khaerul. (2012). Perilaku organisasi. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Wibawa, I. M. A. (2017). Organizational citizenship behavior. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud) Bali, Indonesia. *Globalisasi mengacu pada sikap meng.* 6(9), 5088–5115.
- Wijaya, F., & Purba, D. (2020). Perceived workload and organizational citizenship behavior (OCB): The role of psychological empowerment. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(2), 219-230. <http://dx.doi.org/10.21580/pjpp.v5i2.3694>
- Wijono, S. (2015). Psikologi industri & organisasi. Jakarta: Prenada Media.
- Yuliatun, I., & Karyani, U. (2022). Improving the psychological well-being of nurses through Islamic positive psychology training. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(1), 91-102. doi:<https://doi.org/10.21580/pjpp.v7i1.10792>

## LAMPIRAN

### *Lampiran 1 Blueprint penelitian sebelum gugur*

#### BLUE PRINT SKALA STRES KERJA

Aspek	Indikator	No.	Pernyataan
Fisiologis	Penurunan metabolisme tubuh, mempercepat detak jantung dan sesak nafas, mudah sakit kepala	1	Banyak pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu membuat saya sakit kepala (F)
		7	Dada saya terasa nyeri saat mengerjakan tugas yang berat (F)
		15	Bekerja terlalu lama membuat leher dan punggung saya terasa kaku (F)
		25	Jantung saya berdebar-debar setiap kali dipanggil untuk menghadapi atasan (F)
		30	Saya sering merasa lelah saat bekerja (F)
		4	Saya tetap tenang meskipun dimarahi atasan (UF)
		12	Saya kuat bekerja bahkan saat lembur (UF)
		18	Detak jantung saya normal saat melakukan penyidikan (UF)
		23	Pernafasan saya terasa normal meskipun banyak pekerjaan (UF)
		26	Konsentrasi saya terjaga meskipun banyak pekerjaan yang harus diselesaikan (UF)
Psikologis	Tidak puas, gelisah, merasa tegang, perubahan emosi, suka menunda	2	Saya merasa cepat bosan jika melakukan aktivitas pekerjaan (F)
		8	Saya merasa kurang semangat mengerjakan pekerjaan yang telah diperintahkan (F)
		14	Saya mudah marah ketika lelah bekerja (F)
		22	Saya merasa tegang saat atasan memeriksa hasil kerja saya (F)

	suatu hal	27	Saya membiarkan pekerjaan menumpuk (F)
		5	Saya senang ketika mendapatkan tugas tambahan dari atasan (UF)
		10	Saya mengerjakan tugas-tugas yang menumpuk dengan senang hati (UF)
		16	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan (UF)
		24	Saya bisa mengambil keputusan dengan tenang dalam bekerja (UF)
		28	Saya dapat mengontrol emosi dengan baik saat sedang bekerja (UF)
Perilaku	Mudah lupa, perubahan pola tidur dan makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, menarik diri dari sosial	3	Saya mudah lupa dengan tugas yang diberikan atasan (F)
		9	Saya malas untuk datang ke acara keluarga (F)
		13	Saya sering tidur larut malam untuk mengerjakan tugas kantor (F)
		19	Nafsu makan saya berkurang karena lelah bekerja (F)
		21	Saya terlalu sibuk dalam bekerja sehingga saya malas untuk mengikuti acara dilingkungan sekitar (F)
		6	Pola tidur saya terjaga meskipun banyak deadline pekerjaan (UF)
		11	Saya memiliki hubungan yang dekat dengan rekan kerja (UF)
		17	Saya dapat mengingat tugas yang diberikan atasan berapapun banyaknya (UF)
		20	Penyakit maag saya jarang kambuh, meskipun sedang lembur (UF)

		29	Nafsu makan saya tetap terjaga meskipun banyak pekerjaan yang belum selesai (UF)
--	--	----	--

### BLUE PRINT SKALA BEBAN KERJA

Aspek	Indikator	No.	Pernyataan
Tugas	Individu terbebani dengan pekerjaan atau tugas yang ada, kurangnya ketelitian, kesulitan untuk menyelesaikan masalah	1	Banyaknya kritikan terhadap pekerjaan membuat konsentrasi saya terganggu (F)
		7	Menurut saya pekerjaan yang diberikan sangat menguras tenaga saya (F)
		13	Dalam bekerja saya kurang teliti terhadap apa yang saya kerjakan (F)
		19	Banyaknya catatan pekerjaan yang harus saya pikirkan dapat mengganggu hasil kerja saya (F)
		25	Saya ragu dapat menyelesaikan semua pekerjaan (F)
		4	Saya selalu konsentrasi ketika bekerja (UF)
		10	Saya tetap menerima tugas dengan senang hati setiap tugas yang diberikan (UF)
		16	Semua pekerjaan akan saya lakukan dengan semangat (UF)
		22	Saya tetap fokus walaupun sudah lelah saat bekerja (UF)
		28	Jika saya diberi pekerjaan, saya langsung mengerjakannya saat itu juga (UF)
Dukungan	Individu mendapatkan	5	Saya tersinggung ketika mendapatkan teguran atau kritikan terhadap pendapat saya mengenai pekerjaan (F)

	dukungan dari lingkungan dan fasilitas sekitar	11	Saya memiliki rekan kerja yang kurang profesional (F)
		17	Sarana yang ada kurang memadai untuk saya (F)
		23	Saya memiliki ruang kerja yang kurang nyaman (F)
		29	Atasan saya kurang memberikan pendapat kepada saya mengenai sesuatu yang dianggap perlu untuk saya (F)
		2	Setelah menyelesaikan tugas yang sangat rumit, saya merasa lega ketika orang lain memuji hasil kerja saya (UF)
		8	Saya merasa nyaman dan aman bekerja di perusahaan ini (UF)
		14	Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan (UF)
		20	Perhatian dari keluarga memotivasi saya untuk bekerja lebih baik lagi (UF)
		26	Banyak rekan kerja saya yang peduli akan masalah yang saya hadapi (UF)
Waktu dan kondisi	Adanya target hasil dari tugas-tugas yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu	3	Tuntutan pekerjaan memaksa saya bekerja dengan cepat (F)
		9	Banyaknya pekerjaan membuat saya jarang beristirahat (F)
		15	Butuh waktu lembur untuk menyelesaikan pekerjaan saya (F)
		21	Saya langsung melakukan pekerjaan lain setelah pekerjaan utama selesai (F)
		27	Pekerjaan saya belum optimal karena waktu kerja tidak sesuai (F)

		6	Saya memiliki waktu luang untuk bersantai dalam bekerja (UF)
		12	Pekerjaan yang saya lakukan tidak mengharuskan saya berpacu dengan waktu (UF)
		18	Saya bersikap santai walaupun target kerja perusahaan tidak tercapai (UF)
		24	Saya tetap pulang sesuai jadwal kerja meskipun pekerjaan saya belum selesai (UF)
		30	Aturan waktu dalam bekerja sudah sesuai (UF)

#### BLUE PRINT SKALA BUDAYA ORGANISASI

Aspek	Indikator	No.	Pernyataan
Tujuan	Adanya kesamaan nilai dan tujuan	8	Saya menerima gaji sesuai dengan jabatan yang saya pegang (F)
		20	saya pernah mendapatkan bonus berupa barang dari perusahaan atas prestasi yang telah saya lakukan (F)
		27	Perusahaan memberikan bantuan pada karyawan yang kesusahan (F)
		31	Perusahaan kurang memperhatikan keluhan karyawan mengenai gaji yang minim (F)
		42	Selain gaji pokok, saya juga menerima uang makan setiap satu minggu sekali (F)
		2	Perusahaan hanya memberikan bantuan pada karyawan tertentu saja



			(UF)
		10	Besarnya uang makan yang diberikan pada tiap-tiap karyawan berbeda sesuai dengan jabatannya (UF)
		35	Jabatan saya sudah lama tidak pernah meningkat (UF)
		48	Menurut saya, ada beberapa teman yang iri dengan hasil kerja saya (UF)
		62	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan UMR (UF)
Konsekuensi	Organisasi mempertimbangkan konsekuensi dari setiap keputusan	5	Saya berani meninggalkan perusahaan ini, walaupun saya belum memiliki cadangan pekerjaan (F)
		21	Perusahaan menghargai tindakan karyawan yang berani mengambil resiko demi tercapainya tujuan perusahaan (F)
		45	Perusahaan berani membuat kebijakan yang sebenarnya mengandung resiko (F)
		68	Perusahaan menginginkan kebijakan pimpinan dapat dilaksanakan oleh karyawan (F)
		70	Dalam bekerja saya mengacu pada kesepakatan yang telah dibuat oleh perusahaan (F)
		12	Karyawan dilarang untuk melakukan pekerjaan diluar bidang keahliannya (UF)
		29	Sulit bagi saya untuk meninggalkan

			perusahaan ini, walaupun saya sendiri yang menginginkannya (UF)
		49	Perusahaan kurang berani mengambil resiko dalam membuat kebijakan (UF)
		52	Kurang diterapkannya hukuman bagi mereka yang melanggar aturan (UF)
		69	Karyawan melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (UF)
Keunggulan	Kebijakan organisasi mendukung perkembangan individu	1	Perusahaan menginginkan kebijakan pimpinan dapat dilaksanakan oleh karyawan (F)
		11	Dalam bekerja saya mengacu pada kesepakatan yang telah dibuat oleh perusahaan (F)
		32	Perusahaan memberi sanjungan atas prestasi kerja yang berhasil dicapai karyawan (F)
		51	Karyawan mendapat sesuatu yang lebih ketika kinerja yang telah dilakukannya cukup baik (F)
		63	Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan bagi karyawan (F)
		9	Perusahaan kurang mendorong karyawan untuk menemukan ide-ide baru yang dapat memajukan perusahaan (UF)
		17	Karyawan melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (UF)

		30	Kurang diterapkannya hukuman bagi mereka yang melanggar aturan (UF)
		43	Perusahaan menuntut terhadap karyawannya yang berprestasi (UF)
		58	Perusahaan hanya memberikan uang pesangon bagi karyawan yang sudah bekerja lebih dari 8 tahun (UF)
Kesatuan	Organisasi memberikan perhatian secara detail dan cermat pada karyawan	13	Karyawan umumnya memiliki perhatian dan harapan yang tinggi terhadap pencapaian hasil kerja (F)
		19	Perusahaan memberi pujian atas prestasi kerja yang berhasil dicapai karyawan (F)
		39	Karyawan merasa pemberian tunjangan di perusahaan sudah cukup dengan harapan mereka (F)
		47	Perusahaan memberikan imbalan kepada karyawan sesuai dengan prestasi (F)
		53	Perusahaan menuntut karyawan ke arah perbaikan (F)
		7	Tunjangan yang diberikan perusahaan sama antara karyawan yang memiliki potensi bagus ataupun kurang (UF)
		25	Perusahaan kurang menghargai karyawan yang kompeten (UF)
		37	Sikap perusahaan acuh terhadap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang bagus (UF)
		50	Perusahaan kurang memberikan

			penghargaan target kerja karyawan (UF)
		64	Jabatan saya sudah lama tidak pernah meningkat (UF)
Prestasi	Organisasi memiliki perhatian dan harapan tinggi terhadap hasil	15	Perusahaan lebih memfokuskan hasil kerja karyawan daripada prosedur dalam mencapai hasil (F)
		24	Karyawan umumnya memiliki perhatian yang tinggi terhadap pencapaian hasil kerja (F)
		38	Perusahaan menetapkan target kerja (F)
		44	Perusahaan menekankan hasil kerja karyawan meningkat secara stabil (F)
		65	Perusahaan mengharapkan karyawan dapat memberikan perubahan yang baik pada pola kerja sehari-hari (F)
		3	Perusahaan kurang menilai hasil kinerja saya (UF)
		22	Target pencapaian kerja kurang penting bagi perusahaan (UF)
		36	Karyawan disini kurang memiliki semangat untuk melakukan perbaikan kinerja (UF)
		54	Perusahaan ini tidak membuat perbaikan dalam kinerja dan cenderung statis (UF)
		60	Perusahaan kurang menekankan peningkatan karyawan ke arah perbaikan (UF)

Keakraban	Kerjasama dan kolaborasi tim dalam bekerja	6	Perusahaan mendukung karyawan menjaga hubungan kerja sama dengan anggota tim lain (F)
		18	Perusahaan menekankan pada karyawan untuk dapat bekerja sebagai satu tim (F)
		33	Perusahaan mendorong karyawan untuk dapat bekerja sama dalam tim (F)
		46	Di perusahaan ini karyawan harus mampu bekerja sama dengan anggota tim lainnya(F)
		59	Karyawan lama dan baru memperoleh perlakuan yang sama dari perusahaan (F)
		14	Tim kerja dalam perusahaan ini tidak mempermudah penyelesaian pekerjaan (UF)
		26	Saya kurang dapat bekerja sama dengan tim , karena terdapat banyak perbedaan (UF)
		40	Di perusahaan ini saya merasa canggung ketika diajak berdiskusi (UF)
		56	Perusahaan kurang mendorong karyawan untuk berdiskusi dengan tim dalam menyelesaikan pekerjaan (UF)
		66	Di perusahaan ini, saya tidak memiliki rekan kerja yang pas untuk

			diajak berdiskusi (UF)
Integritas	Mempertahankan status kondisi yang ada dalam melakukan kegiatan organisasi	4	Perusahaan ini memberikan dorongan agar tetap menjadi lebih baik dalam mewujudkan keinginan perusahaan (F)
		28	Saya merasa nyaman dengan kondisi perusahaan (F)
		41	Keadaan di perusahaan ini cukup tenang dan damai, jarang terjadi goncangan atau konflik (F)
		55	Hubungan antar karyawan di perusahaan ini penuh dengan suasana kekeluargaan dan harmonis (F)
		61	Saya mendapatkan bonus uang dari perusahaan karena hasil kerja saya sesuai keinginan pimpinan (F)
		16	Perusahaan acuh terhadap hasil yang telah dicapai (UF)
		23	Perusahaan menganggap apa yang telah dicapai hal yang biasa (UF)
		34	Hubungan antar karyawan terlihat renggang dan tidak harmonis (UF)
		57	Dalam perusahaan ini sering terjadi konflik sehingga suasana menjadi tidak nyaman(UF)
		67	Menurut pengamatan saya, para karyawan banyak yang memiliki sikap masa bodoh dengan karyawan lain (UF)

*Lampiran 2 Blueprint penelitian sesudah gugur*

**BLUE PRINT SKALA STRES KERJA**

<b>Aspek</b>	<b>Indikator</b>	<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>
Fisiologis	Penurunan metabolisme tubuh, mempercepat detak jantung dan sesak nafas, mudah sakit kepala	1	Banyak pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu membuat saya sakit kepala (F)
		8	Dada saya terasa nyeri saat mengerjakan tugas yang berat (F)
		15	Bekerja terlalu lama membuat leher dan punggung saya terasa kaku (F)
		21	Jantung saya berdebar-debar setiap kali dipanggil untuk menghadapi atasan (F)
		4	Saya tetap tenang meskipun dimarahi atasan (UF)
		12	Saya kuat bekerja bahkan saat lembur (UF)
		19	Pernafasan saya terasa normal meskipun banyak pekerjaan (UF)
Psikologis	Tidak puas, gelisah, merasa tegang, perubahan emosi, suka menunda suatu hal	2	Saya merasa cepat bosan jika melakukan aktivitas pekerjaan (F)
		7	Saya merasa kurang semangat mengerjakan pekerjaan yang telah diperintahkan (F)
		14	Saya mudah marah ketika lelah bekerja (F)
		5	Saya senang ketika mendapatkan tugas tambahan dari atasan (UF)
		10	Saya mengerjakan tugas-tugas yang menumpuk dengan senang hati (UF)
		16	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan (UF)
		20	Saya bisa mengambil keputusan dengan tenang dalam bekerja (UF)

		22	Saya dapat mengontrol emosi dengan baik saat sedang bekerja (UF)
Perilaku	Mudah lupa, perubahan pola tidur dan makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, menarik diri dari sosial	3	Saya mudah lupa dengan tugas yang diberikan atasan (F)
		9	Saya malas untuk datang ke acara keluarga (F)
		13	Saya sering tidur larut malam untuk mengerjakan tugas kantor (F)
		6	Pola tidur saya terjaga meskipun banyak <i>deadline</i> pekerjaan (UF)
		11	Saya memiliki hubungan yang dekat dengan rekan kerja (UF)
		17	Saya dapat mengingat tugas yang diberikan atasan berapapun banyaknya (UF)
		18	Penyakit maag saya jarang kambuh, meskipun sedang lembur (UF)

### BLUE PRINT SKALA BEBAN KERJA

Aspek	Indikator	No.	Pernyataan
Tugas	Individu terbebani dengan pekerjaan atau tugas yang ada, kurangnya ketelitian, kesulitan untuk	1	Banyaknya kritikan terhadap pekerjaan membuat konsentrasi saya terganggu (F)
		7	Menurut saya pekerjaan yang diberikan sangat menguras tenaga saya (F)
		13	Dalam bekerja saya kurang teliti terhadap apa yang saya kerjakan (F)
		19	Saya ragu dapat menyelesaikan semua pekerjaan (F)
		4	Saya selalu konsentrasi ketika bekerja (UF)



	menyelesaikan masalah	10	Saya tetap menerima tugas dengan senang hati setiap tugas yang diberikan (UF)
Dukungan	Individu mendapatkan dukungan dari lingkungan dan fasilitas sekitar	5	Saya tersinggung ketika mendapatkan teguran atau kritikan terhadap pendapat saya mengenai pekerjaan (F)
		11	Saya memiliki rekan kerja yang kurang profesional (F)
		16	Sarana yang ada kurang memadai untuk saya (F)
		17	Saya memiliki ruang kerja yang kurang nyaman (F)
		29	Atasan saya kurang memberikan pendapat kepada saya mengenai sesuatu yang dianggap perlu untuk saya (F)
		2	Setelah menyelesaikan tugas yang sangat rumit, saya merasa lega ketika orang lain memuji hasil kerja saya (UF)
		8	Saya merasa nyaman dan aman bekerja di perusahaan ini (UF)
		14	Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan (UF)
		20	Banyak rekan kerja saya yang peduli akan masalah yang saya hadapi (UF)
Waktu dan kondisi	Adanya target hasil dari tugas-tugas yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu	3	Tuntutan pekerjaan memaksa saya bekerja dengan cepat (F)
		9	Banyaknya pekerjaan membuat saya jarang beristirahat (F)
		15	Butuh waktu lembur untuk menyelesaikan pekerjaan saya (F)
		21	Pekerjaan saya belum optimal karena waktu

			kerja tidak sesuai (F)
		6	Saya memiliki waktu luang untuk bersantai dalam bekerja (UF)
		12	Pekerjaan yang saya lakukan tidak mengharuskan saya berpacu dengan waktu (UF)
		18	Saya tetap pulang sesuai jadwal kerja meskipun pekerjaan saya belum selesai (UF)

### BLUE PRINT SKALA BUDAYA ORGANISASI

Aspek	Indikator	No.	Pernyataan
Tujuan	Adanya kesamaan nilai dan tujuan	9	saya pernah mendapatkan bonus berupa barang dari perusahaan atas prestasi yang telah saya lakukan (F)
		14	Perusahaan memberikan bantuan pada karyawan yang kesusahan (F)
		17	Jabatan saya sudah lama tidak pernah meningkat (UF)
Konsekuensi	Organisasi mempertimbangkan konsekuensi dari setiap keputusan	10	Perusahaan menghargai tindakan karyawan yang berani mengambil resiko demi tercapainya tujuan perusahaan (F)
		23	Kurang diterapkannya hukuman bagi mereka yang melanggar aturan (UF)
		31	Karyawan melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (UF)
Keunggulan	Kebijakan organisasi		
			Perusahaan memberi sanjungan atas

	mendukung perkembangan individu		prestasi kerja yang berhasil dicapai karyawan (F)
		7	Karyawan melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (UF)
		15	Kurang diterapkannya hukuman bagi mereka yang melanggar aturan (UF)
Kesatuan	Organisasi memberikan perhatian secara detail dan cermat pada karyawan		
		8	Perusahaan memberi pujian atas prestasi kerja yang berhasil dicapai karyawan (F)
		22	Perusahaan memberikan imbalan kepada karyawan sesuai dengan prestasi (F)
		4	Tunjangan yang diberikan perusahaan sama antara karyawan yang memiliki potensi bagus ataupun kurang (UF)
		12	Perusahaan kurang menghargai karyawan yang kompeten (UF)
		19	Sikap perusahaan acuh terhadap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang bagus (UF)
		28	Jabatan saya sudah lama tidak pernah meningkat (UF)
Prestasi	Organisasi memiliki perhatian dan harapan tinggi terhadap hasil		
		1	Perusahaan kurang menilai hasil kinerja saya (UF)
		18	Karyawan disini kurang memiliki semangat untuk melakukan perbaikan kinerja (UF)

		24	Perusahaan ini tidak membuat perbaikan dalam kinerja dan cenderung statis (UF)
		27	Perusahaan kurang menekankan peningkatan karyawan ke arah perbaikan (UF)
Keakraban	Kerjasama dan kolaborasi tim dalam bekerja	3	Perusahaan mendukung karyawan menjaga hubungan kerja sama dengan anggota tim lain (F)
		21	Di perusahaan ini karyawan harus mampu bekerja sama dengan anggota tim lainnya(F)
		5	Tim kerja dalam perusahaan ini tidak mempermudah penyelesaian pekerjaan (UF)
		13	Saya kurang dapat bekerja sama dengan tim , karena terdapat banyak perbedaan (UF)
		25	Perusahaan kurang mendorong karyawan untuk berdiskusi dengan tim dalam menyelesaikan pekerjaan (UF)
		29	Di perusahaan ini, saya tidak memiliki rekan kerja yang pas untuk diajak berdiskusi (UF)
Integritas	Mempertahankan status kondisi yang ada dalam melakukan kegiatan organisasi	2	Perusahaan ini memberikan dorongan agar tetap menjadi lebih baik dalam mewujudkan keinginan perusahaan (F)
		20	Keadaan di perusahaan ini cukup

			tenang dan damai, jarang terjadi goncangan atau konflik (F)
		6	Perusahaan acuh terhadap hasil yang telah dicapai (UF)
		11	Perusahaan menganggap apa yang telah dicapai hal yang biasa (UF)
		16	Hubungan antar karyawan terlihat renggang dan tidak harmonis (UF)
		26	Dalam perusahaan ini sering terjadi konflik sehingga suasana menjadi tidak nyaman(UF)
		30	Menurut pengamatan saya, para karyawan banyak yang memiliki sikap masa bodo dengan karyawan lain (UF)

### ***Lampiran 3 Uji Coba skala penelitian***

Assalamu'alaikum Wr.Wb, Shalom, Om Swastiastu, Namu Budaya, Salam Kebajikan.

Salam Sejahtera bagi kita semua. Saya Pipit Wandira mahasiswa Psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang Sedang dalam proses penyelesaian tugas akhir skripsi. Berkenan untuk meminta waktu Bapak & Ibu untuk mengisi google form ini. Terimakasih atas ketersediaan Bapak & Ibu dalam mengisi kuesioner ini.

Semoga Bapak & Ibu selalu dalam keadaan Sehat jasmani dan rohani.

Nama:

Umur:

Jenis Kelamin:

Bidang Pekerjaan:

### BLUE PRINT SKALA STRES KERJA

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Banyak pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu membuat saya sakit kepala (F)				
7	Dada saya terasa nyeri saat mengerjakan tugas yang berat (F)				
15	Bekerja terlalu lama membuat leher dan punggung saya terasa kaku (F)				
25	Jantung saya berdebar-debar setiap kali dipanggil untuk menghadapi atasan (F)				
30	Saya sering merasa lelah saat bekerja (F)				
4	Saya tetap tenang meskipun dimarahi atasan (UF)				
12	Saya kuat bekerja bahkan saat lembur (UF)				
18	Detak jantung saya normal saat melakukan penyidikan (UF)				
23	Pernafasan saya terasa normal meskipun banyak pekerjaan (UF)				
26	Konsentrasi saya terjaga meskipun banyak pekerjaan yang harus diselesaikan (UF)				
2	Saya merasa cepat bosan jika melakukan aktivitas pekerjaan (F)				
8	Saya merasa kurang semangat mengerjakan pekerjaan yang telah diperintahkan (F)				
14	Saya mudah marah ketika lelah bekerja (F)				
22	Saya merasa tegang saat atasan memeriksa hasil kerja saya (F)				
27	Saya membiarkan pekerjaan menumpuk (F)				
5	Saya senang ketika mendapatkan tugas tambahan dari atasan (UF)				

10	Saya mengerjakan tugas-tugas yang menumpuk dengan senang hati (UF)				
16	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan (UF)				
24	Saya bisa mengambil keputusan dengan tenang dalam bekerja (UF)				
28	Saya dapat mengontrol emosi dengan baik saat sedang bekerja (UF)				
3	Saya mudah lupa dengan tugas yang diberikan atasan (F)				
9	Saya malas untuk datang ke acara keluarga (F)				
13	Saya sering tidur larut malam untuk mengerjakan tugas kantor (F)				
19	Nafsu makan saya berkurang karena lelah bekerja (F)				
21	Saya terlalu sibuk dalam bekerja sehingga saya malas untuk mengikuti acara di lingkungan sekitar (F)				
6	Pola tidur saya terjaga meskipun banyak <i>deadline</i> pekerjaan (UF)				
11	Saya memiliki hubungan yang dekat dengan rekan kerja (UF)				
17	Saya dapat mengingat tugas yang diberikan atasan berapapun banyaknya (UF)				
20	Penyakit maag saya jarang kambuh, meskipun sedang lembur (UF)				
29	Nafsu makan saya tetap terjaga meskipun banyak pekerjaan yang belum selesai (UF)				

### BLUE PRINT SKALA BEBAN KERJA

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Banyaknya kritikan terhadap pekerjaan membuat konsentrasi saya terganggu (F)				
7	Menurut saya pekerjaan yang diberikan sangat menguras tenaga saya (F)				
13	Dalam bekerja saya kurang teliti terhadap apa yang saya kerjakan (F)				
19	Banyaknya catatan pekerjaan yang harus saya pikirkan dapat mengganggu hasil kerja saya (F)				
25	Saya ragu dapat menyelesaikan semua pekerjaan (F)				
4	Saya selalu konsentrasi ketika bekerja (UF)				
10	Saya tetap menerima tugas dengan senang hati setiap tugas yang diberikan (UF)				
16	Semua pekerjaan akan saya lakukan dengan semangat (UF)				
22	Saya tetap fokus walaupun sudah lelah saat bekerja (UF)				
28	Jika saya diberi pekerjaan, saya langsung mengerjakannya saat itu juga (UF)				
5	Saya tersinggung ketika mendapatkan teguran atau kritikan terhadap pendapat saya mengenai pekerjaan (F)				
11	Saya memiliki rekan kerja yang kurang profesional (F)				
17	Sarana yang ada kurang memadai untuk				



	saya (F)				
23	Saya memiliki ruang kerja yang kurang nyaman (F)				
29	Atasan saya kurang memberikan pendapat kepada saya mengenai sesuatu yang dianggap perlu untuk saya (F)				
2	Setelah menyelesaikan tugas yang sangat rumit, saya merasa lega ketika orang lain memuji hasil kerja saya (UF)				
8	Saya merasa nyaman dan aman bekerja di perusahaan ini (UF)				
14	Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan (UF)				
20	Perhatian dari keluarga memotivasi saya untuk bekerja lebih baik lagi (UF)				
26	Banyak rekan kerja saya yang peduli akan masalah yang saya hadapi(UF)				
3	Tuntutan pekerjaan memaksa saya bekerja dengan cepat (F)				
9	Banyaknya pekerjaan membuat saya jarang beristirahat (F)				
15	Butuh waktu lembur untuk menyelesaikan pekerjaan saya (F)				
21	Saya langsung melakukan pekerjaan lain setelah pekerjaan utama selesai (F)				
27	Pekerjaan saya belum optimal karena waktu kerja tidak sesuai (F)				
6	Saya memiliki waktu luang untuk bersantai dalam bekerja (UF)				

12	Pekerjaan yang saya lakukan tidak mengharuskan saya berpacu dengan waktu (UF)				
18	Saya bersikap santai walaupun target kerja perusahaan tidak tercapai (UF)				
24	Saya tetap pulang sesuai jadwal kerja meskipun pekerjaan saya belum selesai (UF)				
30	Aturan waktu dalam bekerja sudah sesuai (UF)				

#### **BLUE PRINT SKALA BUDAYA ORGANISASI**

<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
8	Saya menerima gaji sesuai dengan jabatan yang saya pegang (F)				
20	saya pernah mendapatkan bonus berupa barang dari perusahaan atas prestasi yang telah saya lakukan (F)				
27	Perusahaan memberikan bantuan pada karyawan yang kesusahan (F)				
31	Perusahaan kurang memperhatikan keluhan karyawan mengenai gaji yang minim (F)				
42	Selain gaji pokok, saya juga menerima uang makan setiap satu minggu sekali (F)				
2	Perusahaan hanya memberikan bantuan pada karyawan tertentu saja (UF)				
10	Besarnya uang makan yang diberikan pada tiap-tiap karyawan berbeda sesuai dengan jabatannya (UF)				
35	Jabatan saya sudah lama tidak pernah				

	meningkat (UF)				
48	Menurut saya, ada beberapa teman yang iri dengan hasil kerja saya (UF)				
62	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan UMR (UF)				
5	Saya berani meninggalkan perusahaan ini, walaupun saya belum memiliki cadangan pekerjaan (F)				
21	Perusahaan menghargai tindakan karyawan yang berani mengambil resiko demi tercapainya tujuan perusahaan (F)				
45	Perusahaan berani membuat kebijakan yang sebenarnya mengandung resiko (F)				
68	Perusahaan menginginkan kebijakan pimpinan dapat dilaksanakan oleh karyawan (F)				
70	Dalam bekerja saya mengacu pada kesepakatan yang telah dibuat oleh perusahaan (F)				
12	Karyawan dilarang untuk melakukan pekerjaan diluar bidang keahliannya (UF)				
29	Sulit bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini, walaupun saya sendiri yang menginginkannya (UF)				
49	Perusahaan kurang berani mengambil resiko dalam membuat kebijakan (UF)				
52	Kurang diterapkannya hukuman bagi mereka yang melanggar aturan (UF)				
69	Karyawan melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (UF)				

1	Perusahaan menginginkan kebijakan pimpinan dapat dilaksanakan oleh karyawan (F)				
11	Dalam bekerja saya mengacu pada kesepakatan yang telah dibuat oleh perusahaan (F)				
32	Perusahaan memberi sanjungan atas prestasi kerja yang berhasil dicapai karyawan (F)				
51	Karyawan mendapat sesuatu yang lebih ketika kinerja yang telah dilakukannya cukup baik (F)				
63	Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan bagi karyawan (F)				
9	Perusahaan kurang mendorong karyawan untuk menemukan ide-ide baru yang dapat memajukan perusahaan (UF)				
17	Karyawan melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (UF)				
30	Kurang diterapkannya hukuman bagi mereka yang melanggar aturan (UF)				
43	Perusahaan menuntut terhadap karyawannya yang berprestasi (UF)				
58	Perusahaan hanya memberikan uang pesangon bagi karyawan yang sudah bekerja lebih dari 8 tahun (UF)				
13	Karyawan umumnya memiliki perhatian dan harapan yang tinggi terhadap pencapaian hasil kerja (F)				
19	Perusahaan memberi pujian atas prestasi kerja yang berhasil dicapai karyawan (F)				

39	Karyawan merasa pemberian tunjangan di perusahaan sudah cukup dengan harapan mereka (F)				
47	Perusahaan memberikan imbalan kepada karyawan sesuai dengan prestasi (F)				
53	Perusahaan menuntut karyawan ke arah perbaikan (F)				
7	Tunjangan yang diberikan perusahaan sama antara karyawan yang memiliki potensi bagus ataupun kurang (UF)				
25	Perusahaan kurang menghargai karyawan yang kompeten (UF)				
37	Sikap perusahaan acuh terhadap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang bagus (UF)				
50	Perusahaan kurang memberikan penghargaan target kerja karyawan (UF)				
64	Jabatan saya sudah lama tidak pernah meningkat (UF)				
15	Perusahaan lebih memfokuskan hasil kerja karyawan daripada prosedur dalam mencapai hasil (F)				
24	Karyawan umumnya memiliki perhatian yang tinggi terhadap pencapaian hasil kerja (F)				
38	Perusahaan menetapkan target kerja (F)				
44	Perusahaan menekankan hasil kerja karyawan meningkat secara stabil (F)				
65	Perusahaan mengharapkan karyawan dapat memberikan perubahan yang baik pada pola				

	kerja sehari-hari (F)				
3	Perusahaan kurang menilai hasil kinerja saya (UF)				
22	Target pencapaian kerja kurang penting bagi perusahaan (UF)				
36	Karyawan disini kurang memiliki semangat untuk melakukan perbaikan kinerja (UF)				
54	Perusahaan ini tidak membuat perbaikan dalam kinerja dan cenderung statis (UF)				
60	Perusahaan kurang menekankan peningkatan karyawan ke arah perbaikan (UF)				
6	Perusahaan mendukung karyawan menjaga hubungan kerja sama dengan anggota tim lain (F)				
18	Perusahaan menekankan pada karyawan untuk dapat bekerja sebagai satu tim (F)				
33	Perusahaan mendorong karyawan untuk dapat bekerja sama dalam tim (F)				
46	Di perusahaan ini karyawan harus mampu bekerja sama dengan anggota tim lainnya(F)				
59	Karyawan lama dan baru memperoleh perlakuan yang sama dari perusahaan (F)				
14	Tim kerja dalam perusahaan ini tidak mempermudah penyelesaian pekerjaan (UF)				
26	Saya kurang dapat bekerja sama dengan tim , karena terdapat banyak perbedaan (UF)				
40	Di perusahaan ini saya merasa canggung ketika diajak berdiskusi (UF)				
56	Perusahaan kurang mendorong karyawan				

	untuk berdiskusi dengan tim dalam menyelesaikan pekerjaan (UF)				
66	Di perusahaan ini, saya tidak memiliki rekan kerja yang pas untuk diajak berdiskusi (UF)				
4	Perusahaan ini memberikan dorongan agar tetap menjadi lebih baik dalam mewujudkan keinginan perusahaan (F)				
28	Saya merasa nyaman dengan kondisi perusahaan (F)				
41	Keadaan di perusahaan ini cukup tenang dan damai, jarang terjadi goncangan atau konflik (F)				
55	Hubungan antar karyawan di perusahaan ini penuh dengan suasana kekeluargaan dan harmonis (F)				
61	Saya mendapatkan bonus uang dari perusahaan karena hasil kerja saya sesuai keinginan pimpinan (F)				
16	Perusahaan acuh terhadap hasil yang telah dicapai (UF)				
23	Perusahaan menganggap apa yang telah dicapai hal yang biasa (UF)				
34	Hubungan antar karyawan terlihat renggang dan tidak harmonis (UF)				
57	Dalam perusahaan ini sering terjadi konflik sehingga suasana menjadi tidak nyaman (UF)				
67	Menurut pengamatan saya, para karyawan banyak yang memiliki sikap masa bodo				

	dengan karyawan lain (UF)				
--	---------------------------	--	--	--	--

**Lampiran 4 Uji skala penelitian**

Assalamu'alaikum Wr.Wb, Shalom, Om Swastiastu, Namu Budaya, Salam Kebajikan.

Salam Sejahtera bagi kita semua. Saya Pipit Wandira mahasiswa Psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang Sedang dalam proses penyelesaian tugas akhir skripsi. Berkenan untuk meminta waktu Bapak & Ibu untuk mengisi google form ini. Terimakasih atas ketersediaan Bapak & Ibu dalam mengisi kuesioner ini.

Semoga Bapak & Ibu selalu dalam keadaan Sehat jasmani dan rohani.

Nama:

Umur:

Jenis Kelamin:

Bidang Pekerjaan:

**Skala Stres Kerja**

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Banyak pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu membuat saya sakit kepala (F)				
8	Dada saya terasa nyeri saat mengerjakan tugas yang berat (F)				
15	Bekerja terlalu lama membuat leher dan punggung saya terasa kaku (F)				
21	Jantung saya berdebar-debar setiap kali dipanggil untuk menghadapi atasan (F)				
4	Saya tetap tenang meskipun dimarahi atasan (UF)				



12	Saya kuat bekerja bahkan saat lembur (UF)				
19	Pernafasan saya terasa normal meskipun banyak pekerjaan (UF)				
2	Saya merasa cepat bosan jika melakukan aktivitas pekerjaan (F)				
7	Saya merasa kurang semangat mengerjakan pekerjaan yang telah diperintahkan (F)				
14	Saya mudah marah ketika lelah bekerja (F)				
5	Saya senang ketika mendapatkan tugas tambahan dari atasan (UF)				
10	Saya mengerjakan tugas-tugas yang menumpuk dengan senang hati (UF)				
16	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan (UF)				
20	Saya bisa mengambil keputusan dengan tenang dalam bekerja (UF)				
22	Saya dapat mengontrol emosi dengan baik saat sedang bekerja (UF)				
3	Saya mudah lupa dengan tugas yang diberikan atasan (F)				
9	Saya malas untuk datang ke acara keluarga (F)				
13	Saya sering tidur larut malam untuk mengerjakan tugas kantor (F)				
6	Pola tidur saya terjaga meskipun banyak <i>deadline</i> pekerjaan (UF)				

11	Saya memiliki hubungan yang dekat dengan rekan kerja (UF)				
17	Saya dapat mengingat tugas yang diberikan atasan berapapun banyaknya (UF)				
18	Penyakit maag saya jarang kambuh, meskipun sedang lembur (UF)				

### BLUE PRINT SKALA BEBAN KERJA

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Banyaknya kritikan terhadap pekerjaan membuat konsentrasi saya terganggu (F)				
7	Menurut saya pekerjaan yang diberikan sangat menguras tenaga saya (F)				
13	Dalam bekerja saya kurang teliti terhadap apa yang saya kerjakan (F)				
19	Saya ragu dapat menyelesaikan semua pekerjaan (F)				
4	Saya selalu konsentrasi ketika bekerja (UF)				
10	Saya tetap menerima tugas dengan senang hati setiap tugas yang diberikan (UF)				
5	Saya tersinggung ketika mendapatkan teguran atau kritikan terhadap pendapat saya mengenai pekerjaan (F)				
11	Saya memiliki rekan kerja yang kurang profesional (F)				

16	Sarana yang ada kurang memadai untuk saya (F)				
17	Saya memiliki ruang kerja yang kurang nyaman (F)				
29	Atasan saya kurang memberikan pendapat kepada saya mengenai sesuatu yang dianggap perlu untuk saya (F)				
2	Setelah menyelesaikan tugas yang sangat rumit, saya merasa lega ketika orang lain memuji hasil kerja saya (UF)				
8	Saya merasa nyaman dan aman bekerja di perusahaan ini (UF)				
14	Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan (UF)				
20	Banyak rekan kerja saya yang peduli akan masalah yang saya hadapi (UF)				
3	Tuntutan pekerjaan memaksa saya bekerja dengan cepat (F)				
9	Banyaknya pekerjaan membuat saya jarang beristirahat (F)				
15	Butuh waktu lembur untuk menyelesaikan pekerjaan saya (F)				
21	Pekerjaan saya belum optimal karena waktu kerja tidak sesuai (F)				
6	Saya memiliki waktu luang untuk bersantai dalam bekerja (UF)				
12	Pekerjaan yang saya lakukan tidak mengharuskan saya berpacu dengan				

	waktu (UF)				
18	Saya tetap pulang sesuai jadwal kerja meskipun pekerjaan saya belum selesai (UF)				

### BLUE PRINT SKALA BUDAYA ORGANISASI

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
9	saya pernah mendapatkan bonus berupa barang dari perusahaan atas prestasi yang telah saya lakukan (F)				
14	Perusahaan memberikan bantuan pada karyawan yang kesusahan (F)				
17	Jabatan saya sudah lama tidak pernah meningkat (UF)				
10	Perusahaan menghargai tindakan karyawan yang berani mengambil resiko demi tercapainya tujuan perusahaan (F)				
23	Kurang diterapkannya hukuman bagi mereka yang melanggar aturan (UF)				
31	Karyawan melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (UF)				
	Perusahaan memberi sanjungan atas prestasi kerja yang berhasil dicapai karyawan (F)				
7	Karyawan melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (UF)				

15	Kurang diterapkannya hukuman bagi mereka yang melanggar aturan (UF)				
8	Perusahaan memberi pujian atas prestasi kerja yang berhasil dicapai karyawan (F)				
22	Perusahaan memberikan imbalan kepada karyawan sesuai dengan prestasi (F)				
4	Tunjangan yang diberikan perusahaan sama antara karyawan yang memiliki potensi bagus ataupun kurang (UF)				
12	Perusahaan kurang menghargai karyawan yang kompeten (UF)				
19	Sikap perusahaan acuh terhadap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang bagus (UF)				
28	Jabatan saya sudah lama tidak pernah meningkat (UF)				
1	Perusahaan kurang menilai hasil kinerja saya (UF)				
18	Karyawan disini kurang memiliki semangat untuk melakukan perbaikan kinerja (UF)				
24	Perusahaan ini tidak membuat perbaikan dalam kinerja dan cenderung statis (UF)				
27	Perusahaan kurang menekankan peningkatan karyawan ke arah perbaikan (UF)				

3	Perusahaan mendukung karyawan menjaga hubungan kerja sama dengan anggota tim lain (F)				
21	Di perusahaan ini karyawan harus mampu bekerja sama dengan anggota tim lainnya(F)				
5	Tim kerja dalam perusahaan ini tidak mempermudah penyelesaian pekerjaan (UF)				
13	Saya kurang dapat bekerja sama dengan tim , karena terdapat banyak perbedaan (UF)				
25	Perusahaan kurang mendorong karyawan untuk berdiskusi dengan tim dalam menyelesaikan pekerjaan (UF)				
29	Di perusahaan ini, saya tidak memiliki rekan kerja yang pas untuk diajak berdiskusi (UF)				
2	Perusahaan ini memberikan dorongan agar tetap menjadi lebih baik dalam mewujudkan keinginan perusahaan (F)				
20	Keadaan di perusahaan ini cukup tenang dan damai, jarang terjadi goncangan atau konflik (F)				
6	Perusahaan acuh terhadap hasil yang telah dicapai (UF)				
11	Perusahaan menganggap apa yang telah dicapai hal yang biasa (UF)				

16	Hubungan antar karyawan terlihat renggang dan tidak harmonis (UF)				
26	Dalam perusahaan ini sering terjadi konflik sehingga suasana menjadi tidak nyaman(UF)				
30	Menurut pengamatan saya, para karyawan banyak yang memiliki sikap masa bodo dengan karyawan lain (UF)				

***Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas***

**Variabel Y (Stres Kerja)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	30

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	85.87	122.383	.716	.889
Y.2	86.10	118.824	.730	.887
Y.3	85.77	121.581	.767	.888
Y.4	86.03	117.832	.803	.886
Y.5	86.00	119.933	.754	.887
Y.6	85.87	116.849	.827	.885
Y.7	85.97	120.899	.731	.888
Y.8	86.06	117.196	.851	.885
Y.9	86.06	121.729	.563	.891
Y.10	86.06	122.396	.623	.890
Y.11	86.13	121.849	.641	.890
Y.12	86.35	124.570	.516	.892
Y.13	86.26	126.465	.445	.894
Y.14	86.23	120.647	.770	.888
Y.15	86.52	122.658	.649	.890
Y.16	86.42	123.852	.501	.892

Y.17	86.35	122.703	.685	.890
Y.18	86.26	131.065	.118	.899
Y.19	86.65	135.903	-.197	.903
Y.20	86.94	125.329	.448	.893
Y.21	86.48	139.058	-.366	.907
Y.22	86.68	137.359	-.295	.904
Y.23	86.52	127.525	.400	.894
Y.24	86.55	126.123	.311	.897
Y.25	86.61	126.378	.455	.893
Y.26	86.61	131.112	.096	.900
Y.27	86.35	127.970	.281	.897
Y.28	86.58	123.985	.432	.894
Y.29	86.61	129.712	.188	.898
Y.30	86.52	131.325	.047	.904

Item yang gugur = 18.19.21.22.26.27.29.30 = 8

### Variabel X2 (Budaya Organisasi)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	30

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	76.81	95.828	.701	.848
X1.2	77.06	101.529	.403	.857
X1.3	76.65	96.503	.703	.848
X1.4	76.65	97.103	.580	.852
X1.5	76.74	99.731	.570	.853
X1.6	76.94	95.262	.754	.846
X1.7	76.74	96.331	.719	.848
X1.8	76.97	99.166	.576	.852
X1.9	76.84	97.473	.599	.851
X1.10	76.90	100.490	.525	.854
X1.11	76.94	99.129	.496	.854
X1.12	76.87	103.516	.418	.857
X1.13	76.81	103.828	.366	.858
X1.14	76.77	101.381	.521	.855
X1.15	76.71	101.480	.494	.855



X1.16	77.13	105.983	.165	.863
X1.17	76.61	100.712	.592	.853
X1.18	76.71	110.480	-.121	.870
X1.19	76.74	111.065	-.167	.870
X1.20	77.16	107.406	.096	.864
X1.21	76.81	114.095	-.331	.876
X1.22	76.71	109.746	-.078	.868
X1.23	76.90	103.757	.359	.859
X1.24	76.61	100.445	.445	.856
X1.25	76.90	100.824	.538	.854
X1.26	76.87	103.516	.325	.859
X1.27	76.68	101.359	.478	.855
X1.28	76.84	104.406	.269	.861
X1.29	76.90	106.890	.095	.866
X1.30	77.06	104.262	.295	.860

Item yang gugur = 16.18.19.20.21.22.28.29.30 = 9

### Variabel X2 (Budaya Organisasi)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	70

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	177.74	154.198	.075	.804
X2.2	177.77	149.714	.277	.799
X2.3	177.71	146.546	.525	.793
X2.4	177.68	149.026	.414	.796
X2.5	177.87	161.049	-.332	.812
X2.6	177.74	150.331	.302	.798
X2.7	177.58	149.118	.470	.795
X2.8	177.81	153.095	.198	.801
X2.9	177.45	151.856	.280	.799
X2.10	177.84	160.740	-.311	.812
X2.11	177.74	149.665	.297	.798
X2.12	177.58	159.252	-.192	.811
X2.13	177.65	154.570	.084	.803
X2.14	177.61	150.178	.386	.797
X2.15	177.81	161.561	-.392	.812
X2.16	177.81	147.161	.453	.794

X2.17	177.52	147.258	.485	.794
X2.18	177.65	152.570	.218	.801
X2.19	178.06	147.529	.615	.793
X2.20	177.77	149.981	.423	.797
X2.21	177.77	148.181	.460	.795
X2.22	177.45	151.189	.248	.800
X2.23	177.71	147.480	.507	.794
X2.24	177.52	154.191	.085	.804
X2.25	177.74	149.798	.361	.797
X2.26	178.03	147.566	.458	.794
X2.27	177.81	146.828	.544	.793
X2.28	177.81	153.695	.137	.802
X2.29	177.68	158.559	-.148	.810
X2.30	177.68	148.359	.393	.796
X2.31	177.84	151.606	.274	.799
X2.32	177.68	155.026	.053	.804
X2.33	177.81	151.561	.277	.799
X2.34	177.55	149.323	.386	.797
X2.35	177.58	149.718	.387	.797
X2.36	177.65	149.503	.388	.797
X2.37	177.68	150.892	.327	.798
X2.38	178.06	150.996	.193	.802
X2.39	177.87	158.249	-.141	.809
X2.40	177.48	150.791	.264	.799
X2.41	177.52	147.991	.442	.795
X2.42	177.97	159.232	-.198	.810
X2.43	177.77	161.114	-.361	.812
X2.44	177.61	151.512	.244	.800
X2.45	177.65	162.903	-.455	.814
X2.46	177.55	149.456	.326	.798
X2.47	177.71	147.746	.491	.794
X2.48	177.74	157.265	-.096	.807
X2.49	177.65	160.770	-.319	.811
X2.50	177.87	155.316	.027	.805
X2.51	177.52	152.458	.169	.802
X2.52	177.68	146.892	.508	.793
X2.53	177.68	151.359	.269	.799
X2.54	177.77	147.714	.423	.795
X2.55	177.65	149.903	.290	.799
X2.56	177.77	149.314	.389	.796
X2.57	177.71	147.680	.495	.794
X2.58	177.61	158.245	-.159	.808
X2.59	177.94	157.462	-.098	.808
X2.60	177.58	150.585	.331	.798
X2.61	178.19	157.295	-.090	.808
X2.62	177.58	152.252	.224	.800

X2.63	178.10	157.490	<b>-.109</b>	.807
X2.64	177.71	149.880	.435	.796
X2.65	177.77	152.647	<b>.186</b>	.801
X2.66	177.52	150.258	.336	.798
X2.67	177.74	148.131	.377	.796
X2.68	177.58	151.252	<b>.288</b>	.799
X2.69	177.45	150.589	.305	.798
X2.70	177.68	151.426	<b>.264</b>	.799

Item yang gugur =

1.2.5.8.9.10.11.12.13.15.18.22.24.28.29.31.33.32.38.39.40.42.43.44.45.48.49.50.51.53.55.58.59.61.62.63.65.68.70 = 39 item yang gugur

### Lampiran 6 Hasil Uji Deskriptif

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y	152	44	67	54.37	4.415
X1	152	31	69	49.36	6.759
X2	152	38	93	63.51	15.269
Valid N (listwise)	152				

### Lampiran 7 Hasil Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		152
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.24904123
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.056
	Negative	-.054
Test Statistic		.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

### Lampiran 8 Hasil Uji Linieritas

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y *	Between	(Combined)	660.318	31	21.301	1.120	.324

X1	Groups	Linearity	89.120	1	89.120	4.684	.032
		Deviation from Linearity	571.198	30	19.040	1.001	.476
	Within Groups		2283.051	120	19.025		
	Total		2943.368	151			

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	797.173	47	16.961	.822	.772
		Linearity	141.687	1	141.687	6.866	.010
		Deviation from Linearity	655.487	46	14.250	.691	.920
	Within Groups		2146.195	104	20.636		
	Total		2943.368	151			

**Lampiran 9 Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	53.033	3.032			
	X1	.105	.052	.160	.996	1.004
	X2	-.060	.023	-.209	.996	1.004

a. Dependent Variable: Y

**Lampiran 10 Hasil Uji Regresi Parsial**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53.033	3.032		17.492	.000
	X1	.105	.052	.160	2.031	.044
	X2	-.060	.023	-.209	-2.645	.009

a. Dependent Variable: Y

**Lampiran 11 Hasil Uji Regresi Simultan**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	217.161	2	108.581	5.934	.003 <sup>b</sup>
	Residual	2726.207	149	18.297		
	Total	2943.368	151			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

**Lampiran 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.272 <sup>a</sup>	.074	.061	4.277

a. Predictors: (Constant), X2, X1

### ***Lampiran 13 Daftar Riwayat Hidup***

1. Nama Lengkap : Pipit Wandira
2. Tempat, Tanggal Lahir : Tangerang, 23 Juni 2000
3. Alamat Rumah : Perumahan batan indah blok H-38. RT/RW  
013/004, kota tangerang selatan, kelurahan  
kademangan, kec setu
4. No. Telpn : 089690222622
5. Email : Pipitwandira.pw@gmail.com

### **Riwayat Pendidikan**

#### **Pendidikan Formal**

- a. TK Dzarratul Mutmainah
- b. SDN Batan Indah
- c. MTS Serpong
- d. MAN Serpong
- e. UIN Walisongo Semarang

#### **Pengalaman Organisasi**

- a. Divisi Bakat dan Minat Himpunan Mahasiswa Jawa Barat DKI Jakarta dan Banten (2019 – 2020 )
- b. Karang Taruna Batan Indah 2021-2022