

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES
KERJA PADA PEKERJA DI PT PUPUK
ISKANDAR MUDA ACEH
TAHUN 2019**

SKRIPSI

OLEH :

**MITRA JUNINDA
NIM: 1702022092**



**PROGRAM STUDI S1 KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
INSTITUT KESEHATAN HELVETIA
MEDAN
2019**

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES
KERJA PADA PEKERJA DI PT PUPUK
ISKANDAR MUDA ACEH
TAHUN 2019**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat
untuk Memeroleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat (S.K.M.)
pada Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat
Minat Studi Kesehatan dan Keselamatan Kerja
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Institut Kesehatan Helvetia**

Oleh:

**MITRA JUNINDA
NIM: 1702022092**



**PROGRAM STUDI S1 KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
INSTITUT KESEHATAN HELVETIA
MEDAN
2019**

HALAMAN PENGESAHAN

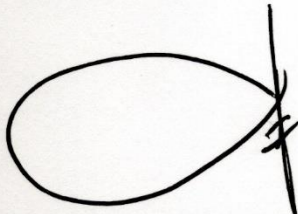
Judul Skripsi : Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja
Pada Pekerja di PT. Pupuk Iskandar Muda
Aceh Tahun 2019
Nama Mahasiswa : Mitra Juninda
Nomor Induk Mahasiswa : 1702022092
Minat Studi : Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menyetujui

Komisi Pembimbing :

Medan, 27 Agustus 2019

Pembimbing I



(Nuraini, S.Pd., M.Kes.)

Pembimbing II



(Wahyuni, S.Psi., M.Kes)

**Fakultas Kesehatan Masyarakat
Institut Kesehatan Helvetia Medan**

Dekan,



(Dr. Asriwati, S.Kep., Ns., S.Pd., M.Kes.)

Telah Diuji Pada Tanggal 27 Agustus 2019

PANITIA PENGUJI SKRIPSI

Ketua :Nuraini S.Pd., M.Kes.

Anggota : 1.Wahyuni S.Psi., M.Kes.

2.Agnes Ferusgel, S.K.M., M.Kes.

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Kesehatan Masyarakat (SKM), di Fakultas Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Helvetia.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan masukkan tim penelaah/ tim penguji.
3. Isi skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karna karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Medan, 27 Agustus 2019

Yang Membuat Pernyataan



(Mitra Juninda)
1702022092

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



I. IDENTITAS DIRI

Nama Lengkap : Mitra Juninda
Tempat Tanggal Lahir : Hataran Jawa, 16 Juni 1996
Agama : Islam
Kedudukan Dalam Keluarga : Anak ke 1 dari 3 Bersaudara

II. IDENTITAS ORANG TUA

Nama Ayah : Ruslan
Pekerjaan : Karyawan BUMN
Nama Ibu : Nuria Sumanti
Pekerjaan : IRT
Alamat : Huta I PPM Marihat

III. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Tahun 2002-2008 : SD Negeri 091520 Marubun Jaya
2. Tahun 2008-2011 : SMP Kartika Jaya 1-4 Pematang Siantar
3. Tahun 2011-2014 : SMA Perguruan Sultan Agung Pematang Siantar
4. Tahun 2014-2017 : D3 Akbid Bina Husada Tebing Tinggi Deli
5. Tahun 2017-2019 : S1 Kesmas Institut Kesehatan Helvetia

ABSTRAK

FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA PEKERJA DI PT. PUPUK ISKANDAR MUDA ACEH TAHUN 2019

MITRA JUNINDA
1702022092

Stres adalah persepsi terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri. Dengan kata lain, sesuatu yang terlihat sebagai ancaman bagi anda mungkin tidak akan layak dipikirkan sedikit pun oleh salah satu rekan kerja anda. Stress sebenarnya berasal dari perasaan takut atau marah. Ada pum tujuan adalah untuk mengetahui hubungan masa kerja, beban kerja dengan Stres Kerja Pada Pekerja Di Pt. Pupuk Iskandar Muda Aceh Tahun 2019.

Desain penelitian menggunakan *survei analitik* yang mencoba menggali bagaimana dan mengapa fenomena itu terjadi. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 711 pekerja, dan sampel yang di ambil dengan menggunakan rumus *Slovin* yaitu sebanyak 88 pekerja. Metode pemngumpulan data yaitu data primer dan data ssekunder. Anasisi data yang digunakan yaitu analisis unuvariat dan analisis bivariat.

Hasil uji statistik dengan menggunakan uji *chi square* dengan tingkat kepercayaan 95% dengan $\alpha = 0,05$ diperoleh masa kerja dengan Stres Kerja Pada Pekerja $p = 0,033 < 0,05$, dan beban kerja dengan Stres Kerja Pada Pekerja $p = 0,024 < 0,05$. Dimana hasil yang diperoleh adalah ada hubungan masa kerja, beban kerja dengan Stres Kerja Pada Pekerja di PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh Tahun 2019.

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah ada hubungan masa kerja, beban kerja dengan Stres Kerja Pada Pekerja Di Pt. Pupuk Iskandar Muda Aceh Tahun 2019. Disarankan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan pada pekerja khususnya karyawan di PT. PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh sehingga stres yang dialami oleh pekerja bias terkontrol dengan baik.

Kata Kunci : Stres Kerja, Masa Kerja
Daftar Pustaka : 14 Buku, 7 Jurnal Dan 1 Internet.

ABSTRACT

**FACTORS ASSOCIATED WITH WORK STRESS ON WORKERS
AT PT. PUPUK ISKANDAR MUDA ACEH IN 2019**

**MITRA JUNINDA
1702022092**

Stress is a perception of a situation or condition in our own environment. In other words, something that looks like a threat to you might not be worth the slightest thought by one of your colleagues. Stress actually comes from feelings of fear or anger. The purpose is to determine the relationship of work tenure, workload with work stress on workers at PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh in 2019.

The research design used analytical surveys that try to explore how and why the phenomenon occurs. The populations in this study were 711 workers, and samples taken using the Slovin formula were 88 workers. The data collection methods were primary and secondary data. Analysis of the data used was univariate and bivariate analysis.

Statistical test results using the chi square test with a confidence level of 95% with $\alpha = 0.05$ obtained working period with Work Stress on Workers $p = .033 < .05$, and workload with Work Stress on Workers $p = .024 < .05$. Where the results obtained were there a relationship of tenure, workload with Work Stress on Workers at PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh in 2019.

The conclusion in this study shows that there is a relationship between work period, workload and work stress on workers at Pt. Pupuk Iskandar Muda Aceh in 2019. It is suggested that this research can be used as an input for workers, especially employees at PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh so that the stress experienced by workers can be well controlled.

Keywords: Work Stress, Work Period

References: 14 Books, 7 Journals and 1 Internet Sites

The Legitimate Right By:



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan anugerah-Nya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Pada Pekerja di PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh Tahun 2019”**.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk melengkapinya penelitian di Polres Langkat. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa Skripsi ini tidak dapat diselesaikan tanpa bantuan berbagai pihak, baik dukungan moril, materil dan sumbangan pemikiran. Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. dr. Hj. Razia Begum Suroyo, M.Sc., M.Kes., selaku Pembina Yayasan Helvetia Medan.
2. Imam Muhammad, S.E., S.Kom., M.M., M.Kes, selaku Ketua Yayasan Pendidikan Institut Helvetia.
3. Dr. H. Ismail Effendy, M.Si., selaku Rektor Institut Kesehatan Helvetia.
4. Dr. dr. Hj. Arifah Dwi Fitriani, M.Kes, selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Institut Kesehatan Helvetia.
5. Teguh Suharto, S.E, M.Kes, selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum dan Keuangan Institut Kesehatan Helvetia.
6. Dr. Asriwati, S.kep, Ns, S.Pd, M. Kes, selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Helvetia.
7. Nuraini, S.Pd., M.Kes, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Helvetia sekaligus selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan mencurahkan waktu, perhatian, ide dan motivasi selama penyusunan skripsi ini.
8. Khairatunnisa, S.K.M., M.Kes, selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Helvetia.
9. Dian Maya Sari Siregar, S.K.M., M.Kes., selaku Ketua Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Helvetia.

10. Wahyuni, S.Psi., M.Kes selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan mencurahkan waktu, perhatian, ide dan motivasi selama penyusunan skripsi ini.
11. Agnes Ferusgel, S.K.M., M.Kes, selaku Dosen Penguji yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan kritik dan saran dalam penyempurnaan skripsi ini.
12. Seluruh Dosen Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat yang telah mendidik dan mengajarkan berbagai ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
13. Teristimewa kepada Ayahanda dan Ibunda yang selalu memberikan pandangan, mendukung baik moril maupun materil, mendoakan dan selalu memotivasi penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis menerima kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan hidayah-Nya atas segala kebaikan yang telah diberikan.

Medan, 27 Agustus 2019

Penulis,

Mitra Juninda

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	
LEMBAR PANITIA PENGUJI	
LEMBAR KEASLIAN PENELITIAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
1.4.1. Manfaat Bagi Institut Kesehatan Helvetia.....	6
1.4.2. Manfaat Bagi Perusahaan	6
1.4.3. Manfaat Bagi Penelitian Selanjutnya	6
1.4.4. Manfaat Bagi Peneliti	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Tinjauan Peneliti Terdahulu	8
2.2. Telaah Teori	17
2.2.1. Definisi Stres Kerja	17
2.2.2. Sumber Stres (Stressor)	19
2.2.3. Tahapan Stres	19
2.2.4. Jenis-jenis Stres	21
2.2.5. Tingkatan Stres	22
2.2.6. Gejala-gejala Stres	23
2.2.7. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja	24
2.2.8. Dampak Stres	28
2.2.9. Penanggulangan Stres	30
2.3. Hipotesis	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	32
3.1. Desain Penelitian	32
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	32
3.2.1. Lokasi Penelitian	32
3.2.2. Waktu Penelitian	32

3.3. Populasi dan Sampel.....	32
3.3.1. Populasi	32
3.3.2. Sampel	33
3.4. Kerangka Konsep	34
3.5. Defenisi Operasional dan Aspek Pengukuran	34
3.5.1. Defenisi Operasional	34
3.5.2. Aspek Pengukuran.....	35
3.6. Metode Pengumpulan Data	35
3.6.1. Jenis Data	35
3.6.2. Teknik Pengumpulan Data	36
3.6.3. Uji Validitas dan Reabilitas	37
3.7. Metode Pengolahan Data	39
3.8. Analisis Data	39
3.8.1. Analisis Univariat	39
3.8.2. Uji Reliabilitas.....	38
3.9. Analisis Data	39
3.9.1. Analisis Univariat.....	39
3.9.2. Analisis Bivariat	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	42
4.1.1. Profil PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh	42
4.1.2. Ruang Lingkup Pelapor	45
4.1.3. Tata Nilai Perusahaan	46
4.2. Hasil Penelitian	47
4.2.1. Analisis Univariat	47
4.2.2. Analisis Bivariat	53
4.3. Pembahasan.....	55
4.4.1. Hubungan Masa Kerja dengan Stres Kerja	55
4.4.2. Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja.....	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	60
5.1. Kesimpulan	60
5.2. Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Table 3.1.	Aspek Pengukuran Variabel Independen dan Variabel Dependen.....	35
Tabel 3.2.	Uji Validitas Kuesioner Beben Kerja.....	37
Tabel 3.2.	Uji Validitas Kuesioner Stres Kerja.....	38
Tabel 3.4.	Uji Reliabilitas Indevenden dan Devenden.....	38
Table 4.1.	Distribusi karateristik Responden Pekerja di PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh tahun 2019.	47
Table 4.2.	Distribusi Beban Kerjadi PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh tahun 2019.....	48
Tabel 4.3.	Distribusi Jawaban Kuesioner Faktorbeban kerja di PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh tahun 2019.	48
Tabel 4.4.	Distribusi Masa Kerja di PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh tahun 2019.....	51
Tabel 4.5.	Distribusi Stres Kerja pada Pekerja di PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh tahun 2019.	51
Tabel 4.6.	Distribusi Jawaban Kuesioner Stres Kerjadi PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh tahun 2019	51
Table 4.7.	Hubungan Masa Kerja denganStres Kerja Pada Pekerja di PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh Tahun 2019	54
Table 4.8.	Hubungan Masa Kerja denganStres Kerja Pada Pekerja di PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh Tahun 2019	54

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 3.1.	Kerangka Konsep	34

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Master Data Uji Validitas
Lampiran 3	Master Data Penelitian
Lampiran 4	<i>Output</i> Hasil Uji Validitas
Lampiran 5	<i>Output</i> Hasil Penelitian
Lampiran 6	Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi (Revisi)
Lampiran 7	Surat Izin Survei Awal
Lampiran 8	Surat Izin Uji Validitas
Lampiran 9	Surat Izin Penelitian
Lampiran 10	Surat Balasan Survei Awal
Lampiran 11	Surat Balasan Izin Uji Validitas
Lampiran 12	Surat Balasan Izin Penelitian
Lampiran 13	Lembaran Bimbingan Skripsi Pembimbing 1
Lampiran 14	Lembaran Bimbingan Skripsi Pembimbing 2
Lampiran 15	Dokumentasi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Stres adalah persepsi terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri. Dengan kata lain, sesuatu yang terlihat sebagai ancaman bagi anda mungkin tidak akan layak dipikirkan sedikit pun oleh salah satu rekan kerja anda. Stress sebenarnya berasal dari perasaan takut atau marah. Perasaan ini dapat di ekspresikan dalam sikap tidak sabar, frustrasi, iri, tidak ramah, bimbang, cemas, rasa bersalah, khawatir, atau apatis. Di tempat kerja, perasaan ini dapat muncul dalam sikap yang pesimis, tidak puas, produktivitas rendah, dan sering absen. (1)

Stress yang terkait dengan pekerjaan atau jabatan telah didefinisikan sebagai salah satu masalah terbesar di lingkungan kerja organisasi. Stress kerja telah dikaitkan secara luas dengan dampak buruk pada kesejahteraan psikologi dan fisik karyawan di banyak pekerjaan, termasuk akademisi di Perguruan Tinggi. Oleh karena itu, stress kerja berdampak pada peningkatan biaya yang besar bagi kesejahteraan karyawan, dan member beban keuangan yang cukup besar pada kinerja organisasi. (2)

Stress kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stress yang terjadi di lingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seseorang karyawan dengan aspek – aspek pekerjaannya. (3). Stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari symptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah

meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.(4). Stress kerja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja mungkin disebabkan oleh adanya pengaruh lingkungan sosial. Individu mempunyai kecenderungan bertingkah laku dan bertindak menurut keinginan lingkungan sosial dan di pengaruhi oleh para anggota masyarakat di lingkungan sosial lainnya. (5)

Stres adalah suatu tekanan atau suatu yang terasa menekan dalam diri individu. Suatu tersebut dapat terjadi disebabkan oleh ketidakseimbangan antara harapan dan kenyataan yang diinginkan oleh individu dalam memenuhi kebutuhannya baik yang bersifat jasmani maupun rohani. (6). Stress ialah tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuannya. (7)

Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan/terlalu sedikit, yang timbul sebagai akibat dari tugas – tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Disamping itu beban kerja berlebih dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja selama jumlah jam yang sangat banyak, yang merubakan sumber tambahan stress. (3)

Masa kerja memiliki pengaruh penting dalam memicu munculnya stress kerja. Pekerja dengan masa kerja lebih lama cenderung mempunyai kemampuan dan pemahaman yang lebih baik mengenai pekerjaannya dibandingkan dengan pekerja yang mempunyai masa kerja lebih pendek. Hal ini dikarenakan

pengalaman dimiliki oleh pekerja dengan masa kerja yang lebih banyak mengenai pekerjaan yang dilakukannya. (8). Ada penelitian yang mengklaim bahwa meningkatnya tuntutan terhadap karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuan mereka maka stress pekerjaan meningkat. Stres yang terjadi di tempat kerja umumnya terjadi karena atribusi pekerjaan, situasi, serta hubungan antar pekerja. Tingkat stres yang tinggi dapat menyebabkan beberapa konsekuensi seperti absensi, dan cedera. (2)

Ketika organisme berhadapan dengan stresor, respons pada tahap pertama adalah peringatan dini, yang merupakan awal dari reaksi tubuh terhadap adanya suatu stres. Pada umumnya, reaksi awal yang terjadi ditandai dengan adanya gejala seperti otot menegang, tekanan darah meningkat, denyut jantung meningkat. Jika stress menjadi kronis maka selanjutnya muncul tahap kedua, yaitu tahap perlawanan. Tahap ini ditandai dengan munculnya gejala ketegangan, kegelisahan, kelesuan dan lain-lain, yang menandakan seseorang sedang melakukan perlawanan terhadap stres. Jika perlawanan terhadap stres tersebut berhasil maka ia akan kembali kepada kondisi keseimbangan. Akan tetapi, jika gagal maka dapat menimbulkan terjadinya kecelakaan, maupun pengambilan keputusan yang salah dan sakit. Jika stresor terus berlanjut dan cadangan energi tubuh melemah maka perlawanan terhadap stres pun melemah, dan akhirnya muncul tahap ketiga, yaitu tahap kelelahan. Pada tahap ini, seseorang dengan mudah terkena berbagai macam penyakit, seperti tekanan darah tinggi, penyakit jantung koroner, penyakit gula darah, bahkan mungkin kematian. (2)

World Health Organization (WHO) menyatakan stress merupakan epidemi yang menyebar keseluruh dunia. Laporan PBB menjuluki stress kerja sebagai “penyakit abad 20” The American Institute of stress menyatakan bahwa penyakit – penyakit yang berkaitan dengan stress telah menyebabkan kerugian ekonomi Negara Amerika Serikat lebih dari \$100 miliar per tahun. (9)

Institute Nasional Keselamatan dan Kesehatan Kerja (NIOSH) di Amerika Serikat mencatat bahwa sejak tahun 90 an dari seluruh biaya kompensasi kesehatan tenaga kerja, sebesar 80% dikeluarkan untuk penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan sedangkan di Inggris (UK) tercatat sebesar 71% manajer yang mengalami gangguan kesehatan fisik maupun mental akibat stress kerja dan dijumpai di Australia. (9)

Menurut *International Labour Organisation* (ILO) setiap tahun di berbagai survey yang dilakukan di Eropa, Amerika Serikat, sekitar dua pertiga hingga setengah dari pekerja yang di survey menyatakan bahwa mereka mengalami stress terkait kerja. Lebih dari 32% pekerja di Jepang melaporkan kegelisahan dan stress berlebihan ditempat kerja, sementara 20% pekerja di Korea melaporkan tekanan dan beban kerja yang tinggi. (10)

Di Indonesia yang memiliki jumlah angkatan kerja mencapai 120,4 juta orang pada februari 2012, atau bertambah sebesar 1,0 juta orang di banding februari 2011, memiliki potensi kerugian yang sangat besar dampak stress kerja pada pekerja di Indonesia menunjukkan bahwa dampak dari stress kerja secara fisiologis, bisa hanya berupa gangguan tidur dan sakit kepala, hingga jantung koroner dan hipertensi. (8)

Faktor yang berhubungan dengan stress terjadi antaranya adalah faktor beban kerja, masa kerja. Menurut Cooper dan Payne dalam Robbins terdapat 3 faktor yang menyebabkan stress kerja yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi, faktor individual. Karakteristik individual seperti umur, tingkat pendidikan, tipe kepribadian, masa kerja, dan lokasi tempat tinggal. (11)

Menurut Hurrell dkk dalam Munandar, faktor yang menimbulkan stress di pekerja antara lain faktor bintrinsik dalam pekerjaan, peran individu dalam organisasi, pengembangan karier, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi, tuntutan luar organisasi/pekerjaan, dan ciri individu. (11)

Berdasarkan wawancara dan pengamatan kepada pekerja PT. Pupuk Iskandar Muda di dapat informasi bahwa hasil survey awal diketahui bahwa jumlah pekerja normal sebanyak 542 pekerja dan pekerja shift sebanyak 169 pekerja. Sehingga total karyawan yang bekerja sebanyak 711 pekerja, jam kerja yang dibebankan kepada pekerja normal dalam periode 1 bulan adalah sebesar 174 jam untuk pekerja shift sebesar 184 jam. Selain itu, pekerja juga dibebankan untuk bekerja lembur sesuai dengan target harian yang harus dicapai di PT. Pupuk Iskandar Muda rata-rata sudah bekerja kurang lebih selama 22 tahun. Karyawan merasa terbebani dengan banyaknya pekerjaan yang di kerjakan mereka , selain itu masa kerja mereka rata – rata bekerja selama 22 tahun. Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik mengambil judul Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Di PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh Tahun 2019.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dirumuskan masalah yaitu, faktor apa yang berhubungan dengan stress kerja pada pekerja di PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh tahun 2019.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan Umum dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan stress kerja pada pekerja di PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh Tahun 2019.
2. Untuk mengetahui hubungan masa kerja dengan stress kerja pada pekerja di PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh Tahun 2019

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1.4.1. Manfaat Bagi Institut Kesehatan Helvetia

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk melakukan penelitian lain yang sejenis.

1.4.2. Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan untuk pertimbangan dalam penentuan langkah yang akan ditempuh oleh perusahaan dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia di perusahaan.

1.4.3. Manfaat Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana bermanfaat bagi para pekerja.

1.4.4. Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan keselamatan dan kesehatan kerja terutama tentang faktor yang berhubungan dengan stress kerja pada pekerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Peneliti Terdahulu

Pada penelitian yang dilakukan M. Iqbal Rahma Dirza (2015) bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja. Maknanya adalah, semakin berat beban kerja yang dialami oleh seseorang maka potensi mengalami stress tingkat tinggi juga akan semakin besar. Sebaliknya, stress kerja akan menurun seiring dengan menurunnya bobot beban kerja. Dengan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua penelitian dapat dibuktikan kebenarannya.(12)

Pada penelitian yang dilakukan Ahmad Fauzi (2013) “Faktor - faktor yang mempengaruhi kejadian stress kerja pada pekerja unit produksi IV PT. Semen Sentosa” terdapat 45,5% pekerja yang telah bekerja lebih dari 5 tahun mengalami stress kerja berat, dan ada 85,2% pekerja yang baru bekerja selama kurang dari atau sama dengan 5 tahun yang mengalami stress kerja ringan. Hasil uji statistik diperoleh nilai $p=0,024$ ($p<0,05$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a terima. Hal ini berarti ada hubungan antara masa kerja dengan stress kerja yang dialami pekerja. Terdapat 38,5% pekerja yang terpapar kebisingan dalam pekerjaannya mengalami stress kerja berat, dan ada 81% pekerja yang terpapar kebisingan normal dalam pekerjaannya yang mengalami stress kerja ringan. Hasil uji statistik diperoleh nilai $p=0,211$ ($p>0,05$), dengan demikian H_0 diterima. Hal ini berarti tidak ada hubungan antara kebisingan dengan stress kerja yang dialami pekerja. Terdapat 43,3% pekerja yang berumur lebih atau sama dengan 36 tahun (tua)

mengalami stress kerja berat, dan ada 80% pekerja yang berumur kurang dari 36 tahun (muda) mengalami stress kerjaringan. Hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,096$ ($p > 0,05$), dengan demikian H_0 diterima. Hal ini berarti tidak ada hubungan antara umur dengan stress kerja yang dialami pekerja. (13)

Hasil penelitian menyatakan bahwa masa kerja memiliki hubungan dengan kejadian stress kerja, hal ini dikarenakan rutinitas yang sama tiap harinya dapat memicu kejenuhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Cooper yang mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi stress kerja adalah masa kerja. Hasil dari penelitian (2013) ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan kepada pekerja tenun yang menyatakan bahwa masa kerja dapat memicu terjadi stress kerja. Masa kerja yang lama akan memberikan pengalaman kerja yang luas pada pekerja dan apabila pengalaman tersebut berupa hal yang negatif maka dapat mempengaruhi munculnya stress kerja individu. Pada individu dengan masa kerja yang terlalu lama, juga dapat mengalami ketegangan yang lebih disebabkan oleh kebosanan (kejenuhan) dan beban kerja yang menumpuk baik fisik maupun psikologis oleh karena itu dapat disimpulkan masa kerja mempunyai korelasi yang negatif dengan stress kerja apabila disela-sela masa kerja tersebut memiliki sebuah pengalaman kerja yang negatif.(13)

Pada penelitian yang dilakukan oleh Rahmatia sari, S. Yusran, Riron Teguh (2016) dengan judul “Faktor yang berhubungan dengan stress kerja pada perawat di rung rawat inap Rumah sakit Jiwa Provinsi Sulawesi tenggara”. Penelitian yang dilakukan *The Nasional Institut Occupational Safety and Health* (NIOSH) menunjukkan bahwa pekerjaan-pekerjaan dengan rumah sakit atau

kesehatan memiliki kecenderungan untuk terkenak stress kerja atau defresi sedangkan *American National Association For Occupational Healthd* (ANAOH) menetapkan kejadian stress kerja pada perawat berada di urutan paling atas pada 40 pertama kasus stress kerja pada pekerja. Hal ini bisa disebabkan oleh tugas-tugas perawat yang sering monoton dan kondisi ruangan yang sempit biasa di rasa oleh perawat yang bertugas dibagian bangsal. (14)

Hasil penelitian yang dilakukan Miranda Octavia Wollahc (2017) menunjukkan bahwa kelompok terbanyak yaitu stres kerja rendah yang berjumlah 14 responden dengan presentase sebanyak 43.8% kemudian diikuti stres kerja sedang dengan jumlah 13 responden dengan presentase 40.6%. dan yang terakhir dan paling sedikit yaitu stres kerja tinggi dengan responden sebanyak 5 dengan presentase sebesar 15.6%.(15)

Hasil penelitian yang dilakukan Dewi Yana (2014) dapat diketahui bahwa terdapat sebanyak 4 (57,1%) responden dengan lingkungan buruk dengan stres kerja tinggi. Sedangkan, di antara responden dengan lingkungan fisik baik, responden dengan stres kerja tinggi berjumlah 7 (41,2%) orang. Sebanyak 3 (42,9%) responden dengan lingkungan buruk mengalami stres kerja rendah, sedangkan jumlah responden dengan stres kerja rendah di lingkungan fisik yang baik berjumlah 10 (58,8%) orang.(16)

Penelitian yang dilakukan Rahmatia Sari (2017) menunjukkan dari 53 responden (100%) yang terdiri dari 14 responden laki-laki dan 39 responden perempuan, diperoleh hasil bahwa responden dengan tingkat stres kerja ringan sebanyak 23 responden (43,4%) yang terdiri dari 4 responden laki-laki dan 19

responden perempuan. Untuk stres kerja sedang sebanyak 26 responden (49,1%) yang terdiri dari 9 responden laki-laki dan 17 responden perempuan. Sedangkan untuk stres kerja berat sebanyak 4 orang (7,5%) yang terdiri dari 1 responden laki-laki dan 3 responden perempuan.(14)

Penelitian dilakukan Haryanti (2015) Di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarangwa sebagian besar stres kerja perawat adalah stres sedang sebanyak 24 responden (82,8%), stres ringan pada 5 responden (17,2%) dan dikatakan oleh peneliti salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja perawat Instalasi gawat darurat adalah harus menangani pasien yang harus dilakukan tindakan cepat, tepat dan cekatan. (17)

Penelitian yang dilakukan Ahmad Fauzi Haris (2013) persentase umur responden terbesar yang diteliti pada penelitian terdapat pada kelompok umur 20-29 tahun (43,3%) dengan persentase tingkat pendidikan responden terbesar yaitu lulusan SMA/Sederajat (73,3%). Sebagian besar responden berada pada kategori stres kerja ringan (68,3%) dengan keterpaparan bising tinggi (65%). Kategori umur responden baik tua atau muda memiliki persentase yang sama (50%), kategori lama kerja lebih dari 8 jam (68,3%), dan kategori masa kerja responden terbanyak yaitu lebih dari 5 tahun (55%) sedangkan persentase responden terbanyak untuk kategori tingkat pendidikan rendah (78,3%). (13)

Hasil penelitian yang dilakukan Rahmatia Sari (2017) menunjukkan bahwa dari 53 responden (100%) yang terdiri dari 14 responden laki-laki dan 39 responden perempuan, diperoleh hasil bahwa responden dengan tingkat beban kerja ringan yaitu sebanyak 18 responden (34,0%) yang terdiri dari 5 responden

laki-laki dan 13 responden perempuan, untuk beban kerja sedang sebanyak 31 responden (58,5%) yang terdiri dari 9 responden laki-laki dan 22 responden perempuan. Sedangkan beban kerja berat sebanyak 4 orang (7,5%) yang terdiri dari 4 responden perempuan. Data tersebut menunjukkan bahwa umumnya responden mengalami beban kerja sedang.(14)

Hasil penelitian yang dilakukan Fajar Nugraha (2013) adanya hubungan faktor intrinsik pekerjaan (beban kerja) dengan stres kerja di tunjukkan pada tabel 1 besarnya r hitung sebesar 0,610. Dengan jumlah n 32 dengan taraf kesalahan 0,01 diperoleh nilai r tabel sebesar 0,449 karena nilai r hitung $>$ r tabel maka H_0 ditolak H_1 diterima maka dapat disimpulkan terdapat hubungan antara faktor intrinsik pekerjaan (beban kerja) dengan stres kerja yang berkategori “kuat”. hasil perhitungan beban kerja 28 orang atau 87,5% pekerja mengalami beban kerja ringan . Para pekerja disana mempunyai jam kerja yang tidak menentu, para pekerja mulai pekerjaan di mulai pukul 9 pagi dan selesai bekerja jika para pekerja menyelesaikan pekerjaanya dari hasil wawancara umumnya mereka selesai bekerja antara pukul 9 atau 10 malam hari tergantung dengan tingkat kesulitan yang di buat, dari hasil wawancara sebanyak 31,25% pekerja menjawab selalu merasa jenuh pada jam kerja yang waktunya panjang pernyataan ini paling banyak di jawab oleh para pekerja. Biasanya setiap pekerja menyelesaikan sehari tiga jahitan dan selesai hingga malam hari atau melebihi jam kerja normal. Penelitian widjaja menemukan bahwa beban pekerjaan yang terlalu sulit untuk dikerjakan dan teknologi yang tidak menunjang untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik sering menjadi sumber stres bagi karyawan.(18)

Hasil penelitian yang dilakukan Rahmatia Sari (2017) menunjukkan bahwa dari 53 responden (100%) yang terdiri dari 14 responden laki-laki dan 39 responden perempuan, masa kerja responden yang paling banyak adalah masa kerja 1 – 6 tahun dengan jumlah 28 responden (52,8%) yang terdiri dari 8 responden laki-laki dan 20 responden perempuan. Sedangkan responden yang paling sedikit adalah masa kerja 19-24 tahun dengan jumlah 1 responden yaitu responden laki-laki (1,9%). Data tersebut menunjukkan bahwa umumnya responden yang bekerja di Rumah Sakit Jiwa pada bagian perawat mayoritas adalah perempuan dengan masa kerja 1-6 tahun. Hal ini memberi dampak positif bagi kinerja para perawat dalam menjalankan kerjanya dimana masa kerja yang cukup lama maka pengalaman dan wawasan dari para perawat akan meningkat pula.(14)

Hasil penelitian yang dilakukan Faris Lazwar Irkhani (2009) masa kerja dengan stres kerja menunjukkan bahwa responden yang memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun (20– 29 tahun (80%) dan 30–39 tahun (100%)) lebih cenderung memiliki tingkat stres kerja sedang lebih banyak bila dibandingkan dengan responden dengan masa kerja di bawah 20 tahun (0–9 tahun (75%) dan 10–19 tahun (33,3%)), penelitian ini sesuai dengan pendapat Rijadi (2009), yang menyatakan bahwa penyelam dengan masa kerja rendah lebih rentan mengalami ketegangan saraf hingga menyebabkan stres bila dibandingkan penyelam dengan masa kerja tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Sartika juga menunjukkan bahwa responden yang memiliki masa kerja rendah lebih cenderung mengalami stres kerja tinggi. Penelitian dari Abdurrahman (2013), juga menunjukkan bahwa

responden yang memiliki masa kerja lebih lama memiliki stres kerja lebih tinggi bila dibandingkan dengan responden yang memiliki masa kerja lebih rendah.(11)

Menurut penelitian Hawari (2017) stress kerja ditandai dengan adanya keluhan. Adapun keluhan yang dialami dibedakan menjadi tiga yaitu : fisiologi, psikologis, dan perilaku . keluhan fisiologis seperti sakit kepala/pusing, sakit punggung, gangguan seksusal, asma/sesaknafas, gugup nafsu makan menghilang, badan terasa lemah, letih/lesu. Sedangkan keluhan psikologis seperti mudah marah, mudah tersinggung, perasaan tertekan, merasa cemas/gelisah, mudah putus asa. Sementara keluhan perilaku seperti kurang konsentrasi, cepat merasa lupa, menunda–nunda pekerjaan, serta dapat melampiaskan dengan kebiasaan merokok, serta konsumsi alkohol secara berlebihan. (19)

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rice (2016) dengan judul penelitian “Faktor-faktor yang berhubungan dengan stress kerja pada pekerja *factory 2* PT. Maruki Internasional Indonesia Makasar” penelitian yang dilakukan seorang ahli psikologi di dapatkan bahwa yang bekerja mengalami stress lebih tinggi dibandingkan pria. Hal ini dikarenakan wanita yang bekerja menghadapi konflik peran. (9)

Studi pendahuluan Nur Qolbidi (2016) PT. Maruki Internasional Indonesia terhadap 21 tenaga kerja bagian produksi tentang stress kerja di peroleh sebanyak 12 orang (57,1%) yang mengalami stress kerja dan yang tidak mengalami stress kerja sebanyak 9 orang (42,9%), jadi berdasarkan data dapat digambarkan banyak tenaga kerja yang mengalami stress kerja. (9)

Penelitian yang dilakukan oleh Mc Grath dkk (2015) terhadap perawat yang bekerja pada berbagai taatan yang berbeda di Inggris, menemukan bahwa 67% responden menyatakan waktu yang tidak mencukupi untuk melakukan tugas secara memuaskan merupakan sumber stress yang paling tinggi. Survey yang dilakukan oleh Dewe pada perawat dengan mengkaji stress dalam hal ketegangan dan kelelahan serta metode yang digunakan. Menentukan data lima sumber utama stress yaitu beban stress berlebihan, kesulitan menjalin hubungan dengan staf lain, kesulitan merawat pasien kritis, pengobatan atau perawatan pasien yang gagal untuk membaik. (12)

Penelitian yang dilakukan oleh Mariyam dan Pertiwi (2017) pada karyawan Universitas Negeri Yogyakarta menyatakan bahwa 95% responden penelitian mengalami stress kerja meskipun masuk ke dalam stress kerja yang tergolong ringan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Sofian pada pekerja PT. Chanindo Pratama Piyungan mencatat bahwa 86,2% pekerja mengalami stress kerja sedang dengan faktor-faktor yang mempengaruhi banyak presentase buruk dibanding presentase baik. Hasil penelitian lain pada pekerja PT. Maruki Internasional Indonesia Tahun 2016 diketahui bahwa 34,4% pekerja mengalami stress kerja berat. (19)

Faktor pertama yang mempengaruhi stress kerja menurut Gregory Moohead dan Ricky W. Griffin (2017) adalah tuntutan tugas. Tuntutan tugas berkaitan dengan tugas spesifik yang dilakukan oleh seseorang. Jenis pekerjaan mempunyai sifat lebih menimbulkan stress dari pada yang lainnya. Pekerjaan dokter ahli bedah pengatur lalu lintas udara, dan pelatih sepak bola profesional

secara umum lebih menimbulkan stress dibandingkan dengan para praktisi umum, agentiket pesawat terbang dan manajer perlengkapan tisepak bola. Jadi jenis pekerjaan memiliki pengaruhnya masing-masing terhadap stress yang dialami oleh pekerja tersebut. (20)

Faktor kedua yang mempengaruhi stress kerja menurut Gregory Moohead dan Ricky W. Griffin (2017) adalah tuntutan fisik. Tuntutan fisik dari sebuah pekerjaan adalah persyaratannya. Tuntutan seperti ini merupakan fungsi dari karakteristik fisik dari situasi dan tugas fisik yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Salah satu elemen yang penting adalah temperatur. Bekerja diluar ruangan dengan temperatur yang ekstrem dapat menyebabkan stress, demikian juga bekerja didalam kantor yang tidak dipanaskan atau didinginkan dapat menyebabkan stress pada pegawai. Desain kantor juga dapat menjadi masalah. Kantor yang didesain dengan buruk dapat mempersulit pegawai untuk memiliki privasi atau menyebabkan terlalu banyak atau terlalu sedikit interaksi social. Terlalu banyak interaksi social dapat mengganggu orang dari tugasnya. Sedangkan terlalu sedikit interaksi dapat menimbulkan kebosanan atau kesepian. Demikian juga pencahayaan yang buruk, permukaan kerja yang tidak memadai dapat menimbulkan stress. Lebih lanjut, pekerjaan shift dapat menimbulkan gangguan bagi orang - orang karena caranya mempengaruhi tidur dan aktivitas waktu senggang mereka. (20)

Faktor ketiga yang mempengaruhi stress kerja menurut Gregory Moon head dan Ricky W. Griffi (2017) tuntutan peran. Tuntutan peran juga dapat menimbulkan stress kepada orang - orang pada organisasi. Sebuah peran (role)

adalah serangkaian perilaku yang diharapkan sehubungan dengan posisi tertentu dalam sebuah kelompok atau organisasi. Sebuah peran (role) adalah serangkaian perilaku yang diharapkan sehubungan dengan posisi tertentu dalam sebuah kelompok atau organisasi. (20)

2.2. Telaah Teori

2.2.1. Defenisi Stres Kerja

Menurut Charles D. Spielberger menyatakan bahwa stress kerja adalah tuntutan – tuntutan eksternal yang di terima seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga biasa di artikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. (19)

Stres yang terkait dengan pekerjaan atau jabatan telah didefenisikan sebagai salah satu masalah terbesar di lingkungan kerja organisasi. Stress kerja telah dikaitkan secara luas dengan dampak buruk pada kesejahteraan psikologi dan fisik karyawan di banyak pekerjaan, termasuk akademisi di perguruan tinggi. Oleh karena itu stress kerja berdampak pada peningkatan biaya yang besar bagi kesejahteraan karyawan, dan member beban keuangan yang cukup besar pada kinerja organisasi. (19)

Menurut defenisi WHO, stress pekerjaan adalah tanggapan orang-orang pada saat tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya.

Stres kerja adalah masalah – masalah tentang stress kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stres yang terjadi dilingkungan pekerjaan,

yaitu pada proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek – aspek pekerjaan. Ada beberapa alasan mengapa masalah stres yang berkaitan dengan organisasi perlu diangkat kepermukaan pada saat ini. Diantaranya adalah : (21)

1. Masalah stress adalah masalah yang akhir-akhir ini hangat di bicarakan, dan posisinya sangat penting dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan.
2. Pemahaman akan sumber – sumber yang di sertai dengan pemahaman terhadap cara mengatasinya, adalah penting sekali bagi karyawan dan siapa saja yang terlibat dalam organisasi demi kelangsungan organisasi yang sehat dan efektif.
3. Banyak diantara kita yang hampir pasti merupakan bagian dari satu atau beberapa organisasi, baik sebagai atasan maupun sebagai bawahan, pernah mengalami stress kerja meskipun dalam tahap yang amat rendah.
4. Dalam jaman kemajuan disegala bidang seperti sekarang ini manusia semakin sibuk, disuatu pihak peralatan pekerjaan semakin modern dan efisien, dan dilain pihak beban kerja di satuan – satuan organisasi juga semakin bertambah. Keadaan ini tentu saja akan menuntut energy pegawai yang lebih besar dari yang sudah – sudah. Sebagai akibatnya, pengalaman – pengalaman yang disebut stress dalam tarap yang cukup tinggi semakin menjadi terasa.

Dari teori diatas maka dapat di simpulkan bahwa stress kerja merupakan bentuk sepon psikologi dari tubuh terhadap tekanan – tekanan, tuntutan – tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan yang mengganggu pelaksanaan tugas.

2.2.2 Sumber Stres (Stressor)

Stressor adalah variabel yang dapat diidentifikasi sebagai penyebab timbulnya stress, datangnya stressor dapat berdiri sendiri-sendiri atau dapat juga bersamaan.(22)

Pada dasar berbagai sumber stress dapat digolongkan pada yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang. Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan pun dapat beranekaragam baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, kurangnya informasi dari umpan baik tentang jawab, ketidak jelasan peran karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, frustrasi yang di timbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya, konflik antara karyawan dengan pihak lain di dalam dan luar kelompok kerjanya, perbedaan sistem nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi dan perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidak pastian.

Situasi lingkungan di luar pekerjaan pun dapat menjadi sumber stres. Berbagai masalah yang dihadapi oleh seseorang, seperti masalah keuangan, perilaku negative anak – anak, kehidupan keluarga yang kurang harmonis, ada anggota yang kecelakaan, penyakit gawat adalah beberapa contoh sumber stress tersebut.

2.2.3 Tahapan Stres

Gejala stress pada seseorang sering kali tidak disadari karena perjalanan awal tahapan stress timbul secara lambat. Dan baru dirasakan bila mana tahapan

gejala sudah lanjut dan mengganggu fungsi kehidupannya sehari – hari baik di rumah, di tempat kerja ataupun di pergaulan lingkungan sosialnya. Dr. Robert J. Van Ambeng dalam penelitiannya membagi tahapan – tahapan stress sebagai berikut :

1. Stres tahap pertama (paling ringan), yaitu stress yang disertai perasaan nafsu kerja yang besar dan berlebihan, mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa memperhitungkan tenaga yang dimiliki, dan penglihatan menjadi tajam.
2. Stres tahap kedua, yaitu stress yang disertai keluhan, seperti bangun pagi tidak segar atau letih, lekas capek pada saat menjelang sore, lekas lelah sesudah makan, tidak dapat rileks, lambung atau perut tidak nyaman (bowel discomfort), jantung berdebar, otot tengkuk dan punggung tangan. Hal tersebut karena cadangan tidak memadai.
3. Stress tahap ketiga, yaitu tahapan stress dengan keluhan seperti defeksi tidak diteratur (kadang-kadang diare), otot semakin tegang, emosional, insomnia, mudah terjaga dan sulit tidur kembali (middle insomnia), bangun terlalu pagi dan sulit tidur kembali (late insomnia), koordinasi tubuh terganggu, dan mau jatuh pingsan.
4. Stres tahap keempat, yaitu tahapan stress dengan keluhan, seperti tidak mampu bekerja sepanjang hari (loyo), aktivitas pekerjaan terasa sulit dan menjenuhkan, respons tidak kuat, kegiatan rutin terganggu, gangguan pola tidur, sering menolak ajakan, konsentrasi dan daya ingat menurun, serta timbul ketakutan dan kecemasan.

5. Stres tahap kelima, yaitu tahapan stress dengan kelelahan fisik dan mental (physical and psychological exhaustion), ketidak mampuan menyelesaikan pekerjaan yang sederhana dan ringan, gangguan pencernaan berat, meningkatnya rasa takut dan cemas, bingung, dan panik.
6. Stres tahap keenam (paling berat), yaitu tahap stress dengan tanda – tanda, seperti jantung berdebar keras, sesak napas, badan gemeteran, dingin, dan banyak keluar keringat, loyo, serta pingsan atau collaps.

2.2.4 Jenis – Jenis Stres

Jenis – jenis stress di bagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1. Eustress, adalah jenis stres yang dampak positif. Stres jenis ini menimbulkan tegangan dalam hidup individu, tetapi dampak yang ditimbulkan bermanfaat bahkan diimpikan oleh setiap orang. Kondisi ini terjadi pada saat individu memacu produksi adrenalin dalam tubuhnya ketika berada di situasi yang mengharuskan untuk meningkatkan performa. Jenis eustresi tuantara lain seperti promosi kenaikan jabatan, wawancara, dan sebagainya. Semua kejadian ini jelas menimbulkan tegangan dan kecemasan bagi individu, namun hasil yang dicapai akhirnya akan bermanfaat. Tingkatan stress jenis ini tidak sampai jauh melampaui ambang batas stres yang dapat ditolerir tubuh. Stres yang ada justru dapat diolah menjadi suatu semangat positif dalam mengatasi kejadian atau mencapai sesuatu.
2. Distress, adalah jenis stres yang berakibat negatif atau buruk karena dampaknya menimbulkan kesedihan, kesengsaraan, dan ketakutan bagi individu. Distres muncul ketika individu tidak dapat lagi mempertahankan

level stres yang mereka alami di bawah ambang stress mereka. Stres inilah yang kemudian dapat merusak performa kerja seseorang. Distress atau stress negatif terjadi ketika individu menyadari adanya masalah dalam situasi yang sangat penting, namun ia tidak yakin mampu mengatasi masalah tersebut. Kejadian-kejadian yang termasuk di dalam stress negatif antara lain kematian orang yang dicintai, sakit keras, dirampok, dan lain – lain.

2.2.5 Tingkatan Stres

Gangguan stress biasanya timbul secara lambat, tidak jelas kapan masalahnya dan sering kali kita tidak menyadari. Situasi stress ringan biasanya tidak mengakibatkan kerusakan fisiologis kronis, tetapi stress sedang dan berat dapat menimbulkan resiko penyakit medis atau memburuknya penyakit kronis.

(22)

1) Stres Ringan

Adalah stressor yang dihadapi setiap orang secara teratur, seperti terlalu banyak tidur, kemacetan lalu lintas, kritikan dari atasan. Situasi ini biasanya hanya berlangsung beberapa menit atau jam.

2) Stres Sedang

Berlangsung lebih lama, dari beberapa jam sampai beberapa hari, Misalnya perselisihan yang tidak terselesaikan dengan rekan kerja, anak yang sakit atau ketidakhadiran yang lama dari anggota keluarga.

3) Stres Berat

Adalah situasi kronis yang dapat berlangsung beberapa minggu sampai beberapa tahun, seperti perselisihan terus – menerus, kesulitan finansial yang

berkepanjangan, dan penyakit fisik jangka panjang. Makin sering dan makin lama situasi stres. Makin tinggi resiko kesehatan yang ditimbulkan.

2.2.6 Gejala– gejala Stres

Gejala–gejala umum yang terjadi pada pekerja yang mengalami stress dalam pekerjaannya dapat dikelompokkan menjadi 3 yaitu : (7)

1. Gejala Psikologi

Berikut ini adalah gejala – gejala psikologis yang sering di temui pada hasil penelitian mengalami stress pekerjaan :

- a. Kecemasan, ketegangan, kebingungan, dan mudah tersinggung
- b. Perasaan frustrasi, rasa marah, dan dendam (kebencian)
- c. Sensitif dan hyperreactivy
- d. Memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi
- e. Kebosanan dan ketidak puasan kerja
- f. Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi
- g. Kehilangan spontanitas dan kreativitas
- h. Menurunnya rasa percaya diri

2. Gejala Fisik

Gejala – gejala fisik yang utama dari stress kerja adalah:

- a. Meningkatkannya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardio vaskuler.
- b. Meningkatnya sekresi dan hormone stres (contoh: adrenalin dan non adrenalin)

- c. Gangguan gastrointestinal (misalnya gangguan lambung)
- d. Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan
- e. Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis

3. Gejala Perilaku

Gejala – gejala perilaku yang utama dari stress kerja adalah:

- a. Menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan.
- b. Menurunnya prestasi (performance) dan produktivitas.
- c. Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat – obatan.
- d. Perilaku sabotase dalam pekerjaan.
- e. Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampiasan mengarah obesitas.

2.2.7 Faktor – faktor Penyebab Stres Kerja

1. Beban Kerja

Beban kerja yaitu jumlah pekerjaan yang ditanggung /dibebankan oleh suatu unit organisasi atau jabatan yang merupakan hasil perkalian waktu dengan jumlah kerja. Beban kerja merupakan kondisi kerja dan uraian tugasnya yang waktu tertentu, beban kerja merupakan jumlah rata – rata kegiatan kerja pada waktu tertentu, yang terdiri dari beban kerja fisik, beban kerja psikologis serta waktu kerja.

Tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari – hari. Beban – beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja sehingga disebut beban kerja, jadi definisi beban kerja adalah kemampuan bekerja

dalam menerima pekerjaan. Beban yang timbul ini sebagai dampak dari dikenakannya pekerjaan (adanya tugas, wewenang dan tanggung jawab jabatan) pada seseorang pemegang jabatan dalam ukuran – ukuran pemakaian waktu kerja dan tingkat beban psiko-fisik.

Beban kerja (*workload*) merupakan stressor hubungan peran atau tugas lain yang terjadi karena para pegawai merasa beban kerjanya terlalu banyak. Hal ini dapat disebabkan karena perusahaan mengurangi tenaga kerjanya dan melakukan restrukturisasi pekerjaan, meninggalkan sisa pegawai dengan lebih banyak tugas dan sedikit waktu serta sumberdaya untuk menyelesaikannya.

2. Rutinitas

Cooper dan Kelly menyatakan rutinitas adalah pekerjaan rutin yang berulang-ulang sehingga menimbulkan kejenuhan karena bersifat monoton. Pada pekerjaan yang sederhana dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari, sebagai hasil dari terlampau sedikitnya tugas yang harus di lakukan, dapat menghasilkan berkurangnya perhatian.

3. Peran individu dan organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasan.

Peran dalam organisasi meliputi:

a. Konflik peran

Konflik peran timbul jika seseorang tenaga kerja mengalami adanya: (5)

- 1) Pertentangan antara tugas–tugas yang harus dilakukan dan antara tanggungjawab yang dimiliki.
- 2) Tuntutan–tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahan, atau orang lain penting baginya.

b. Kepaksaan peran

Jika seseorang pekerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasikan harapan – harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Faktor – faktor yang dapat menimbulkan kepaksaan meliputi: (5)

- 1) Kesamaran tentang tanggung jawab.
- 2) Ketidak jelasan tentang prosedur kerja.
- 3) Kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain.

4. Hubungan dalam pekerjaan

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala–gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah organisasi. Ketidak percayaan secara positif berhubungan dengan ketaklaksanaan peran yang tinggi. Yang mengarah ke komunikasi pribadi yang tidak sesuai antara pekerjaan dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan diancam oleh atasan dan rekan – rekan kerjanya.

Selain itu Tarwaka menjelaskan bahwa hubungan baik pekerja di tempat kerja memiliki potensi penyebab terjadinya stress kerja, hal ini dimungkinkan karena adanya kecurigaan antara pekerja, kurangnya komunikasi dan

ketidaknyamanan dalam melakukan pekerjaan sehingga memicu terjadinya stress kerja. Hal ini mengisyaratkan bahwa kemungkinan munculnya stress kerja pada hubungan interpersonal yang baik dapat terjadi, walaupun perlu ada pengkajian lebih lanjut lagi mengenai factor ini.

5. Struktur dan iklim organisasi

Faktor stress yang di kenali dalam kategori ini adalah terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlihat atau partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana hati dan perilaku negatif. Peningkatan peluang untuk berperan serta menghasilkan peningkatan produktivitas, dan peningkatan taraf dari kesehatan mental dan fisik.

Struktur iklim dan organisasi yang tidak baik dan kurang mendukung karyawan biasanya dapat, menimbulkan ketidak puasan dalam bekerja, yang akhirnya dapat menyebabkan stres. Struktur dan iklim tersebut meliputi:

- a. Kebijakan perusahaan yang terlalu ketat
- b. Administrasi dan manajemen perusahaan yang terlalu birokratis.
- c. Peraturan – peraturan perusahaan yang terlalu mengikat pekerja.

6. Konflik Kerja

Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang di harapkan. Dalam kehidupan organisasi, pendapatan tentang konflik dapat dilihat dari 3 sudut pandang yaitu : (4)

1. Pandangan tradisional berpendapat bahwa konflik merupakan suatu yang tak diinginkan dan berbahaya bagi kehidupan organisasi.

2. Pandangan perilaku berpendapat bahwa konflik merupakan suatu kejadian atau peristiwa yang biasa terjadi dalam kehidupan organisasi yang biasa bermanfaat dan bisa pula merugikan organisasi.
3. Pandangan interaksi berpendapat bahwa konflik merupakan suatu peristiwa yang tidak dapat dihindarkan dan sangat diperlukan bagi pimpinan organisasi.

7. Lingkungan

Keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat menyebabkan pengaruh pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap karyawan.

(6)

8. Tekanan

Hal ini terutama bagi individu yang selalu ingin tampil sempurna. Segala sesuatu yang tidak sesuai dengan keinginannya akan mendorong individu itu untuk menyempurnakan, sementara pekerjaan yang akan diembannya cukup banyak sehingga menyita waktu yang banyak pula. Oleh karena itu, tipe orang yang memiliki potensi yang lebih besar untuk mudah terserang stress dalam hidupnya. (6)

2.2.8 Dampak Stres

Stres dengan tingkat yang rendah dapat memberikan dampak yang positif pada diri individu yaitu dapat memberikan motivasi dan memberikan semangat untuk menghadapi tantangan. Stres dan tingkat yang tinggi dapat menyebabkan depresi, penyakit kardio vaskuler, penurunan respon imun dan kanker. Adapun dampak yang dipengaruhi oleh stress yaitu:

1. Dampak bagi spriritualitas

Adalah dapat menghilangkan keyakinan dan keimanan yang terdapat di dalam diri kita. Stres tidak terkontrol akan mengganggu spiritualitas berupa kemarahan kepada Tuhan yang berjuang pada sifat – sifat negatif yang muncul pada individu. Stres dalam hal ini dapat berbahaya karena dapat menurunkan drajat keimanan manusia, sehingga akan menurunkan derajat manusia itu sendiri dengan makhluk yang lainnya.

2. Dampak bagi tubuh

Orang – orang yang mudah stress sangat mudah terserang berbagai macam penyakit fisik. Stres tidak dikelola dengan baik akan menimbulkan dampak seperti terganggunya sistem hormonal, kerusakan vitamin dan mineral, serta melemahnya sistem kekebalan tubuh. Keadaan stress akan merangsang pengeluaran hormone adrenalin secara berlebihan, sehingga jantung akan berdebar lebih cepat dan keras.

3. Dampak bagi imunitas

Stres dapat menjadi stimulus yang menyebabkan aktivasi dan resisten .sinyal stres di rambatkan mulai dari selotak, sel di adrenal, dan akhirnya di sampaikan di selimun. Tingkat stres yang terjadi pada jenis dan subset selimun, akan menentukan kualitas modulasi imunitas, baik alami maupun adaktif.

Adapun dampak stres yang berkepanjangan dapat menimbulkan gangguan pada tubuh manusia yaitu:

1. Penyakit jantung koroner, seperti frekuensi jantung tidak teratur

2. Gangguan vaskuler atau sentral, seperti hipertensi dan stroke
3. Gangguan pernapasan, seperti asma dan hiperventilasi
4. Gangguan tukak lambung dan penyakit inflamasi usus
5. Gangguan musculoskeletal, seperti sakit kepala, nyeri punggung, dan penurunan pertumbuhan atau gagal tumbuh
6. Gangguan kulit, seperti jerawat
7. Gangguan sistem imun
8. Gangguan reproduksi
9. Gangguan perilaku, seperti makan tidak teratur, penggunaan obat, agresif, dan sulit tidur

2.2.9 Penanggulangan Stres

Ada sejumlah cara yang bias dilakukan seseorang guna menanggulangi stress berlebihan seperti berikut ini.

1. Olahraga salah satu cara efektif mengatasi stress adalah olahraga fisik. Stres menimbulkan perubahan kimiawi dalam tubuh, dan olahraga memberikan sebuah cara untuk mengembalikan tubuh pada keadaan normal.
2. Membangun keteraturan dalam hidup. Stres sering kali muncul ketika seseorang tidak memiliki kendali atas sebuah situasi. Dalam banyak kasus perencanaan diawali merupakan hal mutlak diperlukan untuk menghindarkan seseorang dari situasi yang penuh stres.
3. Mengenali keterbatasan diri sendiri. Mungkin diantara kondisi yang paling menimbulkan stres yang bisa dialami seseorang adalah berada dalam situasi

yang segera menampakkan keterbatasan dan ketidak mampuannya dalam mengatasi masalah.

4. Menemukan seseorang yang mendengarkan. Menemukan seseorang yang mau mendengarkan mencegah seseorang menumpuk masalah yang akan mengikis jiwanya.

2.3 Hipotesis

- H₁ = Adanya hubungan faktor stress kerja pada pekerja di PT. Pupuk Iskandar Muda Tahun 2019
- H₂ = Adanya hubungan beban kerja dengan stress kerja pada pekerja di PT. Pupuk Iskandar Muda Tahun 2019
- H₃ = Adanya hubungan masa kerja dengan stress kerja pada pekerja di PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh Tahun 2019

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian Analitik dengan pendekatan *cross sectional* yaitu suatu penelitian di mana variabel independen dan variabel dependen diukur pada waktu bersamaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan stress kerja pada pekerja di PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh Tahun 2019.(23)

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat penelitian ini dilaksanakan di PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh 2019 .

3.2.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian adalah waktu yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian. Penelitian ini dilakukan mulai bulan januari sampai juli tahun 2019

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek / objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi peneliti ini adalah pekerja di PT.Pupuk Iskandar Muda Aceh Tahun 2019 sebanyak 711 pekerja. (24)

3.3.2. Sampel

Sampel adalah objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Sampel pada penelitian ini adalah pekerja PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh Tahun 2019. Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus *slovin*, sebagai berikut : (24)

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + N(e^2)} \\
 &= \frac{711}{1 + 711(0,1^2)} \\
 &= \frac{711}{1 + 711(0,01)} \\
 &= \frac{711}{1 + 7,11} \\
 &= \frac{711}{8,11} \\
 &= 87,6 \text{ (88 responden)}
 \end{aligned}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

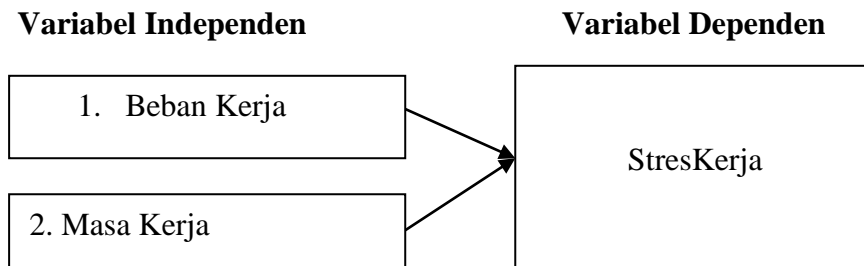
e = Tingkat Kesalahan

Populasi N= 711 dengan asumsi tingkat kesalahan (e) = 10%, maka jumlah

sampel yang harus digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 88responden.

3.4. Kerangka Konsep

Adapun kerangka konsep dari penelitian ini adalah:



Gambar 3.1 Kerangka Konsep

3.5. Defenisi Operasional dan Aspek Pengukuran

3.5.1. Defenisi Operasional

Definisi operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati sehingga kemungkinan penelitian untuk melakukan observasi dan pengukuran secara cermat terhadap objek atau fenomena.(2)

1. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam waktu tertentu.
2. Masa Kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah berapa lama bekerja, terhitung sejak pertama kerja hingga dilakukan penelitian.
3. Streskerja adalah respon emosional dan fisik yang dialami oleh pekerja sehubungan dengan pekerjaan.

3.5.2. Aspek Pengukuran

Tabel 3.1. Aspek Pengukuran

No	Variabel Independen	Jumlah Pertanyaan/Pernyataan	Cara dan Alat Ukur	Kriteria	Skala Pengukuran	Jenis Skala Ukur
1.	Beban kerja	10	Kuesioner STS : 1 TS : 2 TT : 3 S : 4 SS : 5	Berat Sedang Ringan	39-40 24-34 13-19	Ordinal
2.	Masa Kerja	1	Kuesioner	Lama Baru	≤ 5 ≥ 5	Ordinal
No	Variabel Dependen	Jumlah Pertanyaan/Pernyataan	Cara dan Alat Ukur	Kriteria	Skala pengukuran	Jenis Skala Ukur
1.	Stress Kerja	10	Kuesioner	Ringan Sedang Berat	11-21 24-36 39-46	Ordinal

3.6. Metode Pengumpulan Data

3.6.1. Jenis Data

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan kuesioner yang telah di persiapkan oleh peneliti berdasarkan konsep teoritisnya. Dengan terlebih dahulu memberikan penjelasan singkat tentang tujuan dari penelitian serta cara pengisian kuesioner apabila ada hal – hal yang tidak dimengerti oleh responden.

2. Data Sekunder

Data sekunde ryaitu data – data yang diperoleh dari PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh

3. Data Tersier

Data yang diperoleh dari berbagai referensi yang sangat valid, seperti jurnal, text book, dan sumber elektronik.

3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Iman,

Data yang telah terkumpul dengan cara komputer dengan langkah-langkah sebagai berikut :(24)

1. Pengeditan (*Editing*)

Editing merupakan kegiatan untuk pengecekan dan perbaikan isian formulir atau kuisioner.Editing dapatdilakukan pada tahap pengumpulan data atau setelah data terkumpul.

2. Pengkodean (*Coding*)

Proses coding yaitu dengan membuat kode dalam rangka mempermudah perhitungan.

3. Pemasukan Data (*Entering*)

Entering merupakan kegiatan memasukkan data yang telah dikumpulkan kedalam master table atau databes komputer.

4. Pengelolaan Data (*Processing*)

Semua data yang telah di in out kedalam aplikasi komputer akan dikelola sesuai dengan kebutuhan dari penelitian.

3.6.3 Uji Validitas dan Reabilitas

A. Uji Validitas

Uji validitas adalah indeks yang menunjukkan alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang diukur. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang telah disusun tersebut mampu mengukur apa yang hendak diukur, maka perlu diuji dengan korelasi antar skor (nilai) tiap item (pertanyaan) dengan skor total kuesioner tersebut.

Kriteria validitas instrumen penelitian yaitu jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka butir instrumen dinyatakan valid, jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka butir instrumen dinyatakan tidak valid. Berdasarkan dari pengujian validitas di PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang UPP Belawan.

a. Beben Kerja

Tabel 3.2. Uji Validitas Kuesioner Beben Kerja

Kuesioner Beben Kerja	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Beben Kerja1	0,467	0,444	Valid
Beben Kerja2	0,826	0,444	Valid
Beben Kerja3	0,889	0,444	Valid
Beben Kerja4	0,851	0,444	Valid
Beben Kerja5	0,735	0,444	Valid
Beben Kerja 6	0,918	0,444	Valid
Beben Kerja7	0,673	0,444	Valid
Beben Kerja 8	0,969	0,444	Valid
Beben Kerja 9	0,897	0,444	Valid
Beben Kerja 10	0,872	0,444	Valid

Berdasarkan table 3.1. Dari 20 responden menunjukkan bahwa 10 pernyataan Beben Kerja dinyatakan valid.

b. Stres Kerja

Tabel 3.3. Uji Validitas Kuesioner Stres Kerja

Kuesioner Stres Kerja	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel}	Keterangan
Stres Kerja 1	0,874	0,444	Valid
Stres Kerja 2	0,810	0,444	Valid
Stres Kerja 3	0,874	0,444	Valid
Stres Kerja 4	0,874	0,444	Valid
Stres Kerja 5	0,668	0,444	Valid
Stres Kerja 6	0,874	0,444	Valid
Stres Kerja 7	0,668	0,444	Valid
Stres Kerja 8	0,887	0,444	Valid
Stres Kerja 9	0,668	0,444	Valid
Stres Kerja 10	0,874	0,444	Valid

Bedasarkan table 3.1. Dari 20 responden menunjukkan bahwa 10 pernyataan Stres Kerja dinyatakan valid.

B. Uji Reliabilitas

Menentukan derajat konsistensi dari instrumen penelitian berbentuk kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS selanjutnya pengujian reliabilitas dimulai dengan menguji butir soal yang sudah valid secara bersama-sama diukur reliabilitasnya. Untuk mengetahui reliabilitas caranya dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel}. Untuk mengetahui r_{tabel} dari responden maka. Berdasarkan Uji Reliabilitas di PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang UPP Belawan.

Tabel 3.3. Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel}	Keterangan
Beban Kerja	0,780	0,444	Reliabel
Stres Kerja	0,782	0,444	Reliabel

3.7. Metode Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan dengan komputer, adapun langkah-langkahnya sebagai berikut:

a. *Collecting*

Mengumpulkan data yang berasal dari kuesioner

b. *Checking*

Dilakukan dengan memeriksa kelengkapan jawaban kuesioner dengan tujuan agar data diolah secara benar sehingga pengolahan data memberikan hasil yang valid dan reliabel dan terhindar dari bias.

c. *Coding*

Jawaban-jawaban dari masing-masing responden yang dalam bentuk “kode” dimasukkan ke dalam software computer yaitu system SPSS.

d. *Entering*

Data *entry*, yakni jawaban-jawaban dari masing-masing responden yang masih dalam bentuk “kode” dimasukkan kedalam program komputer yang digunakan peneliti yaitu SPSS.

e. *Data Processing*

Semua data yang telah *diinput* kedalam aplikasi komputer akan diolah sesuai dengan kebutuhan dari peneliti

3.8 Analisis Data

3.8.1 Analisis Univariat

Analisis univariat yaitu untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik masing-masing variabel yang diteliti. Bentuknya tergantung dari

jenis datanya. Untuk kategorinya dapat menjelaskan angka/nilai jumlah dan persentase masing-masing kelompok.

3.8.2 Analisis Bivariat

Setelah diketahui karakteristik masing-masing variabel pada penelitian ini maka analisis dilanjutkan pada tingkat bivariat. Untuk mengetahui hubungan (*korelasi*) antara variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*). Untuk membuat ketikandanya hubungan yang signifikan antara variabel bebas dan terikat digunakan analisis *Chi-Square*, pada batas kemaknaan. Perhitungan menunjukkan nilai $p < p \text{ value } (0,05)$ maka dikatakan (H_0) ditolak dan (H_a) diterima, artinya kedua variabel secara statistik mempunyai hubungan yang signifikan. Kemudian untuk menjelaskan adanya asosiasi (hubungan) antara variabel terikat dengan variabel bebas digunakan tabulasi silang. (24)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Profil PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh

PT Pupuk Iskandar Muda (PT PIM) adalah merupakan anak perusahaan BUMN PT Pupuk Indonesia (Persero) yang sampai saat ini masih memproduksi dan menyalurkan pupuk urea bersubsidi kepada Petani. Sebagai perusahaan besar yang berlokasi ditengah masyarakat, PT PIM mempunyai kewajiban dan tanggung jawab untuk turut serta membangun masyarakat seiring dengan kemajuan dan keberlangsungan bisnisnya. Salah satu upaya tersebut terangkum dalam beragam kegiatan yang dikemas dalam program Corporate Social Responsibility (CSR). Se jauh ini, PT PIM telah menjalankan aktifitas CSR nya dalam berbagai bidang; pendidikan, kesehatan, pemberdayaan ekonomi dan sebagainya.

PT PIM didirikan berdasarkan Akte Notaris Soeleman Ardjasasmita, SH nomor 54 pada tanggal 24 Februari 1982 dan telah beberapa kali disempurnakan, terakhir dengan Akta Notaris Nanda Fauzi, SH, MKn nomor 2 tanggal 3 Juli 2012. Penetapan lokasi pembangunan pabrik PT PIM di Aceh Utara berdasarkan faktor ketersediaan cadangan gas bumi sebagai sumber bahan baku, fasilitas water intake dan adanya sarana pelabuhan sebagai tempat bongkar muat peralatan pabrik, serta letaknya yang sangat strategis dengan negara tujuan ekspor.

Sejak akhir tahun 2015, PT PIM sudah mendapatkan supplay bahan baku gas melalui kontrak tail gas yang merupakan sisa produksi EMOI dari ladang gas Arun untuk kebutuhan operasi 1 pabrik dari tahun 2014-2018. Pada tanggal 27

Januari 2015 PT PIM telah menandatangani kontrak pengadaan gas dengan PT Pertamina untuk jangka waktu 10 tahun yakni dari tahun 2017-2027. Kontrak pasokan gas dari PT Pertamina diperoleh dari Blok A Aceh Timur yang dioperasikan oleh Medco EP Malaka dengan volume hanya cukup untuk operasional 1 pabrik.

Sejalan dengan Rencana Jangka Panjang Perusahaan dan antisipasi terhadap keterbatasan ketersediaan bahan baku gas, manajemen telah melakukan penandatanganan Surat Perjanjian Penjualan Gas Untuk Arun Tail Gas Letter of Agreement (LoA) dengan pihak ExxonMobil pada tanggal 30 Juni 2015 dengan harga pembelian gas sebesar USD 6.00/MMBTU. Pemanfaatan Tail Gas Arun tersebut hanya mampu untuk mengoperasikan 1 (satu) unit pabrik sampai dengan tahun 2018, sedangkan untuk kebutuhan bahan baku gas secara jangka panjang PT PIM telah melakukan Perjanjian Jual Beli Gas (PJBG) dengan PT Pertamina untuk tahun 2018 – 2029 yang berasal dari Blok A.

Kami atas nama Dewan Komisaris menyampaikan penghargaan atas penerbitan Laporan Berkelanjutan (Sustainability Report) PT Pupuk Iskandar Muda tahun 2016 sebagai pendamping laporan tahunan perusahaan (Annual Report). Dengan adanya laporan ini, menunjukkan kepedulian Perusahaan terhadap pentingnya penyampaian kinerja keberlanjutan kepada pemangku kepentingan, khususnya dalam bidang tanggung jawab sosial dan lingkungan. Kami memandang bahwa isu-isu keberlanjutan usaha sudah sepatutnya mendapat perhatian kita semua mengingat PT PIM memiliki peran strategis dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan dalam pembangunan berkelanjutan.

Kami memiliki komitmen tinggi untuk terus mengembangkan usaha perusahaan. Melanjutkan proses transformasi perusahaan yang dicanangkan sejak tanggal 13 Februari 2013, sesuai visi PT PIM ; “Menjadi Perusahaan Pupuk dan Petrokimia yang Kompetitif”, Pada tahun 2016 manajemen PT PIM secara berkesinambungan telah melakukan berbagai pembenahan atas berbagai aspek internal dan eksternal perusahaan. Mengingat harga perolehan bahan baku gas alam pada tahun 2016 yang masih tinggi yaitu sebesar US \$ 6,00 /mmbtu maka cost reduction program menjadi komitmen semua unsur manajemen dengan sasaran untuk mereduksi biaya sehingga dapat diperoleh biaya produksi urea yang lebih rendah.

Penerapan tata kelola perusahaan yang baik merupakan kewajiban perusahaan dan mutlak harus dilakukan ditengah persaingan bisnis yang sangat ketat dan akan terus ditingkatkan untuk memelihara kepercayaan para Pemegang Saham dan pemangku kepentingan lainnya. Penerapan tata kelola yang baik akan memberikan nilai tambah pada perusahaan.

Implementasi tata kelola di PT PIM mengacu kepada peraturan kementerian BUMN tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan (Good Corporate Governance) Nomor: Per 01/MBU/2011 tanggal 1 Agustus 2011 sebagai penyempurnaan Keputusan Menteri BUMN nomor Kep-117/MBU/2002 tanggal 31 Juli 2002. Selain hal tersebut sekretaris kementerian BUMN menerbitkan indikator/ parameter penilaian dan evaluasi atas penerapan tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*) Nomor: SK-16/S.MBU/2012 tanggal 6 Juni 2012 yang terdiri dari metodologi asesmen GCG menggunakan 6 aspek penilaian, 43 indikator dan 153 parameter.

4.1.2. Ruang Lingkup Pelaporan

Dalam menyajikan laporan ini, kami menggunakan pengukuran, asumsi, teknik estimasi, dan penyajian data dan informasi pada mengacu pada Global Reporting Initiative versi 3.1 (GRI 3.1), namun tidak keseluruhan panduan digunakan karena disesuaikan dengan kebutuhan dan relevansinya maupun dengan ketersediaan data yang ada. Proses penetapan isi laporan tersebut didasarkan hal-hal yang dianggap penting dan signifikan bagi para pemangku kepentingan serta berpengaruh dalam pengambilan keputusan. Kami menyatakan bahwa laporan ini memenuhi level B sesuai dengan sistem aplikasi laporan yang dikeluarkan oleh GRI.

Data material dalam pelaporan ini mencakup data kualitatif dan kuantitatif yang diperoleh dariseluruh unit kerja PT Pupuk Iskandar Muda, antara lain kegiatan seperti program pemberdayaan ekonomi masyarakat, program pelestarian dan pengelolaan lingkungan, program bantuan pendidikan, fasilitas keagamaan, sarana umum, bantuan bencana bagi korban bencana alam/ kebakaran/gempa serta bantuan pemberian fasilitas kesehatan akan dielaskan lebih lanjut pada buku ini. Laporan ini juga mengungkapkan praktik tata kelola perusahaan dan manajemen risiko di Perusahaan, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja, pengembangan SDM serta perlindungan konsumen. Diharapkan pemangku kepentingan dapat memanfaatkan laporan ini antara lain Pemegang Saham, Komisaris, Direksi, Karyawan dan Stakeholders lainnya.

4.1.3. Tata Nilai Perusahaan

1. SEMANGAT

Yakin berusaha dan pantang menyerah dalam menghadapi segala tantangan untuk mencapai kejayaan.

2. PEDULI PELANGGAN

Mengerti dan melayani melebihi harapan pelanggan serta memberikan solusi yang terbaik.

3. INTEGRITAS

Memiliki kejujuran, disiplin, tanggung jawab dan konsisten dalam setiap tindakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. KERJASAMA

Bersatu mencapai tujuan untuk memberikan hasil terbaik dengan saling menghargai kelebihan dan kekurangan anggota tim.

5. EFISIEN

Merencanakan dan melaksanakan aktifitas dengan selalu melakukan evaluasi dan perbaikan dengan parameter tepat waktu, tepat mutu, tepat biaya, kreatif dan inovatif untuk mencapai hasil yang kompetitif. Selanjutnya disingkat dengan sebutan "SPIKE".

6. MAKNA

"Berperan aktif dalam ketahanan Pangan dan Kemakmuran Bangsa" Kompetensi Inti Perusahaan "Tangguh dan letak geografis yang strategis"

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Analisis Univariat

1. Karakteristik Responden

Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah pada Pekerja di PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh Tahun 2019 terdiri dari : umur, jenis kelamin, dan pendidikan.

Table 4.1. Distribusi karakteristik Responden Pekerja di PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh tahun 2019.

No	Karakteristik	f	%
Umur			
1	20-30 Tahun	34	38,6
2	31 – 40 Tahun	49	55,7
3	>40 tahun	5	5,7
Jumlah		88	100
Pendidikan			
1	SMA	27	30,7
2	D-III	15	17,0
3	S-1	46	52,3
Jumlah		88	100

Berdasarkan table 4.1. diketahui dari 88 responden diketahui bahwa umur pekerja yang dominan umur (31-40 Tahun) yaitu sebanyak 49 orang (55,7%). Pekerja berdasarkan pendidikan yang dominan S-1 sebanyak 46 orang (52,3%) dan Pekerja berdasarkan Lama kerja yang dominan < 2 Tahun sebanyak 53 orang (60,2%).

2. Faktor Beban Kerja

Table 4.2. Distribusi Beban Kerjadi PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh tahun 2019.

No	Beban Kerja	f	%
1	Ringan	33	37,5
2	Sedang	40	45,5
3	Berat	15	17,0
Jumlah		88	100

Berdasarkan table 4.2. diketahui dari 88 responden bahwa yang mayoritas faktor Beban Kerja Sedang 40 orang (45,5%) dan yang minoritas menyatakan Berat sebanyak 15 orang (17,0%).

Tabel 4.3. Distribusi Jawaban Kuesioner Faktor beban kerja di PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh tahun 2019

No	Pernyataan	STS		TS		TT		S		SS	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Pekerjaan yang diberikan kepada saya terlalu berat	7	8,0	23	26,1	7	8,0	47	53,4	4	4,5
2	Terlalu banyak pekerjaan yang harus saya lakukan	10	11,4	24	27,3	38	43,2	14	15,9	2	2,3
3	Pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki tidak mampu mengimbangi sulitnya pekerjaan	4	4,5	30	34,1	49	55,7	5	5,7	0	0,0
4	Pimpinan perusahaan terlalu banyak tuntutan kepada saya	8	9,1	34	38,6	46	52,3	0	0,0	0	0,0
5	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan	29	33,0	15	17,0	43	48,9	0	0,0	1	1,1

Lanjutan Tabel 4.3

No	Pernyataan	STS		TS		TT		S		SS	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
6	Tugas yang selalu diberikan kadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat	16	18,2	9	10,2	48	54,5	0	0,0	1	17,0
7	Pimpinan saya sering mengharuskan setiap karyawan memiliki target kerja baik didalam maupun diluar kantor	11	12,5	24	27,3	38	43,2	15	17,0	0	0,0
8	Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi	4	4,5	35	39,8	34	38,6	0	0,0	1	17,0
9	Saya harus membawa plang pekerjaan kerumah swetiap sore hari atau akhir pekan agar dapat mengejar waktu	30	34,1	3	3,4	55	62,5	0	0,0	0	0,0

Lanjutan Tabel 4.3.

No	Pernyataan	STS		TS		TT		S		SS	
		f	%	f	%	f	%	f	%	%	f
10	Saya benar – benar mempunyai pekerjaan yang lebih banyak dari pada yang biasanya dapat dikerjakan dalam sehari	10	11,4	23	26,1	7	8,0	32	36,4	16	18,2

Berdasarkan jawaban responden Pekerjaan yang diberikan kepada saya terlalu berat responden menjawab selalu (53,4%), Terlalu banyak pekerjaan yang harus saya lakukan responden menjawab tidak tahu (43,2%) Pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki tidak mampu mengimbangi sulitnya pekerjaan menjawab tidak tahu (55,7%)Pimpinan perusahaan terlalu banyak tuntutan kepada saya menjawab tidak tahu (52,3) Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan menjawab tidak tahu (48,9%) Tugas yang selalu diberikan kadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat menjawab tidak tahu (54,5%) Pimpinan saya sering mengharuskan setiap karyawan memiliki target kerja baik didalam maupun diluar kantor menjawab tidak tahu (43,2)Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi menjawab tidak setuju (39,8%)Saya harus membawa plang pekerjaan kerumah swetiap sore hari atau akhir pecan agar dapat mengejar waktu responden menjawab tidak tahu (62,5%) Saya benar – benar mempunyai pekerjaan yang lebih banyak dari pada yang biasanya dapat dikerjakan dalam sehari responden menjawab tidak setuju (36,4%).

3. Faktor Masa Kerja

Tabel 4.4. Distribusi Masa Kerja di PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh tahun 2019.

No	Masa Kerja	f	%
1	Baru	37	42,0
2	Lama	51	58,0
Jumlah		88	100

Berdasarkan tabel 4.4. diketahui dari 88 responden bahwa faktor Masa Kerja yang mayoritas masa kerja lama sebanyak 37 orang (42,0%) dan yang minoritas masa kerja baru sebanyak 51 orang (58,0%).

4. Stres Kerja

Tabel 4.5. Distribusi Stres Kerja pada Pekerja di PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh tahun 2019.

No	Stres Kerja	f	%
1	Ringan	39	43,3
2	Sedang	42	47,7
3	Berat	07	08,0
Jumlah		88	100

Berdasarkan tabel 4.5. diketahui dari 88 responden yang mayoritas Stres Kerjaringan sebanyak 39 orang (43,3%), dan yang minoritas stres berat sebanyak 7 orang (8,0%).

Tabel 4.6. Distribusi Jawaban Kuesioner Stres Kerja di PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh tahun 2019.

No	Pernyataan	STS		TS		TT		S		SS	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Saya mendapat banyak tugas pekerjaan yang tak mungkin dapat diselesaikan dalam satu hari normal	36	40,9	20	22,7	6	6,8	22	25,0	4	4,5

Lanjutan Tabel 4.6.

No	Pernyataan	STS		TS		TT		S		SS	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
2	Tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya sangat memberatkan sehingga membuat saya tertekan	12	13,6	37	42,0	28	31,8	11	11,4	1	1,1
3	Pengurangan fasilitas dan pengurangan beberapa tunjangan kesejahteraan karyawan mengganggu kinerja saya di perusahaan	10	11,4	42	47,7	25	28,4	6	6,8	5	5,7
4	Dalam bekerja saya selalu dikejar oleh waktu untuk menyelesaikan tugas dengan baik	12	13,6	44	50,0	26	29,5	6	6,8	0	0,0
5	Saya sering mengalami konflik dengan diri saya sendiri sehingga membuat saya tidak berkonsentrasi saat bekerja	30	34,1	15	17,0	24	27,3	16	18,2	3	3,4
6	Saya merasa tertekan karena pekerjaan yang terlalu banyak	21	23,9	19	21,6	36	40,9	4	4,5	8	9,1
7	Saya merasa selalu ada gangguan saat tidur	27	30,7	20	22,7	27	30,7	7	8,0	7	8,0
8	Saya mudah merasa jenuh saat bekerja	12	13,6	31	35,2	25	28,4	12	13,4	8	9,1
9	Merasa mual saat berhadapan dengan orang lain	28	31,8	3	3,4	45	51,1	3	3,4	9	10,2
10	Saya selalu menghindari dari masalah pekerjaan saya	18	20,5	16	18,2	11	12,5	36	40,9	7	8,0

Saya mendapat banyak tugas pekerjaan yang tak mungkin dapat diselesaikan dalam satu hari normal responden menjawab sangat tidak setuju (40,9%) Tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya sangat memberatkan sehingga membuat saya tertekan responden menjawab tidak setuju (42,0%) Pengurangan fasilitas dan pengurangan beberapa tunjangan kesejahteraan karyawan mengganggu kinerja saya di perusahaan responden menjawab tidak setuju (47,7%) Dalam bekerja saya selalu dikejar oleh waktu untuk menyelesaikan tugas dengan baik responden menjawab sangat tidak setuju (50,0%) Saya sering mengalami konflik dengan diri saya sendiri sehingga membuat saya tidak berkonsentrasi saat bekerja responden menjawab sangat tidak setuju (34,1%) Saya merasa tertekan karena pekerjaan yang terlalu banyak (40,9%) Saya merasa selalu ada gangguan saat tidur responden menjawab tidak tahu (30,7%) Saya mudah merasa jenuh saat bekerja responden menjawab sangat tidak setuju (35,2%) Merasa muak saat berhadapan dengan orang lain responden menjawab tidak tahu (51,1%) Saya selalu menghindar dari masalah pekerjaan saya responden menjawab setuju (40,9)

4.2.2 Analisis Bivariat

Analisis bivariat untuk bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variable, beban kerja, masa kerja dengan Stres Kerja Pada Pekerja di PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh Tahun 2019.

Table 4.7. Hubungan Masa Kerja dengan Stres Kerja Pada Pekerja di PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh Tahun 2019

No	Masa Kerja	Stres Kerja								Asymp. Sing
		Ringan		Sedang		Berat		Total		
		f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Baru	22	25,0	14	15,9	1	1,1	37	42,0	
2	Lama	17	31,8	28	31,8	6	6,8	51	58,0	0,033
Jumlah		39	44,3	42	47,7	7	8,0	88	100	

Berdasarkan table 4.7. Tabulasi Silang antara Masa Kerja dengan Stres Kerja Pada Pekerja di PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh Tahun 2019, diketahui bahwa dari 88 responden, dari 37 responden yang masa kerja baru dengan stress kerja ringan sebanyak 22 (25,0%), stress kerja sedang sedang sebanyak 14 (15,9%), dan stress kerja berat sebanyak 1 orang (1,1%). Dari 51 orang yang masa kerja lama dengan stress kerja ringan sebanyak 15 (31,8%), dan stress kerja sedang sebanyak 28 orang dan stres kerja berat sebanyak 6 orang (6,8%).

Hasil penelitian data dengan menggunakan uji *chi square* dengan tingkat kepercayaan 95% dengan $\alpha=0,05$ nilai probabilitas (*asymp.sig*) $0,033 <$ dari tingkat kepercayaan 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya ada hubungan Masa Kerja dengan Stres Kerja Pada Pekerja di PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh Tahun 2019.

Table 4.8. Hubungan Masa Kerja dengan Stres Kerja Pada Pekerja di PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh Tahun 2019

No	Beban Kerja	Stres Kerja								Asymp. Sing
		Ringan		Sedang		Berat		Total		
		f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Ringan	20	22,7	10	11,4	3	3,4	33	37,5	
2	Sedang	15	17,0	24	27,3	1	1,1	40	45,5	0,024
3	Berat	4	4,5	8	9,1	3	3,4	15	17,0	
Jumlah		39	44,3	42	47,7	7	8,0	88	100	

Berdasarkan table 4.8. Tabulasi Silang antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Pekerja di PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh Tahun 2019, diketahui bahwa dari 88 responden, sebanyak 33 orang dengan beban kerja ringan sebanyak 20 orang (22,7%), stres kerja sedang sebanyak 10 orang (11,4%) dan stress kerja berat sebanyak 3 orang (3,4%). dari 40 orang (45,5) dengan beban kerja sedang dengan stress ringan sebanyak 15 orang (17,0) dan stress kerja sedang sebanyak 24 orang (27,3%) dan stress kerja berat sebanyak 1 orang (1,1%). Dari 15 orang bebankerja berrat dengan stress kerja ringan sebnayak 4 orang (4,5%), sedang sebanyak 8 orang (9,1%) dan stress kerja berat sebnayak 3 orang (3,4%).

Hasil penelitian data dengan menggunakan uji *chi square* dengan tingkat kepercayaan 95% dengan $\alpha=0,05$ nilai probabilitas (*asyp.sig*) $0,024 <$ dari tingkat kepercayaan 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya ada hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Pekerja di PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh Tahun 2019.

4.3. Pembahasan

4.3.1. Hubungan Masa Kerja dengan Stres Kerja

Hasil penelitian data dengan menggunakan uji *chi square* dengan tingkat kepercayaan 95% dengan $\alpha=0,05$ nilai probabilitas (*asyp.sig*) $0,033 <$ dari tingkat kepercayaan 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya ada hubungan Masa Kerja dengan Stres Kerja Pada Pekerja di PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh Tahun 2019.

Pada penelitian yang dilakukan Ahmad Fauzi (2013) “Faktor - faktor yang mempengaruhi kejadian stress kerja pada pekerja unit produksi IV PT. Semen

Sentosa” terdapat 45,5% pekerja yang telah bekerja lebih dari 5 tahun mengalami stress kerja berat, dan ada 85,2% pekerja yang baru bekerja selama kurang dari atau sama dengan 5 tahun yang mengalami stress kerja ringan. Hasil uji statistik diperoleh nilai $p=0,024$ ($p<0,05$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a terima. Hal ini berarti ada hubungan antara masa kerja dengan stress kerja yang dialami pekerja. Terdapat 38,5% pekerja yang terpapar kebisingan dalam pekerjaannya mengalami stress kerjaberat, dan ada 81% pekerja yang terpapar kebisingan normal dalam pekerjaannya yang mengalami stress kerjaringan. Hasil uji statistik diperoleh nilai $p=0,211$ ($p>0,05$), dengan demikian H_0 diterima. Hal ini berarti tidak ada hubungan antara kebisingan dengan stress kerja yang dialami pekerja. Terdapat 43,3% pekerja yang berumur lebih atau sama dengan 36 tahun (tua) mengalami stress kerja berat, dan ada 80% pekerja yang berumur kurang dari 36 tahun (muda) mengalami stress kerja ringan. Hasil uji statistik diperoleh nilai $p=0,096$ ($p>0,05$), dengan demikian H_0 diterima. Hal ini berarti tidak ada hubungan antara umur dengan stress kerja yang dialami pekerja.(13)

Masa kerja memiliki pengaruh penting dalam memicu munculnya stres kerja. Pekerja dengan masa kerja lebih lama cenderung mempunyai kemampuan dan pemahaman yang lebih baik mengenai pekerjaannya dibandingkan dengan pekerja yang mempunyai masa kerja lebih pendek. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masa kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan stres kerja, dan pekerja dengan masa kerja yang lebih pendek mempunyai kemungkinan lebih besar untuk mengalami stres kerja. Hal ini disebabkan karena kemungkinan karyawan baru masih harus belajar mengenai

masalah pekerjaan pada tahun-tahun pertama sekaligus langsung terjun dalam pekerjaan tersebut. Hal ini dapat memicu munculnya stres kerja.

Menurut Charles D. Spielberger menyatakan bahwa stress kerja adalah tuntutan–tuntutan eksternal yang diterima seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. (19)

Perlindungan tenaga kerja menyangkut berbagai aspek seperti jaminan sosial, jam kerja, upa minimum, hak berserikat dan berkumpul dan tidak kalah pentingnya adalah perlindungan keselamatannya. Namun dalam kenyataan, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja sering diabaikan khususnya oleh mereka yang cenderung mencari keuntungan semata, jika pekerjaan celaka dan tidak mampu bekerja, tinggal mencari pengganti dengan pekerja baru. Karena itulah diperlukan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (22). Beban kerja yaitu jumlah pekerjaan yang ditanggung /dibebankan oleh suatu unit organisasi atau jabatan yang merupakan hasil perkalian waktu dengan jumlah kerja. Beban kerja merupakan kondisi kerja dan uraian tugasnya yang waktu tertentu, beban kerja merupakan jumlah rata – rata kegiatan kerja pada waktu tertentu, yang terdiri dari beban kerja fisik, beban kerja psikologis serta waktu kerja (6)

Menurut asumsi penelitian Masa kerja memiliki pengaruh penting dalam memicu munculnya stress kerja. Pekerja dengan masa kerja lebih lama cenderung mempunyai kemampuan dan pemahaman yang lebih baik mengenai pekerjaannya dibandingkan dengan pekerja yang mempunyai masa kerja lebih. Stres dan tingkat

yang tinggi dapat menyebabkan depresi, penyakit kardio vaskuler, penurunan respon imun dan kanker.

4.3.2. Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Pekerja

Hasil penelitian data dengan menggunakan uji *chi square* dengan tingkat kepercayaan 95% dengan $\alpha=0,05$ nilai probabilitas (*asympt.sig*) $0,024 <$ dari tingkat kepercayaan 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya ada hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Pekerja di PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh Tahun 2019.

Hasil penelitian tidak sejalan yang dilakukan Fajar Nugraha (2013) adanya hubungan faktor intrinsik pekerjaan (beban kerja) dengan stres kerja di tunjukan pada tabel 1 besarnya r hitung sebesar 0,610. Dengan jumlah $n = 32$ dengan taraf kesalahan 0,01 diperoleh nilai r tabel sebesar 0,449 karena nilai r hitung $>$ r tabel maka H_0 ditolak H_1 diterima maka dapat disimpulkan terdapat hubungan antara faktor intrinsik pekerjaan (beban kerja) dengan stres kerja yang berkategori “kuat”. hasil perhitungan beban kerja 28 orang atau 87,5% pekerja mengalami beban kerja ringan (18).

Beban kerja yaitu jumlah pekerjaan yang ditanggung /dibebankan oleh suatu unit organisasi atau jabatan yang merupakan hasil perkalian waktu dengan jumlah kerja. Beban kerja merupakan kondisi kerja dan uraian tugasnya yang waktu tertentu, beban kerja merupakan jumlah rata – rata kegiatan kerja pada waktu tertentu, yang terdiri dari beban kerja fisik, beban kerja psikologis serta waktu kerja. Beban kerja (*workload*) merupakan stressor hubungan peran atau tugas lain yang terjadi karena para pegawai merasa beban kerjanya terlalu banyak. Hal ini dapat disebabkan karena perusahaan mengurangi tenaga kerjanya dan

melakukan restrukturisasi pekerjaan, meninggalkan sisa pegawai dengan lebih banyak tugas dan sedikit waktu serta sumberdaya untuk menyelesaikannya (5).

Stres dengan tingkat yang rendah dapat memberikan dampak yang positif pada diri individu yaitu dapat memberikan motivasi dan memberikan semangat untuk menghadapi tantangan. Stres dan tingkat yang tinggi dapat menyebabkan depresi, penyakit kardio vaskuler, penurunan respon imun dan kanker (6)

Pengukuran beban kerja dengan stres kerja yang telah dilakukan dengan uji chi square diperoleh nilai signifikan (p-value) 0,448. Nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima, sehingga tidak ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada kuli panggul di Pasar Gede Surakarta. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri (2013) menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja dengan nilai signifikan (p-value) 0,300. Hal ini disebabkan karena adanya faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam menimbulkan stres kerja, seperti faktor eksternal berupa masalah yang ada

Menurut asumsi penelitian beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap kelompok, beban kerja sebagai jumlah pekerjaan atau waktu bekerja yang diharapann kepada pekerja dan total jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu kelompok pekerjaan dalam suatu priode tertentu. perusahaan diharapkan dapat memberikan pelatihan dan merancang rotasi kerja, memberikan ruang istirahat yang nyaman dan diharapkan memanfaatkan waktu istirahat yang diberikan perusahaan dengan baik serta dapat mengatur waktu isttirahat sehingga dapat mengontrol stress pada saat bekerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang “faktor yang berhubungan dengan Stres Kerja Pada Pekerja di PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh Tahun 2019”, maka kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada hubungan antara masa kerja dengan stres kerja Pada Pekerja di PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh tahun 2019 dengan nilai $p = 0,033 < \alpha = 0,05$.
2. Ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pekerja di PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh tahun 2019 dengan nilai $p = 0,024 < \alpha = 0,05$.

5.2. Saran

1. Bagi karyawan diharapkan hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi di PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh Tahun 2019. Khususnya karyawan yang bekerja di perusahaan di PT > Pupuk Iskandar Muda diharapkan agar lebih mengetahui dan menyadari pentingnya mengetahui stress di tempat kerja.
2. Institusi Kesehatan Helvetia Medan Mampu melahirkan lulusan-lulusan yang berkompetensi yang mampu meningkatkan derajat kesehatan khususnya tentang Stres Kerja.
3. Bagi Peneliti selanjutnya Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan penelitian bagi peneliti selanjutnya, dan peneliti selanjutnya dapat menghubungkan perilaku keluarga dengan variabel yang lain yang belum

terungkap dalam penelitian ini sehingga mampu memberika penelitian yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

1. Palupi widyastuti S. manajemen stres. 2014.
2. Prof.dr.drs.h.Ekawarna M ps. Manajemen konflik dan Stres. 2018.
3. Cecep dani sucipto. keselamatan kesehatan kerja. 2014.
4. Dr. a .a anwar prabu mangkunegara, drs. m. si. psi. menejemen sumber daya manusia perusahaan. 2017.
5. Wijono S. psikologi industri dan organisasi. 2014.
6. Fauzie rahman. perilaku-organisasi-001. 2017.
7. DR.Dr. Sajidi Hadipoetro M.Sc S. manajemen komprehensif keselamatan kerja. 2014.
8. Fitri AM. Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Stres Kerja Pada Karyawan Bank. 2013;2.
9. Ibrahim H, Amansyah M, Yahya GN. Faktor - Faktor yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Factory 2 PT . Maruki Internasional Indonesia Makassar Tahun 2016. 2016;8:60–8.
10. Ilo (Internasional Labour Organitation). Menuju Lingkungan Kerja yang Bebas Stres. 2016;
11. Penyelam P. Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Penyelam di PT. X. 2009;
12. Perawat K, Ruang DI, Inap R, Arifin R, Provinsi A, Pekanbaru R. faktor - faktor yang mempengaruhi stres kerja perawat diruang inap cendrawasih RSUD Arifin ahmad provinsi riau pekanbaru. 2015;
13. Haris AF, Rahim MR, Muis M. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kejadian Stres Kerja Pada Pekerja Unit Produksi IV PT . Semen Tonasa Factors Affecting the Occupational Stress of Worker on Production Unit IV PT . Semen Tonasa Bagian Kesehatan dan Keselamatan Kerja , FKM , Unhas Makassar .
14. Sakit R, Provinsi J, Tenggara S. Jurnal ilmiah mahasiswa kesehatan masyarakat vol. 2/no.6/mei 2017; issn 250-731x,. 2017;2.
15. Wollah MO. Hubungan Antara Stres Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat dan Intensive Care Unit RSUD Pancaran Kasih Gmim Manado. 2017;5(November).
16. Yana D. Stres Kerja pada Perawat Instalasi Gawat Darurat di RSUD Pasar Rebo Tahun 2014. 2014;
17. Lumintang P. Perbedaan tingkat stres kerja perawat instalasi gawat darurat dan unit rawat inap di rumah sakit pancaran kasih Gmim Manado. 2015;3.
18. Konveksi P, Cv DI, Bandung I. Fator-faktor Yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja konveksi di CV Iswara Bandung. 2013;
19. Faktor determinan terhadap stres kerja pada pekerja bagian produksi pt indogravure tahun 2017. 2017;
20. Moonhead G, Ricky W, Moonhead G. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Tenaga Kebersihan Kota di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar. 2017;
21. Pengaruh stres kerja terhadap prestasi karyawan devisi administrasi keuangan pada pt pupuk kujang cikampek. 2016;

22. Rasmun,SKP. MK. stres, koping dan adaptasi. 2015.
23. prof. dr soekidjo notoatmodjo. metodologi penelitian keshatan. 2017.
24. Iman Muhammad, S. E, S.Kom., M.M. MK. Panduan Penyusunan Karya Tulis Ilmiah Bidang Kesehatan. 2015.

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA PEKERJA DI PT. PUPUK ISKANDAR MUDA ACEH TAHUN 2019

Bersama kuesionerini, saya mahasiswi Prodi Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Helvetia sedang menyusun sebuah skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat, maka sangat dibutuhkan pendapat berupa jawaban kuesioner dari pekerja untuk melengkapi penelitian ini. Jawaban dari pekerja selanjut akan diolah untuk menghasilkan hasil penelitian dengan judul **“Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Di PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh Tahun 2019”**. Besar harapan saya, kiranya pekerja bersedia mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya. Atas bantuan pekerja saya ucapkan terimakasih dan selamat mengisi kuesioner ini. Petunjuk isilah pertanyaan-pertanyaan di bawah ini dengan tepat mulai dari bagian ini :

1. Isilah identitas diri Anda dengan lengkap
2. Bacalah pertanyaan ini dengan seksama
3. Jawaban Anda adalah benar dan terjamin kerahasiaannya sehingga kejujuran Anda dalam menjawab kuesioner ini sangat kami hargai.
4. Pilihlah jawaban yang dianggap paling sesuai dengan pendapat anda, diberi tanda ceklist (√).

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

TT : Tidak Tahu

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

I. DATA UMUM (RESPONDEN)

Nama :

Umur : tahun

Pendidikan :

Lama Kerja : tahun

II. BEBAN KERJA

NO	Beban Kerja	JAWABAN				
		STS	TS	TT	S	SS
1	Pekerjaan yang diberikan kepada saya terlalu berat					
2	Terlalu banyak pekerjaan yang harus saya lakukan					
3	Pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki tidak mampu mengimbangi sulitnya pekerjaan					
4	Pimpinan perusahaan terlalu banyak tuntutan kepada saya					
5	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan					
6	Tugas yang selalu diberikan kadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat					
7	Pimpinan saya sering mengharuskan setiap karyawan memiliki target kerja baik didalam maupun diluar kantor					
8	Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi					
9	Saya harus membawa plang pekerjaan kerumah setiap sore hari atau akhir pekan agar dapat mengejar waktu					
10	Saya benar – benar mempunyai pekerjaan yang lebih banyak dari pada yang biasanya dapat dikerjakan dalam sehari					

III. MASA KERJA

1. Sudah berapa lama anda bekerja di PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh ?
 - a. ≤ 1 tahun
 - b. 1 – 3 tahun
 - c. 4 – 7 tahun
 - d. 8 – 10 tahun

IV. STRES KERJA

NO	Stres Kerja	JAWABAN				
		STS	TS	TT	S	SS
1.	Saya mendapat banyak tugas pekerjaan yang tak mungkin dapat diselesaikan dalam satu hari normal					
2.	Tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya sangat memberatkan sehingga membuat saya tertekan					
3.	Pengurangan fasilitas dan pengurangan beberapa tunjangan kesejahteraan karyawan mengganggu kinerja saya di perusahaan					
4.	Dalam bekerja saya selalu dikejar oleh waktu untuk menyelesaikan tugas dengan baik					
5.	Saya sering mengalami konflik dengan diri saya sendiri sehingga membuat saya tidak berkonsentrasi saat bekerja					
6.	Saya merasa tertekan karena pekerjaan yang terlalu banyak					
7.	Saya merasa selalu ada gangguan saat tidur					
8.	Saya mudah merasa jenuh saat bekerja					
9.	Merasa muak saat berhadapan dengan orang lain					
10.	Saya selalu menghindar dari masalah pekerjaan saya					

2. Stres Kerja

No	Stres Kerja										Total
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	
1	5	4	5	5	3	5	3	5	3	5	43
2	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	44
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	35
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
9	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	36
10	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	34
11	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	24
12	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	26
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
19	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	36
20	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	34

36	2	2	2	2	4	3	3	3	3	1	3	3	3	4	30	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	1	20	1
37	1	3	1	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32	2	1	2	2	3	1	3	1	2	1	1	17	1
38	2	3	1	2	5	4	3	3	3	5	4	5	3	5	40	3	1	2	2	2	4	2	1	4	3	4	25	2
39	1	3	1	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	33	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32	2
40	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	19	1	1	3	2	2	4	2	1	4	3	4	26	2
41	1	3	1	1	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	19	1	1	1	3	2	4	2	1	4	3	4	25	2
42	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	17	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	14	1
43	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	17	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	30	2
44	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	19	1	1	4	2	1	1	2	2	2	1	2	18	1	
45	1	1	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	19	1	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	19	1
46	2	3	1	2	4	3	3	1	3	3	3	3	3	4	30	2	4	3	3	1	3	3	3	3	3	4	30	2
47	2	1	1	2	4	4	3	3	3	5	4	5	3	5	39	3	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	13	1
48	1	1	1	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32	2
49	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	1	2	2	2	2	1	1	1	3	1	16	1
50	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32	2
51	2	3	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	19	1	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	19	1
52	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	13	1	3	3	4	3	1	1	1	1	1	1	19	1
53	2	2	2	1	4	4	3	3	3	5	4	5	3	5	39	3	4	2	4	1	4	4	4	2	5	3	33	2
54	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	19	1	1	2	1	2	5	4	4	4	4	4	31	2
55	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	19	1	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	19	1
56	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	19	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	5	17	1
57	2	3	2	1	2	1	1	1	1	3	2	2	1	2	16	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	4	17	1
58	1	1	1	2	2	1	1	1	1	3	2	2	1	2	16	1	2	2	2	2	4	4	3	4	5	3	31	2
59	2	1	2	1	2	1	1	2	1	3	2	2	1	2	17	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	3	16	1
60	1	3	1	1	4	1	3	2	2	3	3	3	3	4	28	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	1	20	1
61	2	3	1	2	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	30	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	13	1
62	1	3	1	2	4	5	3	3	3	5	4	5	3	5	40	3	1	5	4	2	5	2	5	2	5	5	36	2
63	3	3	2	1	4	3	4	3	2	2	2	2	3	4	29	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	13	1
64	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32	2	1	2	2	2	4	2	1	4	3	4	25	2
65	1	1	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	19	1	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	19	1
66	2	3	2	2	4	4	3	3	3	5	4	5	3	5	39	3	5	4	1	2	1	5	2	5	3	2	30	2
67	2	3	2	2	4	4	3	3	3	5	4	5	3	5	39	3	1	2	5	2	2	2	5	3	2	2	26	2
68	1	3	1	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32	2	1	3	1	1	1	1	1	3	5	4	21	1
69	2	3	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	13	1	2	2	2	2	1	3	1	2	1	3	19	1
70	1	1	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32	2	2	2	2	2	4	2	1	4	3	4	26	2
71	2	3	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	13	1	1	2	2	2	1	3	2	2	1	2	18	1
72	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	2	2	2	2	4	2	1	4	3	4	26	2
73	2	3	2	1	4	2	2	1	2	1	3	2	2	1	20	1	1	1	3	2	3	3	3	2	3	2	23	1
74	1	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	19	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32	2
75	3	3	1	2	4	3	4	3	2	2	2	2	3	4	29	2	1	2	2	1	2	1	1	1	3	1	15	1

76	2	1	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32	2	4	3	3	1	3	3	3	3	3	4	30	2
77	1	3	1	1	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	19	1	4	4	3	3	3	5	4	5	3	5	39	3	
78	2	1	1	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32	2	4	4	3	3	3	5	4	5	3	5	39	3	
79	1	1	1	2	4	4	3	1	1	1	1	1	3	5	24	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	
80	2	3	1	2	4	2	2	2	2	1	3	1	2	1	20	1	4	4	3	3	3	5	4	5	3	5	39	3	
81	1	3	1	2	4	2	2	2	2	1	3	1	1	3	21	1	4	2	2	2	2	1	3	1	1	3	21	1	
82	2	3	2	1	3	2	2	2	2	1	3	2	2	1	20	1	3	1	2	2	2	1	3	2	2	1	19	1	
83	1	3	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	14	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	
84	2	1	1	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	31	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	4	28	2	
85	2	3	2	2	4	3	1	2	2	3	3	3	3	4	28	2	1	2	1	2	2	3	3	3	3	4	24	2	
86	2	1	1	1	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	31	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	31	2	
87	2	3	1	2	4	3	3	3	5	3	3	3	3	4	34	2	1	2	3	3	5	3	3	3	3	4	30	2	
88	1	3	1	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	31	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	31	2	

Keterangan:

Umur :

1 : 20-30 tahun

2 : 31-40 tahun

3 : > 40 Tahun

Pendidikan

1 : SMA

2 : D3

3 : S1

Stress Beban kerja

1 : Ringan

2 : Sedang

3 : Berat

Masa Kerja

1 : Baru

2 : Lama

VAR00007	Pearson Correlation	.401	.562**	.484*	.452*	.540*	.484*	1	.601**	.457*	.472*	.673**
	Sig. (2-tailed)	.080	.010	.030	.045	.014	.030		.005	.043	.036	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
VAR00008	Pearson Correlation	.406	.831**	.884**	.854**	.714**	.884**	.601**	1	.867**	.846**	.969**
	Sig. (2-tailed)	.076	.000	.000	.000	.000	.000	.005		.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
VAR00009	Pearson Correlation	.245	.618**	.735**	.965**	.517*	.837**	.457*	.867**	1	.965**	.897**
	Sig. (2-tailed)	.299	.004	.000	.000	.020	.000	.043	.000		.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
VAR00010	Pearson Correlation	.132	.617**	.725**	.929**	.522*	.822**	.472*	.846**	.965**	1	.872**
	Sig. (2-tailed)	.578	.004	.000	.000	.018	.000	.036	.000	.000		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
TOT_BEBAN_KERJA	Pearson Correlation	.467*	.826**	.889**	.851**	.735**	.918**	.673**	.969**	.897**	.872**	1
	Sig. (2-tailed)	.038	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.780	11

VAR00007	Pearson Correlation	.226	.941**	.226	.226	1.000**	.226	1	.314	1.000**	.226	.668**
	Sig. (2-tailed)	.338	.000	.338	.338	.000	.338		.178	.000	.338	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
VAR00008	Pearson Correlation	.941**	.512*	.941**	.941**	.314	.941**	.314	1	.314	.941**	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000	.021	.000	.000	.178	.000	.178		.178	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
VAR00009	Pearson Correlation	.226	.941**	.226	.226	1.000**	.226	1.000**	.314	1	.226	.668**
	Sig. (2-tailed)	.338	.000	.338	.338	.000	.338	.000	.178		.338	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
VAR00010	Pearson Correlation	1.000**	.439	1.000**	1.000**	.226	1.000**	.226	.941**	.226	1	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000	.053	.000	.000	.338	.000	.338	.000	.338		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
TOT_STRES_KERJA	Pearson Correlation	.874**	.810**	.874**	.874**	.668**	.874**	.668**	.887**	.668**	.874**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.001	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	11

Lampiran 5

HASIL OUTPUT PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 Tahun	34	38.6	38.6	38.6
31-40 Tahun	49	55.7	55.7	94.3
> 40 Tahun	5	5.7	5.7	100.0
Total	88	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sma	27	30.7	30.7	30.7
D-Iii	15	17.0	17.0	47.7
S1	46	52.3	52.3	100.0
Total	88	100.0	100.0	

Lama_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Lebih 2 Tahun	53	60.2	60.2	60.2
Lebih 2 Tahun	32	36.4	36.4	96.6
3	3	3.4	3.4	100.0
Total	88	100.0	100.0	

2. Analisi Univariat

Masa_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	37	42.0	42.0	42.0
	> 5 Tahun	51	58.0	58.0	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Kat_Beban_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ringan	33	37.5	37.5	37.5
	Sedang	40	45.5	45.5	83.0
	Berat	15	17.0	17.0	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Kat_Stres_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ringan	39	44.3	44.3	44.3
	Sedang	42	47.7	47.7	92.0
	Berat	7	8.0	8.0	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

3. Analisa Bivariat

Crosstab

		Kat_Stres_Kerja			Total
		Ringan	Sedang	Berat	
Masa_Kerja < 5 Tahun	Count	22	14	1	37
	Expected Count	16.4	17.7	2.9	37.0
	% Of Total	25.0%	15.9%	1.1%	42.0%
> 5 Tahun	Count	17	28	6	51
	Expected Count	22.6	24.3	4.1	51.0
	% Of Total	19.3%	31.8%	6.8%	58.0%
Total	Count	39	42	7	88
	Expected Count	39.0	42.0	7.0	88.0
	% Of Total	44.3%	47.7%	8.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-Sided)
Pearson Chi-Square	6.825 ^a	2	.033
Likelihood Ratio	7.126	2	.028
Linear-By-Linear Association	6.722	1	.010
N Of Valid Cases	88		

A. 2 Cells (33.3%) Have Expected Count Less Than 5. The Minimum Expected Count Is 2.94.

Crosstab

		Kat_Stres_Kerja			Total	
		Ringan	Sedang	Berat		
Kat_Beban_Kerja	Ringan	Count	20	10	3	33
		Expected Count	14.6	15.8	2.6	33.0
		% Of Total	22.7%	11.4%	3.4%	37.5%
	Sedang	Count	15	24	1	40
		Expected Count	17.7	19.1	3.2	40.0
		% Of Total	17.0%	27.3%	1.1%	45.5%
	Berat	Count	4	8	3	15
		Expected Count	6.6	7.2	1.2	15.0
		% Of Total	4.5%	9.1%	3.4%	17.0%
Total		Count	39	42	7	88
		Expected Count	39.0	42.0	7.0	88.0
		% Of Total	44.3%	47.7%	8.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-Sided)
Pearson Chi-Square	11.196 ^a	4	.024
Likelihood Ratio	11.139	4	.025
Linear-By-Linear Association	5.106	1	.024
N Of Valid Cases	88		

A. 3 Cells (33.3%) Have Expected Count Less Than 5. The Minimum Expected Count Is 1.19.

Lampiran 6 Lembar Persetujuan Perbaikan (Revisi)



INSTITUT KESEHATAN HELVETIA

Fakultas Kesehatan Masyarakat

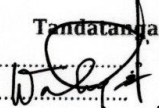
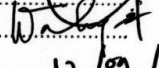
WORLD CLASS UNIVERSITY (ACCREDITED BY: WEBOMETRICS - SPAIN) <http://helvetia.ac.id>
Tel: (061) 42084606 | e-mail: info@helvetia.ac.id | Wa: 08126025000 | Line id: instituthelvetia

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN (REVISI)

Identitas Mahasiswa :


Nama : MITRA JUNINDA
NIM : 1702022092
Program Studi : KESEHATAN MASYARAKAT / S-1
Judul : FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA PEKERJA DI PT PUPUK ISKANDAR MUDA ACEH TAHUN 2019
Tanggal Ujian Sebelumnya : 21 Agustus 2019

Telah dilakukan perbaikan oleh mahasiswa sesuai dengan saran dosen pembimbing. Oleh karenanya mahasiswa tersebut diatas diperkenankan untuk melanjutkan pada tahap berikutnya yaitu: PENELITIAN/JILID LUX*) Coret yang tidak perlu.

No	Nama Pembimbing 1 dan 2	Tanggal Disetujui	Tandatangan
1.	NUR AINI, S.Pd., M.Kes.	12 sept 2019	
2.	WAHYUNI, S.Psi., M.Kes.	11 sept 2019	

Medan, 12/09/19

KAPRODI
S-1 KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
INSTITUT KESEHATAN HELVETIA


DIAN MAYA SARI SIREGAR, S.K.M, M.Kes.

Catatan:

- Lembar persetujuan revisi dibawa setiap konsul revisi.
- Print warna menggunakan kertas A4 (Rangkap 1).
- Tanda *) silahkan dicoret yang tidak perlu.
- Isi tanggal ujian, tanggal disetujui, dan ditandatangani oleh pembimbing bila disetujui.

Lampiran 7 Surat Izin Survei Awal



INSTITUT KESEHATAN HELVETIA

Fakultas Kesehatan Masyarakat

WORLD CLASS UNIVERSITY (ACCREDITED BY: WEBOMETRICS - SPAIN) <http://helvetia.ac.id>
Tel: (061) 42084606 | e-mail: info@helvetia.ac.id | Wa: 08126025000 | Line id: instituthelvetia

Nomor : 087 / EKT / DEN / FKM / IKH / 11 / 2019
Lampiran :
Hal : Permohonan Survei Awal

Kepada Yth,
Pimpinan PT PUPUK ISKANDAR MUDA ACEH
di-Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini datang menghadap, mahasiswa Program Studi S-1 KESEHATAN MASYARAKAT di INSTITUT KESEHATAN HELVETIA:

Nama : MITRA JUNINDA
NPM : 1702022092

Yang bermaksud akan mengadakan survei/ wawancara/ menyebar angket/ observasi, dalam rangka memenuhi kewajiban tugas-tugas dalam melakukan/ menyelesaikan studi pada Program Studi S-1 KESEHATAN MASYARAKAT di INSTITUT KESEHATAN HELVETIA.

Sehubungan dengan ini kami sangat mengharapkan bantuannya, agar dapat memberikan keterangan-keterangan, brosur-brosur, buku-buku, dan penjelasan lainnya yang akan digunakan dalam rangka menyusun Skripsi dengan judul:

FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA PEKERJA DI PT PUPUK ISKANDAR MUDA ACEH TAHUN 2018

Segala bahan dan keterangan yang diperoleh akan digunakan semata-mata demi perkembangan Ilmu Pengetahuan dan tidak akan diumumkan atau diberitahukan pada pihak lain. Selanjutnya setelah mahasiswa bersangkutan yang akan menyelesaikan peninjauan/ riset/ wawancara, kami akan menyerahkan 1 (satu) eksemplar Skripsi yang dibuat mahasiswa kami.

Atas bantuan dan kerja sama yang baik, Kami ucapkan terima kasih.

Medan, 06/02-19

Hormat Kami,
DEKAN FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
INSTITUT KESEHATAN HELVETIA

Dr. ASRIWATI, S.Kep., Ns., S.Pd., M.Kes.
NIDN. (0910027302)



Tembusan :
1. Arsip

Lampiran 8 Surat Izin Uji Validitas



INSTITUT KESEHATAN HELVETIA Fakultas Kesehatan Masyarakat

WORLD CLASS UNIVERSITY (ACCREDITED BY: WEBOMETRICS - SPAIN) <http://helvetia.ac.id>
Tel: (061) 42084606 | e-mail: info@helvetia.ac.id | Wa: 08126025000 | Line id: instituthelvetia

Nomor : 150/EXT/DEK/PEM/IKH/VIII/2019
Lampiran :
Hal : Permohonan Uji Validitas

Kepada Yth,
Pimpinan UPP BELAWAN PT PUPUK SRIWIDAJA
di-Tempat

Dengan hormat,
Bersama ini datang menghadap, mahasiswa Program Studi S-1 KESEHATAN MASYARAKAT di INSTITUT KESEHATAN HELVETIA:

Nama : MITRA JUNINDA
NPM : 1702022092

Yang bermaksud akan mengadakan penelitian/ wawancara/ menyebar angket/ observasi, dalam rangka Uji Validitas dan Reliabilitas kuesioner pada penelitian yang berjudul:

FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA PEKERJA DI PT PUPUK ISKANDAR MUDA ACEH TAHUN 2019

Sehubungan dengan ini kami sangat mengharapkan bantuannya, agar dapat memberikan keterangan-keterangan, brosur-brosur, buku-buku, penggunaan laboratorium dan penjelasan lainnya yang akan digunakan dalam rangka menyusun Skripsi dengan judul:

FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA PEKERJA DI PT PUPUK ISKANDAR MUDA ACEH TAHUN 2019

Segala bahan dan keterangan yang diperoleh akan digunakan semata-mata demi perkembangan Ilmu Pengetahuan dan tidak akan diumumkan atau diberitahukan pada pihak lain.

Atas bantuan dan kerja sama yang baik, Kami ucapkan terima kasih.

Medan, 05/07/2019

Hormat Kami,
DEKAN FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
INSTITUT KESEHATAN HELVETIA

Dr. ASRIWATI, S.Kep., Ns., S.Pd., M.Kes.
MDN. (0910027302)

Tembusan :
- Arsip

Lampiran 9 Surat Izin Penelitian



INSTITUT KESEHATAN HELVETIA

Fakultas Farmasi dan Kesehatan

WORLD CLASS UNIVERSITY (ACCREDITED BY: WEBOMETRICS - SPAIN) <http://helvetia.ac.id>
Tel: (061) 42084606 | e-mail: info@helvetia.ac.id | Wa: 08126025000 | Line id: [instituthelvetia](https://www.whatsapp.com/channel/00291111111111111111)

Nomor : 329 /EXT/DEN/FFK/IKH/01/2019
Lampiran :
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth,
Pimpinan Laboratorium Institut Kesehatan Helvetia Medan
di-Tempat

Dengan hormat,
Bersama ini datang menghadap, mahasiswa Program Studi S-1 FARMASI (S1) di INSTITUT KESEHATAN HELVETIA:

Nama : NURHALIMAH MENDROFA
NPM : 1501196101

Yang bermaksud akan mengadakan penelitian/ wawancara/ menyebar angket/ observasi, dalam rangka memenuhi kewajiban tugas-tugas dalam melakukan/ menyelesaikan studi pada Program Studi S-1 FARMASI (S1) di INSTITUT KESEHATAN HELVETIA.

Sehubungan dengan ini kami sangat mengharapkan bantuannya, agar dapat memberikan keterangan-keterangan, brosur-brosur, buku-buku, dan penjelasan lainnya yang akan digunakan dalam rangka menyusun Skripsi dengan judul:

ANALISIS KADAR NATRIUM BENZOAT PADA TAUCO DIPASARKAN DI PAJAK KOTA MEDAN DENGAN METODE SPEKTROFOTOMETRI ULTRA VIOLET TAHUN 2019

Segala bahan dan keterangan yang diperoleh akan digunakan semata-mata demi perkembangan Ilmu Pengetahuan dan tidak akan diumumkan atau diberitahukan pada pihak lain. Selanjutnya setelah mahasiswa bersangkutan yang akan menyelesaikan peninjauan/ riset/ wawancara, kami akan menyerahkan 1 (satu) eksemplar Skripsi yang dibuat mahasiswa kami.

Atas bantuan dan kerja sama yang baik, Kami ucapkan terima kasih.

Medan, 25/06/2019


Hormat Kami,
DEKAN FAKULTAS FARMASI DAN KESEHATAN
INSTITUT KESEHATAN HELVETIA



[Signature]
DARWIN SYAMSUL, S.Si, M.Si, Apt
NIDN. (0126096601)

Tembusan :
- Arsip

Lampiran 10 Surat Balasan Izin Survei Awal

	SURAT INTERN		NOMOR : PIM-SKP-LP-001
	Tanggal		03 Juli 2017
	Revisi		00

SURAT KETERANGAN

Nomor : 40 /DL 03 01/5130



Yang bertanda tangan dibawah ini bagian Diklat PT Pupuk Iskandar Muda menerangkan bahwa :

Nama : Mitra Juninda
NIM : 1702022092
Fakultas : Kesehatan Helvetia
Perguruan Tinggi : Institut Kesehatan Helvetia Medan

Benar yang bersangkutan melakukan pengambilan data di PT Pupuk Iskandar Muda terhitung mulai tanggal **04 s.d 06 Maret 2019**

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

PT PUPUK ISKANDAR MUDA

SUYONO
Staf Pratama I

CC : - File

Lampiran 11 Surat Balasan Izin Uji Validitas



PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG

Belawan, 2019

Nomor : U- /HG102B00.UM/2019
Lamp : -
Perihal : **Ijin Uji Validitas**

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Institut Kesehatan Helvetia
Di - Medan
Telp. 061-42084606

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat dari Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Helvetia No.150/EXT/DKN/FKM/IKH/VIII/2019 tanggal 05 Juli 2019 perihal Permohonan Uji Validitas, dengan ini kami informasikan bahwa :

Nama	NPM	Jurusan
MITRA JUNINDA	1702022092	Kesehatan Masyarakat

Dengan ini diberikan ijin mengadakan penelitian/wawancara/menyebarkan angket/observasi untuk melakukan Uji Validitas dan Reliabilitas kuesioner di PT. Pupuk Sriwidjaja UPP Belawan dengan judul **"Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pekerja di PT Pupuk Iskandar Muda Aceh Tahun 2019"** selama 2 (dua) hari yaitu tanggal 11 – 12 Juli 2019.

Demikian disampaikan dan terima kasih.

Hormat kami,
PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang
a/n Ka. UPP Belawan



Supervisor Logistik

Tembusan :
- PT. Pusri 1x

Kantor Pusat
Jalan Mayor Zen,
Palembang 30118 - Indonesia
Telp. (0711) 712111 / 712222
Faks.(0711) 712100

UPP Belawan
Jalan Sulawesi II Belawan 20411
Telp. : 061 - 6941913, 6941624, 6941672
Faks.: 061 - 6941918
E-mail : upp_belawan@pusri.co.id

www.pusri.co.id
PT Pupuk Sriwidjaja Palembang
is a subsidiary of
PT PUPUK INDONESIA (Persero)

Lampiran 12 Surat Balasan Izin Penelitian

SURAT KETERANGAN

Nomor : 101 /DL 03 01/4130

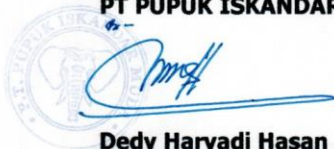
Yang bertanda tangan dibawah ini bagian Diklat PT Pupuk Iskandar Muda menerangkan bahwa :

Nama : Mitra Junida
NIM : 1702022092
Fakultas : Kesehatan Masyarakat
Perguruan tinggi : INSTITUT KESEHATAN HELVETIA

Benar yang bersangkutan telah melakukan penelitian / menyebar kuesioner di PT Pupuk Iskandar Muda terhitung mulai tanggal **17 s.d 19 Juli 2019**

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

PT PUPUK ISKANDAR MUDA



Dedy Haryadi Hasan
Diklat PT PIM

CC : - File

Lampiran 13 Lembar Bimbingan Skripsi Dosen Pembimbing 1



INSTITUT KESEHATAN HELVETIA

Fakultas Kesehatan Masyarakat

WORLD CLASS UNIVERSITY (ACCREDITED BY: WEBOMETRICS - SPAIN) <http://helvetia.ac.id>
Tel: (061) 42084606 | e-mail: info@helvetia.ac.id | Wa: 08126025000 | Line id: instituthelvetia

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa/i : MITRA JUNINDA
NPM : 1702022092
Program Studi : KESEHATAN MASYARAKAT / S-1
Peminatan : Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)



Judul : FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA PEKERJA
DI PT PUPUK ISKANDAR MUDA ACEH TAHUN 2019
Nama Pembimbing 1 : NUR AINI, S.Pd., M.Kes.

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran	Paraf
1	25-07-2019	BAB IV, V, Kuesioner	Perbaikan	
2	26-07-2019	BAB IV, V, Abstrak	Perbaikan	
3	08-08-2019	BAB IV, V, Abstrak	Perbaikan	
4	10-08-2019	BAB V	Perbaikan	
5	16-08-2019	BAB IV, V	Perbaikan	
6	16-08-2019		ACC meja hijau	
7				
8				

Diketahui,
Ketua Program Studi
S-1 KESEHATAN MASYARAKAT
INSTITUT KESEHATAN HELVETIA

(DIAN MAYA SARI SIREGAR, S.K.M., M.Kes.)

Medan, 01/08/2019
Pembimbing 1 (Satu)

NUR AINI, S.Pd., M.Kes.

KETENTUAN:

1. Lembar Konsultasi diprint warna pada kertas A4 rangkap 2 (dua).
2. Satu (1) lembar untuk Prodi.
3. Satu (1) lembar untuk Administrasi Sidang (Wajib dikumpulkan sebelum sidang).
4. Lembar Konsultasi WAJIB DIISI Sebelum ditandatangani Dosen Pembimbing.
5. Mahasiswa DILARANG MEMBERIKAN segala bentuk GRATIFIKASI/Suap terhadap Dosen.
6. Dosen DILARANG MENERIMA segala bentuk GRATIFIKASI/Pemberian dari Mahasiswa.
7. Pelanggaran ketentuan No 5 dan 6 berakibat PEMBATALAN HASIL UJIAN & Penggantian Dosen.

Lampiran 14 Lembar Bimbingan Skripsi Pembimbing 2



INSTITUT KESEHATAN HELVETIA

Fakultas Kesehatan Masyarakat

WORLD CLASS UNIVERSITY (ACCREDITED BY: WEBOMETRICS - SPAIN) <http://helvetia.ac.id>
Tel: (061) 42084606 | e-mail: info@helvetia.ac.id | Wa: 08126025000 | Line id: instituthelvetia

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa/i : MITRA JUNINDA
NPM : 1702022092
Program Studi : KESEHATAN MASYARAKAT / S-1
Peminatan : Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)



Judul : FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA PEKERJA
DI PT PUPUK ISKANDAR MUDA ACEH TAHUN 2019
Nama Pembimbing 2 : WAHYUNI, S.Psi., M.Kes.

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran	Paraf
1	25-07-2019	BAB III, IV, V, Uji Validitas	Perbaikan	af
2	30-07-2019	Uji validitas	Perbaikan	af
3	31-07-2019	Uji validitas	Perbaikan	af
4	08-08-2019	BAB III, IV	Perbaikan	af
5	13-08-2019	BAB IV	Perbaiki	af
6	14-08-2019	Abstrak	Perbaiki	af
7	14-08-2019		ACC meja hijau	af
8				

Diketahui,
Ketua Program Studi
S-1 KESEHATAN MASYARAKAT
INSTITUT KESEHATAN HELVETIA



(DIAN MAYA SARI SIREGAR, S.K.M, M.Kes.)

Medan, 01/08/2019
Pembimbing 2 (Dua)

WAHYUNI, S.Psi., M.Kes.

KETENTUAN:

1. Lembar Konsultasi diprint warna pada kertas A4 rangkap 2 (dua).
2. Satu (1) lembar untuk Prodi.
3. Satu (1) lembar untuk Administrasi Sidang (Wajib dikumpulkan sebelum sidang).
4. Lembar Konsultasi WAJIB DIISI Sebelum ditandatangani Dosen Pembimbing.
5. Mahasiswa DILARANG MEMBERIKAN segala bentuk GRATIFIKASI/Suap terhadap Dosen.
6. Dosen DILARANG MENERIMA segala bentuk GRATIFIKASI/Pemberian dari Mahasiswa.
7. Pelanggaran ketentuan No 5 dan 6 berakibat PEMBATALAN HASIL UJIAN & Penggantian Dosen.

Lampiran 15 Dokumentasi



Gambar 1. Gudang Pupuk Urea



Gambar 2. Pengisian Kuesioner



Gambar 3. Foto Bersama Karyawan PT. Pusri UPP Belawan Medan



Gambar 4. Dokumentasi Pengisian Kuesioner



Gambar 5. Dokumentasi Pengisian Kuesioner



Gambar 6. Foto Bersama Karyawan Bagian Safety di PT Pupuk Iskandar Muda (PIM) Aceh



Gambar 7. Pengisian Kuesioner



Gambar 8. Pengisian Kuesioner