

SKRIPSI

**HUBUNGAN STRES KERJA DAN BEBAN KERJA DENGAN GEJALA
PSIKOSOMATIS PADA KARYAWAN PT. PUTRA DERMAWAN PRATAMA
DESA SULAHO
TAHUN 2025**



**Oleh:
Asti Aulia Agusting
141 2021 0064**

**PEMINATAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA
MAKASSAR
2025**

PENGESAHAN TIM PENGUJI

**Hubungan Stres Kerja dan Beban Kerja Dengan Gejala
Psikosomatis Pada Karyawan PT. Putra Dermawan Pratama Desa
Sulaho Tahun 2025**

ASTI AULIA AGUSTING

14120210064

**Telah diujikan pada tanggal 1 Agustus 2025
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Susunan Tim Penguji

Ketua : Prof. Dr. A. Rezki Amelia AP, SKM., M.Kes.

(.....)

Anggota : Dr. Ikham Hardi S, SKM.,M.Kes.

Anggota : Nasruddin Syam, SKM., M.Kes.

Anggota : Septiyanti, S.Gz., M.Kes.

(.....)

**Makassar, 15 September 2025
Fakultas Kesehatan Masyarakat**

Dekan,



Prof. Dr. Suharni, S.Pd.,M.Kes.

PERSETUJUAN

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan tim penguji ujian skripsi dan disetujui untuk diperbanyak sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muslim Indonesia.

Makassar, 01 agustus 2025

Dosen pembimbing

Pembimbing I



Prof. Dr. A. Rizki Amelia AP, SKM., M.Kes

Pembimbing II



Dr. Ikham Hardi S, SKM., M.Kes

Diketahui
Wakil Dekan I



Dr. Suarda, S.ST., M.P.H.

KATA PENGANTAR

الرَّحِيمِ الرَّحْمَنِ اللَّهُ بِسْمِ

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas Rahmat, dan Karunia-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana kesehatan masyarakat dengan judul **“HUBUNGAN STRES KERJA DAN BEBAN KERJA DENGAN GEJALA PSIKOSOMATIS PADA KARYAWAN PT. PUTRA DERMAWAN PRATAMA”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan menyelesaikan pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat (FKM), Universitas Muslim Indonesia.

Selain atas izin Allah SWT, tentunya dalam penyusunan Skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dorongan dari berbagai pihak yang penulis rasakan sangat besar artinya. Sebagai rasa hormat dengan ketulusan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang telah meluangkan waktunya untuk memberi bimbingan, arahan dan dorongan kepada penulis sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Mansyur Ramly SE., M.Si. Selaku Ketua pembina yayasan wakaf Universitas Muslim Indonesia

2. Ibu Prof. Dr. Hj. Masrurah Mokhtar, MA Selaku Ketua pengurus Yayasan Wakaf Universitas Muslim Indonesia
3. Bapak Prof. Dr. H. Hambali Thalib, S.H., M.H. Selaku Rektor Universitas Muslim Indonesia
4. Ibu Dr. Suharni Andi Fachrin, S.Pd, M.Kes. Selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muslim Indonesia
5. Bapak Mansur Sididi, SKM., M.Kes selaku Ketua Prodi kesehatan masyarakat dan Ibu Ayu Puspitasari, SKM., M.Kes selaku sekretaris Prodi Kesehatan Masyarakat
6. Ibu Prof Dr. A. Rizki Amelia AP, SKM., M.Kes selaku pembimbing I Dan Bapak Dr. Ikham Hardi S, SKM., M.Kes selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktunya dalam memberikan masukan, bimbingan dan petunjuk menuju kesempurnaan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Nasruddin Syam SKM., M.Kes selaku penguji I Dan Ibu Septiyanti, S.GZ., M.Kes selaku penguji II yang telah memberikan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Bapak dan ibu Dosen pengajar dan Staf Fakultas Kesehatan Masyarakat yang telah memberikan banyak bekal ilmu dan pelajaran kepada penulis selama menempu pendidikan.
9. Bapak Ahmad fausi selaku HRD perusahaan dan kakak Fian malaka selaku HSE perusahaan, beserta jajaran yang telah memberikan izin dan bantuan selama penelitian.

10. Alm. Bapak aji tercinta penulis Bapak H. Burhan M. sosok penuh kasih dan pengorbanan, yang telah menjadi penyokong utama pendidikan penulis, membiayai sekolah penulis hingga perkuliahan, walaupun kini raganya telah tiada namun jasanya abadi dalam setiap langkah penulis.
11. Mama aji tercinta saya, Hj. Haminnong, yang selalu memberikan dukungan, doa, kasih sayang, dan semangat dalam setiap langkah hidup penulis.
12. Pintu surgaku ibu Muliati yang selalu menjadi penyemangat penulis dan menjadi sandaran terkuat dari kerasnya dunia. Yang tidak henti hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta. Terima kasih untuk doa doa yang selalu diberikan untuk penulis, berkat doa dan dukungannya sehingga penulis bisa ada dititik ini.
13. Ayah sambung penulis bapak Muhtarmiz, yang telah hadir sebagai sosok ayah dalam hidup penulis. Terimah kasih atas kasih sayang serta dukungan yang tidak pernah putus untuk penulis.
14. Seluruh keluarga besar tercinta tante dan om penulis yang selalu memberikan bantuan dan kasih sayang yang tulus untuk penulis.
15. Kepada sepupu penulis Anggi dea triani S.farm. Yang selalu memberikan dukungan, semangat, serta kalimat kalimat menenangkan, terima kasih sudah tumbuh bersama.
16. Terakhir penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada satu sosok yang selama ini diam-diam berjuang tanpa henti, melawan dirinya yang introvert, pemalu, dan penakut. Terima kasih kepada penulis Skripsi ini yaitu diriku sendiri Asti aulia agusting. Anak pertama yang sebentar lagi akan berusia

22 tahun, yang dikenal tidak banyak bicara. Terima kasih telah bertahan sejauh ini, dan terus berjalan melewati segala tantangan yang semesta hadirkan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Untuk itu penulis sangat menanti saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya skripsi ini dapat memberikan bermanfaat bagi bidan pendidikan dan penerapan di lapangan serta dikembangkan lagi lebih lanjut khususnya pada bidang kesehatan.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Makassar, 30 juli 2025



Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	I
HALAMAN PENGESAHAN.....	II
HALAMAN PERSETUJUAN.....	III
KATA PENGANTAR.....	IV
DAFTAR ISI.....	V
DAFTAR TABEL.....	VI
DAFTAR GAMBAR.....	VII
DAFTAR SINGKATAN.....	VIII
DAFTAR ISTILAH.....	IX
DAFTAR LAMPIRAN.....	X
BAB I PENDAHULUAN.....	XI
A. Latar belakang.....	1
B. Rumusan masalah.....	7
C. Tujuan penelitian.....	7
D. Manfaat penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Tinjauan umum tentang stres kerja.....	9
B. Tinjauan umum tentang stres kerja.....	20
C. Tinjauan umum tentang psikosomatis.....	26
D. Kerangka teori.....	36
BAB III KERANGKA KONSEP.....	37
A. Dasar pemikiran variabel yang diteliti.....	37
B. Pola pikir variabel yang diteliti.....	39
C. Hipotesis penelitian.....	39
D. Definisi Operasional dan kriteria Objekti.....	40

BAB IV METODE PENELITIAN.....	60
A. Jenis penelitian.....	60
B. Lokasi	60
C. Populasi.....	60
D. Sampel.....	61
E. Besaran sampel.....	61
F. Cara pengambilan sampel.....	61
G. Pengumpulan data.....	62
H. Sumber Data.....	62
I. Pengolahan dan Analisis Data.....	63
J. Penyajian data analisis data.....	64
K. Langkah-langkah penelitian.....	65
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	66
A. Gambaran umum lokasi penelitian.....	66
B. Hasil penelitian.....	69
C. Pembahasan.....	77
BAB VI PENUTUP.....	85
A. Kesimpulan.....	86
B. Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA.....	87
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No tabel	Judul	Halaman
Tabel 5.1	Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Umur Pada Karyawan diarea BBG pit PT. Putra Dermawan Pratama Desa Sulaho Tahun 2025.....	70
Tabel 5.2	Distribusi Responden Berdasarkan jenis kelamin Pada Karyawan diarea BBG pit PT. Putra Dermawan Pratama Desa Sulaho Tahun 2025.....	70
Tabel 5.3	Distribusi Responden Berdasarkan tingkat pendidikan Pada Karyawan diarea BBG pit PT. Putra Dermawan Pratama Desa Sulaho Tahun 2025.....	71
Tabel 5.4	Distribusi frekuensi jawaban responden berdasarkan Pertanyaan variabel stres kerja pada Karyawan Di area BBGpit PT. Putra Dermawan Pratama.....	71
Tabel 5.6	Distribusi frekuensi jawaban responden berdasarkan Pertanyaan variabel beban kerja pada Karyawan Di area BBGpit PT. Putra Dermawan Pratama.....	73
Tabel 5.7	Distribusi Responden Berdasarkan Psikosomatis Pada Karyawan diarea BBG PIT PT. Putra Dermawan Pratama Desa Sulaho Tahun 2025.....	74
Tabel 5.8	Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja Pada Karyawan diarea BBG PIT PT. Putra	

	Dermawan Pratama Desa Sulaho Tahun 2025.....	74
Tabel 5.9	Distribusi Responden Berdasarkan Psikomatis Pada Karyawan diarea BBG PIT PT. Putra Dermawan Pratama Desa Sulaho Tahun 2025.....	75
Tabel5.10	Hubungan Beban Kerja dengan Gejala Psikomatis pada Karyawan diarea BBG Pit PT.Putra Dermawan Pratama Desa Sulaho tahun 2025.....	75
Tabel5.11	Hubungan Stres Kerja dengan Gejala Psikomatis pada Karyawan diarea BBG pit PT.Putra Dermawan Pratama Desa Sulaho tahun 2025.....	76

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar		Halaman
2.1	Kerangka Teori.....	36
3.1	Kerangka Konsep.....	39

DAFTAR SINGKATAN

WHO	: <i>World Health organisation</i>
ILO	: <i>International Labour Organization</i>
NIOSH	: <i>National Institute for Occupational Safety and Health</i>
LFS	: <i>Labour Force survey</i>
APA	: <i>American Psychiatric Association</i>
SOP	: <i>Standar Operating Procedure</i>
BPJS	: Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
PIT	: Pelaksana Inspeksi Tambang

DAFTAR ISTILAH

Analisis	:	Kegiatan untuk memeriksa atau menyelidiki suatu peristiwa
Cross sectional	:	Metode penelitian observasi
Coding	:	Pemberian data
Depende	:	kondisi yang peneliti ukur untuk memahami sejauh mana variabel independen menyebabkan penaruh
Independen	:	Kondisi yang bertindak pada variabel dependen
Editing	:	Mengedit data
Entry	:	Memasukkan data
Psiksomatis	:	Penyakit fisik yang disebabkan oleh proses mental dari penderita

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1 : SK Pembimbing
2. Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian
3. Lampiran 3 : Hasil pengolahan data penelitian
4. Lampiran 4 : Surat izin peneltian
5. Lampiran 5 : surat keterangan telah melakukan penelitian
6. Lampiran 6 : surat keterangan keaslian data
7. Lampiran 7 : surat keterangan lulus plagiasi
8. Lampiran 8 : Dokumentasi
9. Lampiran 9 : Riwayat Hidup Penulis

RINGKASAN
Universitas Muslim Indonesia
Fakultas Kesehatan masyarakat
Program Studi Kesehatan Masyarakat
Peminatan Keselamatan dan kesehatan kerja
Skripsi juli 2025

Asti aulia agusting

14120210064

**“HUBUNGAN STRES KERJA DAN BEBAN KERJA DENGAN GEJALA
PSIKOSOMATIS PADA KARYAWAN PT. PUTRA DERMAWAN PRATAMA
DESA SULAHO”**

Hasil laporan *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) dalam menyatakan bahwa stress yang di akibatkan saat bekerja adalah masalah yang saat ini umum terjadi di tempat kerja di Amerika. Menurut *Labour Force Survey* (LFS) menemukan ada 440.000 kasus stress kerja akibat kerja di Inggris dengan angka kejadian sebanyak 1.380 kasus per 100.000 pekerja yang mengalami stress akibat kerja, dimana factor penyebab stress kerja tersebut berupa depresi atau kecemasan yang diakibatkan oleh tekanan pada saat bekerja, terlalu banyak tanggung jawab dan kurangnya dukungan manajerial.

Jenis Penelitian yang digunakan peneliti ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan desain *cross-sectional*. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah total sampling. Populasi dari penelitian ini berjumlah 55 orang pada karyawan PT. Putra Dermawan pratama area BBGpit yang terletak di Desa Sulaho, data diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis univariat dan bivariat dengan menggunakan uji *chi-square*.

Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan stres kerja dengan gejala psikosomatis ($P\text{-value} = 0.001 < 0,05$). Yang artinya semakin tinggi stres kerja semakin besar kemungkinan munculnya gejala psikosomatis.

Beban kerja adalah jumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Hasil penelitian ini juga menunjukkan ada hubungan antara beban kerja dan gejala psikosomatis ($P\text{-value} = 0.000 < 0,05$). Yang artinya semakin tinggi beban kerja semakin besar kemungkinan munculnya gejala psikosomatis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja berhubungan dengan gejala psikosomatis pada karyawan area BBGPit PT. Putra Dermawan Peratama.

Dari hasil penelitian ini penulis menyarankan untuk mengurangi gejala psikosomatis pihak perusahaan bisa rutin melakukan pengecekan kesehatan kepada karyawan untuk mengurangi sakit yang dialami para karyawan agar tidak mengganggu kesehatan para karyawan.

Daftar pustaka : 38 (2013-2024)

Kata kunci : Stres Kerja, Beban Kerja, Gejala Psikosomatis, Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

PT. Putra Dermawan Pratama diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung, sehingga seluruh karyawan terhindar dari gejala psikosomatis yang dapat timbul akibat stres berkepanjangan serta beban kerja yang berlebihan. Dengan manajemen stres yang baik, pembagian tugas yang adil, serta perhatian terhadap kesejahteraan fisik dan mental karyawan, perusahaan dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan.

Hanya saja Menurut data WHO (*World Health Organisation*) , di Inggris angka kejadian sebanyak 1.380 kasus per 100.000 pekerja mengalami stres akibat kerja Data yang di lihat dari *International Labour Organization* (ILO) menunjukkan bahwa hampir setiap tahun sebanyak dua juta pekerja meninggal dunia disebabkan kecelakaan kerja akibat faktor kelelahan (Bilqis, 2023).

Hasil laporan *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) dalam menyatakan bahwa stress yang di akibatkan saat bekerja adalah masalah yang saat ini umum terjadi di tempat kerja di Amerika. Menurut *Labour Force Survey* (LFS) menemukan ada 440.000 kasus stress kerja akibat kerja di Inggris dengan angka kejadian sebanyak 1.380 kasus per 100.000 pekerja yang mengalami stress

akibat kerja, dimana factor penyebab stress kerja tersebut berupa depresi atau kecemasan yang diakibatkan oleh tekanan pada saat bekerja, terlalu banyak tanggung jawab dan kurangnya dukungan manajerial (Samri, 2023).

Informasi terbaru dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa di Indonesia telah tercatat sejumlah 265.334 kasus stres akibat kerja per November 2022. Kasus di Indonesia meningkat pada tahun 2023 dengan catatan sejumlah 370.747 kasus (Kemenaker RI, 2024)., pada tahun 2022 sebanyak 516 menurun menjadi 480 di tahun 2023 (Kominfo, 2024).

Di Provinsi Sulawesi Tenggara tercatat sebanyak 2085 kasus di tahun 2019, meningkat menjadi 2.487 kasus di tahun 2021 (Inayah, 2023).

Data spesifik tentang jumlah kasus stres kerja dan beban kerja ditambang nikel masih terbatas, namun beberapa penelitian menunjukkan prevalensi yang signifikan, misalnya, terdapat pekerja tambang tembaga dan nikel melaporkan bahwa sekitar 42,65% pekerja mengalami stres kerja, 93,5% pekerja mengalami beban kerja tinggi, dengan 92,35% diantaranya mengalami kelelahan yang beresiko yang dapat memicu gejala psikosomatis.

Stres kerja dan beban kerja yang berlebihan dapat memicu gejala psikosomatis, dimana tekanan psikologis yang terus-menerus dialami seseorang berdampak pada kondisi fisiknya.

Stres merupakan suatu reaksi yang dipengaruhi oleh kejadian internal maupun eksternal dan dapat menimbulkan dampak positif maupun negatif. Perasaan tertekan yang dialami karyawan akibat terlalu banyak bekerja disebut stres kerja. Apabila kapasitas kerja terlalu tinggi maka risiko akibat stres kerja akan mempengaruhi pekerjaan (Eliza, 2023).

Stres ditempat kerja menjadi masalah serius bagi kesehatan pekerja, stres tersebut berpotensi meningkatkan risiko kecelakaan yang berujung pada kerugian finansial yang besar, dan dapat mengurangi produktivitas secara keseluruhan. Pekerja yang mengalami stres dapat membuat produktivitas kerja menurun, yang akhirnya dapat merugikan perusahaan (Subagja, 2023).

Stres kerja tidak hanya berdampak pada keadaan psikologi seseorang, seperti insomnia, gangguan kepribadian, gangguan kecemasan, dan depresi. Stres juga dapat menyebabkan gangguan fungsi pada tubuh manusia, karena stres mempunyai dua jenis gejala yaitu gejala fisiologis dan psikologis. Stres yang mempengaruhi keadaan fisiologis seseorang dapat menyebabkan penyakit kardiovaskular, penyakit muskuloskeletal, dan penyakit sistem organ lainnya (Winiasa, 2024).

Beban kerja adalah jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Bobot kerja mencakup berbagai aspek, seperti jumlah pekerjaan, kompleksitas tugas, tekanan waktu, serta sumber daya yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut (Hardi, 2022).

Gangguan psikosomatis ini adalah salah satu jenis berbagai penyakit fisik atau jasmani yang disebabkan oleh pikiran dan emosi, apabila rasa takut, cemas dan stres meningkat, maka keluhan fisik yang timbul bisa semakin buruk (Rohmadani, 2021).

Berdasarkan wawancara dan observasi langsung kepada karyawan PT. putra dermawan pratama di Desa sulaho, Kab kolaka utara, sulawesi tenggara didapat informasi bahwa data awal, yang diketahui pekerja yang memungkinkan terjadinya gejala psikosomatis cukup tinggi yaitu di area BBG tepatnya di bagian Pelaksana Inspeksi Tambang (PIT) dengan jumlah karyawan 55 orang.

Stres menjadi salah satu faktor utama yang memicu munculnya penyakit psikosomatis. Selain itu, beban kerja yang berat dan tingkat kesulitan pekerjaan yang tinggi juga berkontribusi terhadap timbulnya gejala-gejala psikosomatis tersebut.

Adapun alasan memilih lokasi ini sebagai lokasi penelitian karena sbelumnya sudah dilakukan Pra survai dan kemudian didapatkan hasil bahwa lokasi tersebut memiliki karakteristik dan permasalahan yang

layak untuk diteliti, menurut informasi dari penanggung jawab area BBGpit terdapat sekitar 4 orang yang sebelumnya terkena gejala psikosomatis, selain itu, Salah satu area kerja yang memiliki intensitas kerja cukup tinggi adalah area BBGpit. Area ini merupakan bagian dari operasional inti yang menuntut produktivitas tinggi dalam waktu yang terbatas. Karyawan di area ini dihadapkan pada beban kerja fisik yang berat, lingkungan kerja yang ekstrem, serta tekanan psikologis yang cukup tinggi karena target produksi yang ketat.

Karakteristik kerja di area BBGpit mencakup jam kerja panjang, shift malam, paparan panas dan kebisingan, serta tanggung jawab keselamatan kerja yang tinggi. Kondisi ini berpotensi menimbulkan stres kerja yang berkepanjangan. Berdasarkan observasi awal dan wawancara informal, ditemukan bahwa beberapa karyawan mengeluhkan gejala fisik seperti sakit kepala, nyeri otot, sulit tidur, dan gangguan pencernaan, padahal tidak ditemukan penyebab medis yang jelas. Hal ini mengindikasikan kemungkinan adanya gejala psikosomatis yang dipicu oleh stres dan beban kerja tinggi..

Psikosomatis ini berdampak serius bagi pekerja tambang karena mereka menghadapi tekanan kerja yang tinggi, lingkungan kerja ekstrem serta risiko kecelakaan. Gangguan fisik seperti sakit kepala, nyeri otot, gangguan pencernaan membuat pekerja mudah lelah dan kurang

bertenaga sehingga sering kali menjadi alasan ketidak hadirannya dalam bekerja.

Selain itu beban kerja di area penggalian tambang nikel cukup tinggi karena melibatkan lingkungan kerja yang berat dan risiko keselamatan yang tinggi. Menurut informasi langsung dari karyawan PT. PDP potensi beban kerja yang dihadapi pekerja di area BBG tepatnya bagian Pelaksana Inspeksi Tambang (PIT) ini yaitu ada beban kerja fisik, salah satunya penggunaan alat berat seperti ekskavator, bulldozer, dan truk tambang karena memerlukan tenaga dan konsentrasi tinggi.

Selain itu ada pekerjaan manual seperti pengangkutan, pengeboran dan pemindahan material yang bisa menyebabkan kelelahan otot. Adapun beban mental seperti tekanan target produksi, risiko kecelakaan kerja yang membuat pekerja harus selalu waspada yang bisa memicu kelelahan mental, jam kerja panjang dan sistem shift, serta tuntutan kepatuhan *Standar Operating Procedure* (SOP). Sedangkan beban sosial karena jauh dari keluarga karena lokasi terpencil, serta kurangnya fasilitas hiburan atau relaksasi di lokasi tambang yang meningkatkan kejenuhan.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka rumusan masalah untuk penelitian ini adalah:

1. Apakah ada hubungan antara stres kerja dengan gejala psikosomatis pada karyawan di area BBGpit PT. Putra Dermawan Pratama
2. Apakah ada hubungan antara beban kerja dengan gejala psikosomatis pada karyawan di area BBGpit PT. Putra Dermawan pratama

C. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Tujuan umum

Untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dan beban kerja dengan gejala psikosomatis pada karyawan di area BBGpit PT. Putra Dermawan pratama
2. Tujuan khusus
 - a. Untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan gejala psikosomatis pada karyawan di area BBGpit PT. Putra Dermawan pratama
 - b. Untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan gejala psikosomatis pada kartawan di area BBGpit PT. Putra Dermawan pratama

D. Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat bagi peneliti

Peneliti dapat memperdalam pemahaman tentang topik yang diteliti serta menambah wawasan baru serta menerapkan ilmu yang telah di peroleh selama proses perkuliahan di Fakultas Kesehatan Masyarakat.

2. Manfaat Toritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi, bahan bacaan, menambah wawasan, serta membantu penelitian selanjutnya khususnya dibidan kesehatan masyarakat mengenai hubungan stres kerja dengan gejala psikosomatis pada karyawan di area BBGpit PT. Putra Dermawan pratama.

3. Manfaat Praktis

Menerapkan ilmu yang didapat selama menempuh pendidikan adalah pengalaman berharga bagi peneliti selama penimba ilmu di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muslim Indonesia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan umum tentang stres kerja

1. Definisi stres kerja

stres kerja merupakan suatu kondisi aktif yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan seseorang yang menderita stres menjadi gugup dan mengalami kecemasan kronis. Stres dapat menyebabkan ketidak seimbangan fisik dan psikologis yang mempengaruhi proses berpikir emosional dan keadaan karyawan. Stres yang berlebihan dapat membahayakan kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan (Makkira, 2022).

Stress merupakan suatu kondisi yang mendorong jiwa dan diri manusia melampaui batas kemampuannya, hingga apabila berkepanjangan tanpa adanya solusi maka akan berdampak pada kesehatan. Stres tidak muncul begitu saja, namun beberapa sebab-sebab stres yang timbul seringkali berujung pada peristiwa-peristiwa yang mempengaruhi psikologi manusia. Peristiwa itu terjadi di luar kemampuan manusia, sehingga keadaan tersebut memberikan tekanan pada jiwa manusia (Tiar, 2023).

Stres kerja adalah keadaan emosional pegawai karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu pegawai untuk mengatasi stres kerja yang mereka hadapi. Stres kerja juga respon dari tekanan pekerjaan akibat adanya ketidak cocokan pegawai dengan

lingkungannya sehingga berpengaruh pada fisik, mental dan perilaku pegawai saat bekerja (Wasiman, 2023).

Stres kerja merupakan bentuk stres yang terjadi dalam konteks pekerjaan dan memungkinkan individu mengevaluasi kondisi lingkungan dan potensi diri, potensi yang dimiliki seorang karyawan selalu berubah tergantung pengalaman kerjanya (Wijono, 2024).

Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan mengalami ketidakseimbangan fisik dan mental yang dapat mempengaruhi emosi dan proses berpikir karyawan. Stres ini seringkali disebabkan oleh tekanan dari lingkungan kerja (Gunawan, 2023).

Stres kerja adalah situasi dinamis dimana individu menghadapi peluang, hambatan, atau tuntutan terkait pencapaian tujuan dengan hasil yang tidak pasti (Gunawan, 2023).

2. Gejala stres kerja

Setiap orang mengalami stres secara berbeda, namun masalah tidur adalah salah satu gejala yang paling umum. Berat badan bertambah atau berkurang, sakit perut, mudah tersinggung, gigi bergemeretak, serangan panik, sakit kepala, sulit berkonsentrasi, tangan dan kaki berkeringat, sakit maag, tidur berlebihan, isolasi sosial, kelelahan, mual, perasaan kewalahan dan obsesif, atau tindakan kompulsif (Wardahana, 2022).

Stres ditempat kerja, adalah bagian dari siklus hidup manusia. Penyebab stres ditempat kerja tidak hanya berasal dari organisasi tetapi juga dari situasi makro dan karakteristik individu (Wardahana, 2022).

Gejala stres meliputi hal-hal sebagai berikut:

a. Gejala fisiologi

Stres menyebabkan perubahan metabolisme yang meningkatkan fungsi jantung, serta laju pernapasan, serta tekanan darah yang dapat menyebabkan sakit kepala, dan seranagn jantung.

b. Gejala psikologi

Stres memperlihatkan dirinya dalam keadaan psikologis seperti ketegangan, kecemasan, mudah tersinggung, kebosanan, dan penundaan.

c. Gejala perilaku

Gejala perilaku stres meliputi penurunan produktivitas, ketidakhadiran, pergantian karyawan, serta perubahan kebiasaan makan, peningkatan konsumsi rokok dan alkohol, gelisah, dan gangguan tidur.

Gejala lain stres kerja juga adalah sebagai berikut:

a. Fisik

Detak jantung meningkat, tekanan darah meningkat, mulut dan kerongkongan kering, keringat dingin, sesak napas, sakit kepala, sakit perut, muka pucat, gemetar atau insomnia, kelelahan atau kejenuhan, siklus menstruasi terganggu, nafsu makan turun (Wardahana, 2022).

b. Kognitif

Pikun, penilaian buruk, konsentrasi buruk, kreativitas menurun, menurunnya kinerja, menurunnya kemampuan untuk memecahkan permasalahan. (Wardahana, 2022).

c. Afektif

Marah instabilitas emosi, menarik diri, depresi, berprasangka, kekhawatiran, frustrasi, gelisah.

d. Perilaku

Marah, depresi, gelisah, kekhawatiran, berprasangka dan curiga, penarikan diri, teledor, gugup dan gelisah, menggerutu, tidak toleran terhadap orang lain, pesimis, mimpi buruk, mudah tersinggung, tidak kreatif dan inovatif (Wardahana, 2022).

Stres diungkapkan melalui ciri-ciri umum, seperti somabulisme (tidak dapat tidur), merokok berat, peminum minuman keras, khawatir, mudah tersinggung, gelisah, sulit berkonsentrasi dalam pengambilan keputusan, dan masa-masa lelah yang panjang (Ulfah, 2024).

Gejala-gejala stres akan mempunyai dampak pada suasana hati (*mood*), otot kerangka (*musculoskeletal*) dan organ-organ dalam badan (*vesceral*). Gejala - gejala distress yaitu:

a. Ciri-ciri suasana hati (*mood*)

1) Menjadi *overexcited*

2) Cemas

- 3) Merasa tidak pasti
- 4) Sulit tidur pada malam hari (*somnambulisme*)
- 5) Menjadi mudah bingung dan lupa
- 6) Menjadi sangat tidak enak, gelisa, dan menjadi gugup

b. Ciri-ciri otot kerangka (*musculoskeletal*)

- 1) Jari-jari dan tangan gemetar
- 2) Tidak dapat duduk diam atau berdiri di tempat
- 3) Mengembangkan tic (gerakan tidak sengaja)
- 4) Kepala mulai sakit
- 5) Merasa otot menjadi tegang atau kaku
- 6) Menganggap jika berbicara
- 7) Leher menjadi kaku

c. Ciri-ciri organ-organ dalam badan (*vesceral*)

- 1) Perut terganggu
- 2) Merasa jantung berdebar
- 3) Banyak berkeringat
- 4) Tangan berkeringat
- 5) Merasa kepala ringan atau akan pingsan
- 6) Mengalami kedinginan (*cold chills*)
- 7) Wajah menjadi panas
- 8) Mulut menjadi kering
- 9) Mendengar bunyi berdering dalam kuping
- 10) Mengalami rasa akan tenggelam dalam perut (*sinking filling*)

Gejala stress lainnya adalah sebagai berikut:

- a. Merasa gelisah dan tidak dapat bersantai
- b. Mudah marah seperti akan meledak bila ada sesuatu yang berjalan tidak sesuai dengan kemauan.
- c. Ada waktu-waktu dengan perasaan sangat lelah atau lelah yang berkepanjangan
- d. Sukar konsentrasi
- e. Kehilangan minat terhadap rekreasi yang sebelumnya dapat dinikmati dan sudah biasa dilakukan.
- f. Menjadi khawatir mengenai hal-hal yang sebenarnya tidak dapat diselesaikan dengan perasaan khawatir saja.
- g. Bekerja berlebihan, meski tidak seluruhnya efektif.
- h. Makin lama makin banyak pekerjaan yang dibawa pulang ke rumah
- i. Makin banyak merokok atau makin banyak minum minuman keras dibandingkan dengan sebelumnya.
- j. Berulang kali merasa kehilangan perspektif atau merasa masa depan suram mengenai apa yang sebenarnya penting dalam pekerjaan dan keluarga atau mungkin juga dalam hidup.

3. Sumber sumber stres kerja

Dalam kehidupan sehari-hari, manusia tidak lepas dari adanya tekanan atau yang biasa disebut dengan stres. Stres biasanya hadir dalam keluarga, lingkungan sosial, tempat kerja, dan lainnya. Tekanan dan stres terjadi karena adanya faktor-faktor yang mempengaruhi berkembangnya

stres (*stressor*) yang sulit untuk dibatasi, atau karena kurangnya pengetahuan untuk mengatasi atau mengurangi stres (Nanda, 2022).

ada dua bentuk sumber stres kerja yaitu:

- a. perasaan frustrasi karena tidak mampu mengontrol situasi yang sedang berlangsung atau karena dari situasi yang tidak menentu/ tidak mampu diprediksikan. Semakin besar kemungkinan menjadi frustrasi karena ketidakpastian dan kurangnya kendali atas situasi, akan semakin merasa stres.
- b. Frustrasi akibat kurangnya kendali dapat disebabkan oleh nasihat yang buruk, hambatan perilaku, terlalu banyak atau terlalu sedikit pekerjaan, tekanan waktu, rendahnya keterlibatan dalam pengambilan keputusan, tuntutan keluarga dan sosial, dan hubungan interpersonal yang buruk, dll.

Adapun sumber stres yang berasal dari organisasi dan sumber stres yang berasal dari kehidupan. Sumber stres dari organisasi meliputi tuntutan tugas, tuntutan fisik, dan tuntutan interpersonal (Asnawi, 2023).

- a. Tuntutan tugas menimbulkan stres yang berhubungan dengan aktivitas tertentu. Beberapa pekerjaan umumnya memiliki tingkat stres yang tinggi, sementara pekerjaan lainnya memiliki tingkat stres yang rendah. Pengebor minyak, pengawas lalu lintas udara, dan ahli bedah saraf, bidan merupakan pekerjaan yang menyebabkan tingkat stres yang tinggi di tempat kerja mereka.

- b. Tuntutan fisik sebagai sumber stres mengacu pada apakah desain lingkungan fisik merupakan sumber stres. Bekerja di dalam reaktor nuklir dapat berbahaya apabila reaktor tersebut bocor atau terkena radiasi.
- c. Tuntutan peran tersebut, lebih berkaitan dengan individu dalam interaksi di tempat kerja, seperti apakah tekanan diberikan oleh kelompok terhadap standar kerja yang pada dasarnya tidak diatur secara formal oleh organisasi. apakah gaya kepemimpinan Anda sesuai dengan kebutuhan bisnis dan kebutuhan karyawan.

4. Jenis jenis stres kerja

Stres kerja merupakan suatu keadaan stres yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan mental , sehingga dapat mempengaruhi emosi dan proses berpikir serta mempengaruhi kondisi karyawan. Dengan melampaui batas tersebut, seseorang dapat menimbulkan stres kerja. ada empat jenis stres:

- a. Eustres (*good stres*) Merupakan stres yang menimbulkan stimulus dan kegairahan, sehingga memiliki efek yang bermanfaat bagi individu yang mengalaminya (Salsabila, 2020).
- b. Distres Merupakan stres yang memunculkan efek yang membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti: tuntutan yang tidak menyenangkan atau berlebihan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit (Salsabila, 2020).
- c. *Hyperstres* Yaitu stres yang berdampak luar biasa bagi yang mengalaminya. Meskipun dapat bersifat positif atau negatif tetapi stres

ini tetap saja membuat individu terbatas kemampuan adaptasinya (Salsabila, 2020).

- d. *Hypostres* Merupakan stres yang muncul karena kurangnya stimulasi. Misalnya, kebosanan dan stres dari pekerjaan sehari-hari (Salsabila, 2020).

5. Faktor faktor yang mempengaruhi stres kerja

Dalam kehidupan sehari-hari, kita sering menjumpai orang-orang yang stres dengan posisi dan peran yang dimiliki orang (pekerja) untuk mencapai tujuan perusahaan. Mereka mengalami stres di tempat kerja dan juga dalam kehidupan sosial ekonomi. Stres di tempat kerja juga dapat disebabkan oleh pekerjaan yang menuntut atau lingkungan yang melelahkan. Menurut Anwar & Purnama (2021): “Stress kerja adalah perasaan tertekan atau stres yang dialami seorang pegawai dalam menjalankan suatu pekerjaan, yang mempengaruhi perasaan, pikiran, dan keadaan seseorang (anwar, 2021)

Adapun indikator yang bisa dijadikan acuan dari faktor-faktor stres untuk mengetahui stres yang disebabkan oleh pekerjaan menurut Guridno et al. (2021) yaitu:

a. Faktor individu

Faktor-faktor tersebut antara lain kehidupan pribadi karyawan, terutama masalah keluarga, masalah keuangan pribadi, ciri-ciri kepribadian bawaan, terorisme, dll.

1) Pertimbangkan masalah keluarga.

Survei nasional menunjukkan bahwa masyarakat terus menghargai hubungan interpersonal dan keluarga. hubungan yang membuat karyawan stres dan berdampak pada tempat kerja mencakup masalah perkawinan, putusnya hubungan, dan masalah disiplin anak (Wuswa, 2020).

2) Masalah ekonomi.

Salah satu tantangan pribadi yang dapat membuat pekerja stres dan mengalihkan perhatian mereka dari pekerjaan adalah tekanan yang disebabkan oleh ketidakmampuan mengendalikan sumber daya keuangan.

3) Masalah kepribadian bawaan.

Faktor pribadi penting yang mempengaruhi stres adalah kecenderungan dasar alami seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan sebenarnya berasal dari kepribadian orang tersebut.

b. Faktor organisasi

Stres dapat disebabkan oleh berbagai kejadian di dalam perusahaan. Beban kerja yang berlebihan, manajer yang menuntut dan tidak peka, tekanan untuk menyelesaikan tugas dengan cepat atau tanpa kesalahan, tuntutan kerja yang tidak bersahabat merupakan faktor yang berhubungan dengan tekanan untuk melaksanakan permintaan dan tugas dengan baik dan akurat (Wuswa, 2020).

- 1) Tuntutan peran mengacu pada tekanan yang diberikan pada individu karena peran spesifik yang dia mainkan dalam suatu organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang sulit dipenuhi. Kelebihan peran terjadi ketika karyawan diminta menyelesaikan banyak tugas dari waktu ke waktu. Ketidakjelasan peran terjadi ketika karyawan tidak mengetahui apa yang harus mereka lakukan dan persyaratan peran tersebut tidak jelas.
- 2) Tekanan yang diberikan oleh teman sebaya disebut tuntutan interpersonal. Hubungan interpersonal yang buruk dan kurangnya dukungan dari rekan kerja dapat menimbulkan stres, terutama pada karyawan dengan ekspektasi sosial yang tinggi.
- 3) struktur organisasi menentukan tingkat perpecahan dalam suatu perusahaan, ketatnya peraturan dan ketentuan, dan lokasi pengambilan keputusan. Faktor yang dapat menyebabkan stres antara lain peraturan yang terlalu ketat dan kurangnya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan penting.

c. Faktor lingkungan

Ada beberapa indikator faktor lingkungan yang mendukung stres.

- 1) Perubahan lingkungan komersial dapat menyebabkan ketidakpastian perekonomian. Ketika perekonomian memburuk, masyarakat menjadi lebih khawatir terhadap kesejahteraan mereka (Wuswa, 2020).

- 2) Ambiguitas Politik. Dalam lingkungan politik yang bergejolak seperti Indonesia, demonstrasi seringkali dilakukan oleh berbagai kelompok yang tidak puas dengan keadaannya. Peristiwa seperti bisa membuat orang cemas. Misalnya, penutupan jalan akibat protes dan pemogokan yang berdampak pada angkutan umum telah menunda perpindahan pekerja ke tempat kerja.
- 3) Kemajuan teknologi. arena kemajuan teknologi yang pesat, hotel menerapkan teknologi baru dan mengembangkan sistem baru. Jadi karyawan harus memulai dari awal dan beradaptasi.

B. Tinjauan umum tentang beban kerja

1. Definisi beban kerja

Beban kerja adalah jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Bobot kerja mencakup berbagai aspek, seperti jumlah pekerjaan, kompleksitas tugas, tekanan waktu, serta sumber daya yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut (Hardi, 2022).

Beban kerja merujuk pada kondisi pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai dengan deskripsi tugas dan batas waktu yang telah ditetapkan. Terdapat dua jenis beban kerja: beban kerja yang berlebihan atau terlalu sedikit. Beban kerja berlebihan terjadi ketika pekerja diberikan tugas yang sulit dicapai dalam waktu yang telah ditentukan, sementara beban kerja yang terlalu sedikit muncul ketika pekerja merasa tidak memiliki cukup tantangan dalam tugasnya. Selain itu,

seorang pekerja juga mungkin merasa tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan jika tuntutan nya tidak sesuai dengan potensi atau keterampilan yang dimilikinya (Mahawati, 2021).

Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis. Pertama, beban kerja kuantitatif, yang mencakup tugas-tugas yang harus diselesaikan dalam jam kerja tertentu, jumlah jenis pekerjaan yang harus dilakukan, serta interaksi langsung antara karyawan dan tugas yang berkelanjutan selama jam kerja. Kedua, beban kerja kualitatif, yang meliputi tantangan dalam pekerjaan, tanggung jawab yang besar, harapan manajer akan kualitas kerja yang tinggi, dan kurangnya keterampilan serta pengetahuan karyawan dalam memenuhi tuntutan hasil kerja (Hermana, 2024).

Beban kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja, seperti suhu yang melebihi ambang batas, durasi kerja, dan status gizi. Ketika beban kerja terlalu berat, hal ini dapat menyebabkan stres, baik fisik maupun psikis, serta reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu ringan, yang seringkali ditandai dengan pengulangan gerakan yang monoton, dapat menyebabkan kebosanan. Kebosanan akibat tugas yang terlalu sedikit dapat mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan, sehingga berpotensi membahayakan keselamatan pekerja (Silaswara, 2021).

Setiap individu karyawan memiliki tanggung jawab tertentu yang dianggap sebagai tugas utama mereka. Ketika banyak pekerjaan diterima dengan tenggat waktu yang serupa, hal ini menyebabkan timbulnya beban kerja bagi para karyawan (Hartono, 2020).

2. Faktor faktor yang mempengaruhi beban kerja

Beban kerja merujuk pada tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas seorang karyawan. Ini dapat dipahami sebagai proses yang dilakukan oleh individu, kelompok jabatan, atau unit kerja untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan waktu dan target yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, beban kerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka (Firdaus, 2023).

Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja:

- a. Faktor Psikis: Ini merujuk pada keadaan mental yang dapat memengaruhi kinerja individu dari dalam, yang pada gilirannya dapat menurunkan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas.
- b. Target yang Harus Dicapai: Faktor ini terkait dengan pandangan karyawan mengenai target kerja, penyelesaian tugas, serta hasil yang diharapkan dalam hal waktu dan kuantitas.
- c. Kondisi Pekerjaan: Ini mencakup perspektif karyawan terhadap lingkungan kerja mereka, yang dapat memengaruhi tingkat kenyamanan dan produktivitas.

- d. Standar Pekerjaan: Ini berfungsi sebagai tolok ukur untuk menilai keberhasilan atau kegagalan karyawan dalam melaksanakan tugas mereka.

Beban kerja merujuk pada kumpulan atau serangkaian kegiatan yang perlu diselesaikan oleh suatu unit organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja terbagi dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal (Irawati, 2020).

1. Faktor eksternal

- a. Tugas dapat dibedakan menjadi dua kategori: tugas fisik dan tugas mental. Tugas fisik mencakup elemen seperti tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, atmosfer lingkungan kerja, sikap kerja, serta beban kerja yang dihadapi. Sementara itu, tugas mental melibatkan tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi terkait pekerjaan, dan aspek-aspek lain yang berkaitan.
- b. Organisasi kerja mencakup berbagai aspek, seperti durasi waktu kerja, waktu istirahat, sistem shift, dan berbagai sistem kerja lainnya.
- c. Lingkungan kerja mencakup beberapa elemen penting, termasuk lingkungan fisik, lingkungan kerja kimiawi, serta lingkungan biologis.

2. Faktor internal

Faktor internal merujuk pada elemen-elemen yang muncul dari dalam tubuh sebagai respons terhadap beban kerja eksternal yang berpotensi menjadi stresor. Faktor-faktor ini terdiri dari dua kategori utama: faktor somatis, yang meliputi aspek-aspek seperti jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan, serta faktor psikis, yang meliputi motivasi, persepsi, keyakinan, harapan, dan kepuasan.

3. Dimensi beban kerja

Terlalu besar tekanan kerja dapat menyebabkan stres dan ketegangan. Situasi ini sering muncul akibat tuntutan keterampilan yang tidak sebanding dengan kemampuan yang dimiliki, atau jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan melebihi kapasitas yang ada (Hartono, 2020).

Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Tuntutan Tugas

b. Kerja shift atau kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan pada karyawan akibat beban kerja yang berlebihan. Baik beban kerja yang terlalu berat maupun terlalu ringan dapat memengaruhi kinerja pegawai.

c. untutan Fisik

d. Kondisi kerja tertentu dapat berkontribusi pada prestasi kerja yang optimal. Selain efeknya terhadap kinerja, kondisi fisik juga berpengaruh pada kesehatan mental seorang tenaga kerja.

4. Dampak beban kerja

Beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Secara umum, beban kerja dapat diartikan sebagai sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam jangka waktu tertentu. Ketika seorang karyawan diberikan banyak tugas dan tanggung jawab, sering kali hal ini mengakibatkan hasil yang dicapai tidak optimal. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan waktu yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan berbagai tugas. Jika situasi ini berlangsung terus-menerus, dampaknya akan berpengaruh negatif pada kinerja karyawan tersebut (Irawati, 2020).

Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan. Berikut adalah beberapa konsekuensi yang dapat terjadi:

a. Penurunan kualitas kerja

Ketika beban kerja melebihi kemampuan tenaga kerja, hal ini dapat menyebabkan penurunan kualitas hasil pekerjaan. Kelelahan fisik, dan penurunan konsentrasi, serta pengawasan diri yang menurun, berpotensi mengakibatkan hasil kerja yang tidak memenuhi standar yang diharapkan.

b. Keluhan Pelanggan

Keluhan dari pelanggan sering kali muncul akibat pelayanan yang tidak sesuai dengan harapan mereka. Misalnya, waktu tunggu yang terlalu lama atau hasil layanan yang tidak memuaskan dapat mengganggu kepuasan pelanggan.

c. Kenaikan tingkat absensi

Terlalu banyak beban kerja dapat menyebabkan karyawan merasa sangat lelah atau bahkan sakit. Situasi ini berdampak buruk pada kelancaran operasional organisasi, karena tingginya tingkat absensi dapat memengaruhi kinerja secara keseluruhan.

C. Tinjauan umum tentang psikosomatis

1. Definisi psikosomatis

Gangguan psikosomatis merupakan keluhan secara fisik yang dialami oleh seseorang namun tanpa penyebab pasti, melainkan dari pikiran atau emosi, Orang yang menderita gejala psikosomatis seringkali mengalami keluhan fisik yang berulang seperti sakit maag, sakit kepala, migrain, tekanan darah tinggi, dan gatal-gatal.

Meskipun mengalami gejala fisik ringan. Gejala psikosomatis biasanya muncul akibat stress, beban pikiran yang berat, atau berada dibawah tekanan (Noer, 2023).

Gangguan psikosomatis adalah penyakit fisik yang disebabkan oleh faktor psikologis dan sosial. Ketika emosi menumpuk dan mencapai puncaknya, seseorang dapat mengalami syok yang jika terus

menerus dapat menimbulkan perasaan seperti depresi, cemas, kesepian, bosan, dan lain-lain yang dapat mempengaruhi kesehatan fisik. selain itu, beberapa penyakit fisik juga dapat diperburuk oleh faktor psikologis seperti stres dan kecemasan (Noer, 2023).

Psikosomatis muncul dalam dunia medis selama dua dekade terakhir dan dikenal sebagai somatoform. Dalam buku edisi keempat *Diagnostic And Statistical Manual* (DSM II) yang diterbitkan oleh *American Psychiatric Association* (APA), dijelaskan bahwa gejala somatoform memiliki indikasi fisik yang menandakan adanya kondisi medis, namun tidak dapat dijelaskan secara memadai oleh kondisi medis umum oleh dokter (Mukaromah, 2024).

Istilah dari psikosomatik terjadi karena konotasi negatif yang dimilikinya, yang mengimplikasikan bahwa sumber penyakit berasal dari pikiran. Istilah psikosomatis berasal dari bahasa Yunani, di mana "*psyche*" berarti jiwa dan "*soma*" berarti tubuh (Noer, 2023).

Gangguan somatisasi memiliki dampak signifikan pada kesehatan fisik seseorang. Namun, sering kali penderita enggan untuk mencari perawatan dari psikiater atau psikolog, lebih memilih untuk dirawat oleh profesional non-psikolog atau psikiater yang umumnya memiliki pengetahuan terbatas tentang isu ini. Psikosomatis adalah kondisi fisik yang dipicu oleh faktor psikologis yang memberikan reaksi terhadap gejala emosional. Definisi ini sejalan dengan penjelasan Kartono dan Gulo, yang menjelaskan bahwa psikosomatis adalah kelainan fisik yang

timbul akibat aktivitas psikologis yang berlebihan secara emosional. Kecenderungan psikosomatis merujuk pada gangguan yang berkaitan dengan kondisi pikiran atau psikis yang mempengaruhi tubuh, yang menyebabkan penurunan kondisi fisik (Mukaromah, 2024).

2. Ciri ciri psikosomatis

Orang yang menderita penyakit psikosomatis seringkali mengalami keluhan fisik yang berulang seperti sakit maag, sakit kepala, migrain, tekanan darah tinggi, dan gatal-gatal. Sebab, keluhan yang berulang-ulang tersebut disebabkan oleh tekanan mental. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan aspek emosional saat merawat pasien psikosomatis. Selain itu, perkara kejiwaan yg menyertainya yaitu tanda-tanda kecemasan & tanda-tanda depresi. Keluhan itu umumnya terjadi & terus berulang sehingga sangat mengganggu dan wajib periksa ke dokter (Firdausi, 2020).

3. Jenis jenis psikosomatis

Konflik dan gangguan psikologis dapat menyebabkan kecacatan fisik yang berkepanjangan, biasanya hanya mengenai satu organ tubuh saja, namun beberapa organ dapat terkena dampaknya secara silih berganti atau secara bersamaan. Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, gangguan psikosomatis biasanya diklasifikasikan berdasarkan organ yang terkena (Noer, 2023).

a. Kulit

Emosi telah lama diketahui dapat menyebabkan gangguan pada kulit. Namun, baru beberapa tahun ini hubungan antara timbulnya neurodermatitis, hiperhidrosis, dan reaksi kulit lainnya dengan kesulitan dalam penyesuaian diri terhadap stres dalam kehidupan manusia mulai diperhatikan dan diselidiki.

b. Sistem pernafasan

Gangguan psikosomatis yang sering terjadi pada saluran pernafasan meliputi sindrom hiperventilasi dan asma bronkiale, disertai dengan berbagai keluhan. Hiperventilasi umumnya ditandai dengan tarikan napas yang panjang, yang dapat menjadi kebiasaan, seperti beberapa orang yang merokok saat merasa tegang, sementara yang lain mulai bernapas dalam-dalam. Kecemasan dapat mengganggu ritme pernafasan dan juga diketahui dapat memicu serangan asma. Kombinasi antara rangsangan emosional dan alergi yang dialami oleh penderita dapat menyebabkan kontraksi bronkoli, terutama ketika sistem saraf vegetatif juga tidak stabil dan mudah terangsang.

c. Jantung dan pembuluh darah

Stres yang menyebabkan kecemasan dapat mempercepat detak jantung, meningkatkan daya pompa jantung, serta tekanan darah, dan dapat menyebabkan perubahan pada ritme serta *Elektrokardiografi* (EKG). Kehilangan semangat dan rasa putus asa

akan mengurangi frekuensi detak jantung, daya pompa, dan tekanan darah. Gejala yang sering muncul meliputi hipertensi, migrain, dan sakit kepala vaskuler. Meskipun belum ada kejelasan mengenai seberapa besar pengaruh emosi dalam perkembangan hipertensi, banyak gejala yang sebenarnya disebabkan oleh hipertensi sering kali diakibatkan oleh emosi.

d. Saluran pencernaan

Gangguan saluran pencernaan sebagai manifestasi dari gangguan psikosomatis paling sering dijumpai dalam praktik. Namun, penting bagi dokter untuk melakukan pemeriksaan menyeluruh agar dapat mengesampingkan kemungkinan penyebab somatogenik. Gangguan psikosomatik pada saluran pencernaan dapat menyebabkan berbagai gejala yang umum ditemui dalam kehidupan sehari-hari. Contohnya:

- 1) Nafsu makan berasal dari struktur sistem saraf pusat dan muncul akibat ingatan serta asosiasi, namun rasa lapar juga dapat muncul sebagai hasil dari gerakan saluran pencernaan yang sedikit kuat.
- 2) Muntah terjadi ketika isi lambung disemprotkan ke luar akibat kontraksi otot-otot dinding perut, diafragma, serta kardia yang berada dalam keadaan relaksasi. Proses muntah merupakan refleks yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai pusat

lainnya, termasuk pengaruh dari indera penciuman, penglihatan, dan sistem vestibular.

- 3) Diare, jalannya makanan terlalu cepat dan resorpsi air kurang sekali. Dan lain sebagainya

e. Otot dan tulang

Nyeri otot atau mialgi sering kali dijumpai dalam praktik. Selain faktor lingkungan dan pekerjaan, faktor emosional juga memiliki peranan penting dalam timbulnya kondisi ini. Tekanan psikologis dapat menyebabkan peningkatan tonus otot, yang berakibat pada keluhan seperti nyeri kepala, kekakuan pada leher, dan nyeri di bagian punggung bawah. Ketegangan otot dapat menyebabkan ketegangan di sekitar sendi, yang kemudian dapat memicu nyeri pada sendi.

4. Fakto penyebab psikosomatis

Tidak ada penyebab tunggal dari penyakit psikosomatis, karena sebagian besar gangguan penyakit mental merupakan hasil akhir dari interaksi antara faktor genetik dan berbagai peristiwa dalam riwayat hidup seseorang (Saragih, 2023).

Beberapa faktor penyebab psikosomatis yaitu:

a. Faktor sosial dan ekonomi

Kepuasan kerja, kesulitan keuangan, pekerjaan berbahaya, pekerjaan mendesak, kualitas layanan yang tidak memuaskan, menyebabkan peningkatan ketidakhadiran dan ketidakhadiran.

Dapat menyebabkan kecelakaan kerja, Kurangnya motivasi dalam bekerja .

b. Faktor perkawinan atau keluarga

Kepuasan perkawinan seperti perselisihan, perceraian dan kekecewaan dalam hubungan seksual, anak nakal dan bermasalah. Kondisi yang dapat menimbulkan stres dalam keluarga. Hal ini dapat menimbulkan stres pada tubuh anda, dan jika anda sakit, hal ini dapat memperburuk atau bahkan memperburuk kondisi anda secara langsung.

c. Faktor kesehatan

Kesehatan juga dapat menjadi faktor penyebab terjadinya penyakit psikosomatis seperti : Kerusakan akibat berbagai hal seperti penggunaan narkoba, benturan, penyakit kronis, rawat inap, pembedahan, kecanduan narkoba, tembakau, dan efek overdosis akibat prosedur bedah ibu.

d. Faktor psikologis

Dampak psikologis yang dapat menyebabkan timbulnya atau memburuknya penyakit fisik yang disebabkan oleh stressor, terutama yang diakibatkan oleh sikap maladaptif. Stres psikologis, seperti kondisi mental saat operasi, penyakit serius, keadaan keluarga, dan stres yang terjadi, juga dapat mempengaruhi timbulnya gangguan psikosomatis atau memperburuk penyakit fisik.

5. Proses terjadinya psikosomatis

Untuk memahami munculnya penyakit psikosomatis, kita perlu meneliti hukum pikiran dan dampak emosi terhadap tubuh. Terdapat banyak prinsip yang mengatur cara kerja pikiran, di antaranya, Hukum pertama menyatakan, "Setiap pikiran atau ide mengakibatkan reaksi fisik." Hukum kedua menyebutkan, "Simtom yang muncul akibat emosi cenderung mengakibatkan perubahan pada tubuh fisik jika simtom tersebut bertahan dalam waktu yang lama." Sebagai contoh, jika seseorang secara konsisten berpikir dan meyakinkan dirinya bahwa ia menderita sakit jantung, maka cepat atau lambat, ia akan mulai merasakan ketidaknyamanan di daerah dada, yang ia percayai sebagai tanda sakit jantung. Apabila ide ini dipikirkan terus-menerus hingga ia menjadi sangat yakin dan percaya, karena gejalanya memang "benar" sebagai gejala sakit jantung, maka sesuai hukum kedua, akhirnya ia akan benar-benar mengidap sakit jantung. Umumnya, orang tidak secara sadar menginginkan untuk mengalami sakit tertentu. Yang biasanya mereka rasakan adalah suatu perasaan tidak nyaman secara emosional. Sayangnya, mereka seringkali tidak menyadari bahwa perasaan tidak nyaman ini adalah salah satu bentuk komunikasi dari pikiran bawah sadar ke pikiran sadar. Jika emosi ini tidak ditanggapi atau diperhatikan, maka intensitas pesannya akan meningkat menjadi suatu gangguan fisik. Orang yang mengalami stres atau emosi tinggi dalam jangka waktu lama akan lebih mudah jatuh sakit, hal ini

disebabkan oleh ketidakseimbangan fungsi organ tubuh akibat ketegangan yang berkepanjangan, sehingga mengganggu metabolisme dan daya tahan tubuh, yang kemudian mengakibatkan penyakit psikosomatis (Firdausi, 2020).

6. Faktor faktor penyebab psikosomatis

Gangguan psikosomatis tidak hanya timbul akibat stres yang berlebihan, tetapi juga disebabkan oleh berbagai peristiwa dan kondisi sehari-hari. Contohnya meliputi kesibukan dalam urusan rumah tangga, jumlah anggota keluarga yang terlalu banyak dalam satu rumah, tingkah laku anak-anak yang nakal, keramaian lalu lintas, serta perilaku pasangan yang cerewet dan tidak mampu menyesuaikan diri atau menghiraukan keinginan orang lain. Sejumlah faktor ini dapat memengaruhi kondisi psikosomatis yang dialami (Saragih, 2023).

a. Faktor sosial dan ekonomi

Kepuasan kerja, kesulitan ekonomi, ketidakpastian pekerjaan, pekerjaan yang dilakukan secara terburu-buru, kurangnya motivasi dan komitmen, serta hubungan yang tidak baik dengan keluarga dan orang lain.

b. Faktor Pernikahan

Adanya masalah dalam pernikahan seperti perselisihan, perceraian, dan kekecewaan dalam hubungan seksual, serta kehadiran anak-anak yang nakal dan menyusahkan.

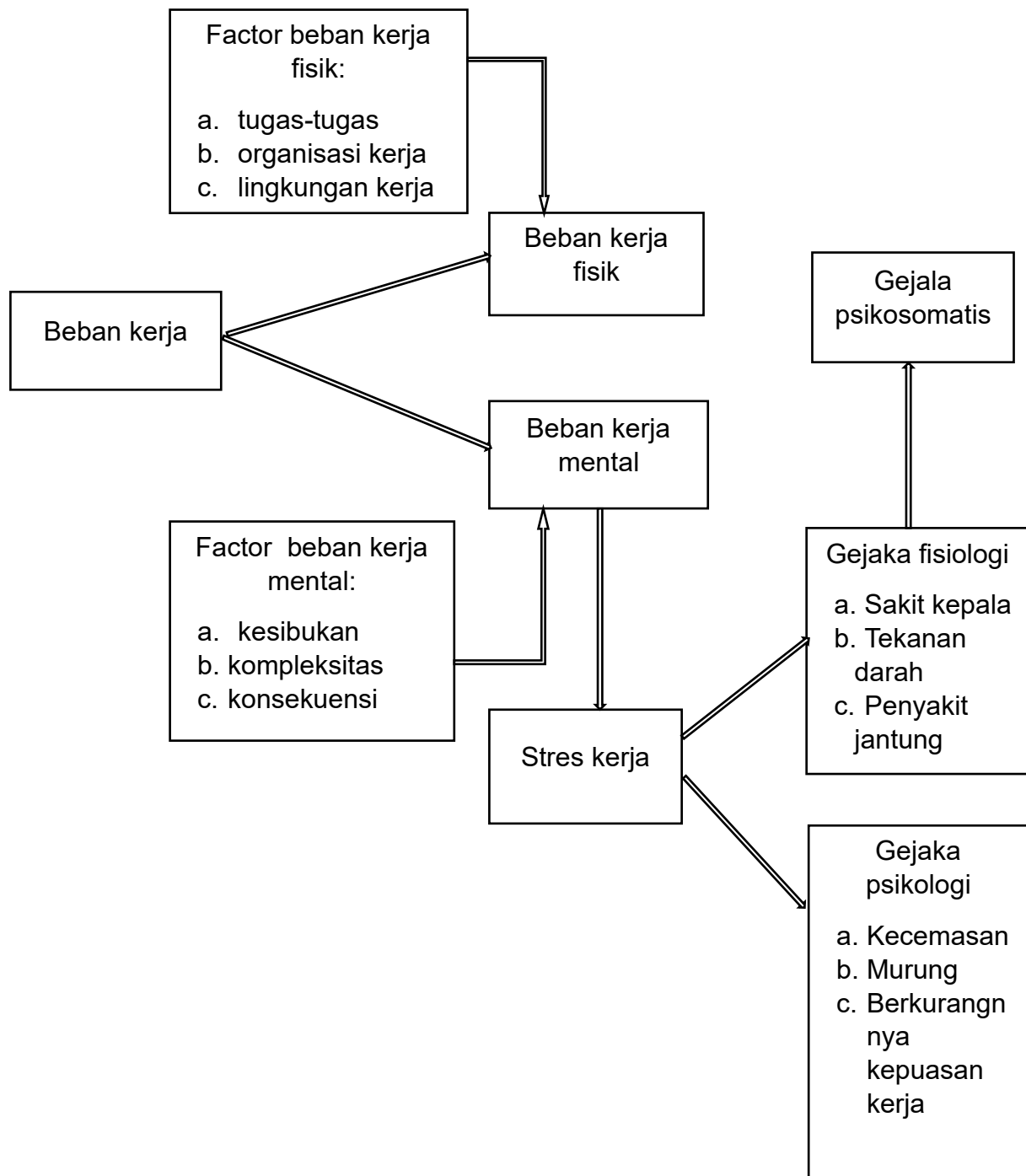
c. faktor Kesehatan

Kesehatan juga berperan sebagai faktor penyebab terjadinya gangguan psikosomatis, seperti adanya penyakit kronis, riwayat rawat inap, pernah menjalani operasi, serta adiksi terhadap obat-obatan, tembakau, dan lain-lain.

d. Faktor Psikologis

Pengaruh psikologis dapat menyebabkan kemunculan atau memperburuk penyakit fisik akibat stres, di mana faktor stresor menjadi penyebab utama yang mengakibatkan sikap maladaptif atau kegagalan seseorang dalam mengubah stresor menjadi stres positif. Selain itu, keadaan jiwa yang trauma setelah operasi atau pengalaman panjang mengidap penyakit berat.

D. Kerangka teori



Gambar 2.1 kerangka teori

Sumber : (robbin and judge, 2013), (budiawan, 2015)

BAB III

KERANGKA KONSEP

A. Dasar pemikiran variabel yang diteliti

Kerangka pemikiran dapat diartikan sebagai sintesis atau ekstrapolasi dari tinjauan teori yang mencerminkan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Ini juga berfungsi sebagai panduan dalam menyelesaikan permasalahan penelitian. Berdasarkan penjelasan yang disampaikan pada bab sebelumnya, identifikasi variabel independen dan variabel dependen yang mendasari kerangka teori pun dilakukan, antara lain:

1. Gejala Psikosomatis

Psikosomatis merupakan gangguan fisik yang timbul akibat pikiran dan tekanan emosional. Kondisi ini dapat terjadi sebagai respons terhadap reaksi berlebihan terhadap gejala emosi. Keluhan-keluhan yang sering muncul dalam psikosomatis antara lain detak jantung yang cepat, sakit maag, sakit kepala (seperti migrain), sesak napas, dan rasa lelah yang berkepanjangan (Pratiwi, 2020).

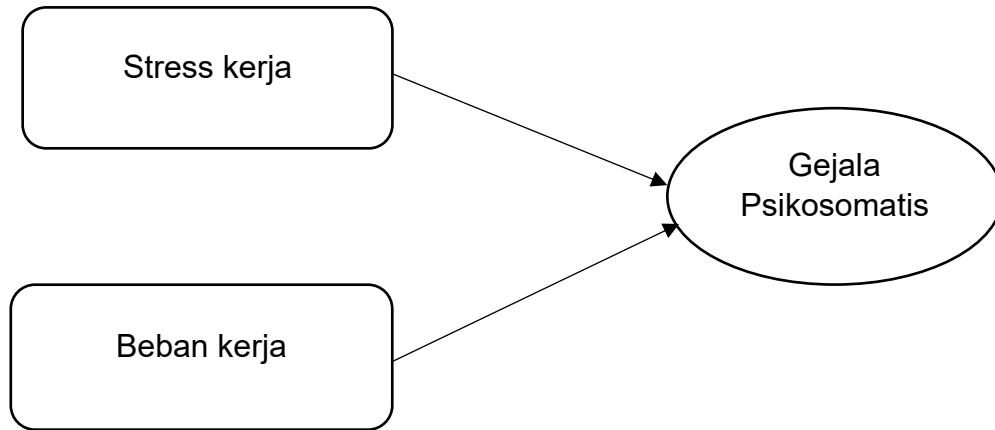
2. beban kerja

Beban kerja merujuk pada jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam periode waktu tertentu. Hal ini biasanya diukur berdasarkan jumlah tugas yang perlu diselesaikan atau waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikannya. Beban kerja yang terlalu berat dapat berdampak negatif pada kinerja individu, menyebabkan stres, kelelahan, ketidakpuasan, bahkan masalah kesehatan (Muslim, 2021).

3. Stres kerja

Stres kerja adalah kondisi yang ketidakseimbangan fisik dan mental, yang dapat mempengaruhi emosi serta proses berpikir dan akhirnya berdampak pada kesejahteraan karyawan. Ketidakmampuan seseorang untuk mengatasi tekanan dalam lingkungan kerja sering kali menjadi penyebab munculnya stres kerja, terutama ketika mereka melewati batas kemampuan diri. Ketika stres kerja terjadi tanpa adanya motivasi, produktivitas karyawan cenderung menurun. Namun, dengan memberikan motivasi yang tepat, keadaan ini dapat berubah dan meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu, penting untuk mendorong karyawan agar tetap bersemangat dalam bekerja di perusahaan, karena motivasi adalah salah satu elemen krusial yang memengaruhi pikiran dan kinerja mereka (Trirahayu, 2020).

B. Bagan Kerangka Konsep



Gambar 3.1 kerangka konsep

Keterangan:

 : Variabel Independen

 : Variabel Dependen

C. Hipotesis

1. stres kerja

Ho: Tidak ada hubungan antara stres kerja dengan gejala psikosomatis pada karyawan PT. Putra Dermawan pratama

Ha: Ada hubungan antara stres kerja dengan karyawan PT. Putra Dermawan pratama

2. beban kerja

Ho: Tidak ada hubungan antara beban kerja dengan gejala psikosomatis pada karyawan PT. Putra Dermawan pratama

Ha: Ada hubungan antara beban kerja dengan karyawan PT. Putra Dermawan pratama

D. Definisi operasional dan kriteria objektif

1. Gejala psikosomatis

a. Definisi oprasional

Psikosomatis adalah kondisi ketika psikologis seseorang mempengaruhi kesehatan fisiknya. Gejalanya seperti sakit kepala, nyeri otot, gangguan pencernaan dll, hal ini bisa mengganggu aktivitas sehari-hari. pengukuran gejala psikosomatis ini menggunakan kuesioner dari penelitian Nurnadia.

Variabel psikosomatis diukur menggunakan skala *Likert*, yang terdiri dari 15 pernyataan dengan opsi jawaban: sangat sering, sering, kadang-kadang, dan tidak pernah. Alat pengukuran yang digunakan adalah kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan. Skala yang diterapkan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Jika responden menjawab:

Sangat sering = 4

Sering = 3

Kadang-kadang = 2

Tidak pernah = 1

Skor tertinggi dan terendah dari seluruh jawaban dihitung sebagai berikut:

Skor tertinggi (X) = jumlah pertanyaan × skor tertinggi

$$= 15 \times 4$$

$$= \frac{60}{60} \times 100\%$$

$$= 100\%$$

Skor terendah (Y) = jumlah pertanyaan × skor terendah

$$= 15 \times 1$$

$$= \frac{15}{60} \times 100\%$$

$$= 25\%$$

Range (R) = skor tertinggi – skor terendah

$$= 100\% - 25\%$$

$$= 75\%$$

Interval = $\frac{75\%}{2}$

$$2$$

$$= 37.5\%$$

Skor standar = skor tertinggi – interval

$$= 100\% - 37.5\%$$

$$= 62.5\%$$

b. kriteria objektif

ada gejala : jika skor responden $\geq 62.5\%$

tidak ada gejala : jika skor responden $< 62.5\%$

2. Beban kerja

a. Definisi oprasional

Beban kerja ditandai dengan banyaknya tugas, tanggung jawab, atau tekanan yang harus ditanggung seseorang dalam pekerjaannya.

Variabel beban kerja diukur menggunakan skala *Likert*, yang terdiri dari 4 pernyataan dengan item memberikan skor pada pertanyaan. Jika responden menjawab:

SS : sangat setuju

S : Setuju

N : Netral (ragu ragu)

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Skor tertinggi (X) = jumlah pertanyaan $\times$ skor tertinggi

$$= 7 \times 5$$

$$= \frac{35}{35} \times 100\%$$

$$35$$

$$= 100\%$$

Skor terendah (Y) = jumlah pertanyaan $\times$ skor terendah

$$= 7 \times 1$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{7 \times 100\%}{35} \\
 &= 20\% \\
 \text{Range (R)} &= \text{skor tertinggi} - \text{skor terendah} \\
 &= 100\% - 20\% \\
 &= 80\% \\
 \text{Interval} &= \frac{80\%}{2} \\
 &= 40\% \\
 \text{Skor standar} &= \text{skor tertinggi} - \text{interval} \\
 &= 100\% - 40\% \\
 &= 60\%
 \end{aligned}$$

b. kriteria objektif

beban berat : jika skor responden $\geq 60,0\%$

beban ringan : jika skor responden $< 60,0\%$

3. Stres kerja

a. definisi oprasional

Stres kerja adalah tekanan yang dirasakan seseorang akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan lingkungan kerja yang tidak nyaman. ketika beban kerja melebihi kapasitas fisik maupun mental seseorang, mereka berisiko mengalami stres kerja, pengukuran stres kerja ini menggunakan kuesioner *the workplace stress scale*.

Variabel stres kerja diukur menggunakan skala *Likert*, dengan mengukur melalui 8 pernyataan dengan item memberikan skor pada pernyataan.. Jika responden menjawab:

- 1) 1 : Tidak pernah
- 2) 2 : Jarang
- 3) 3 : Kadang-Kadang
- 4) 4 : Sering
- 5) 5 : Sangat Sering

Skor tertinggi dan terendah dari seluruh jawaban dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Skor tertinggi (X)} &= \text{jumlah pertanyaan} \times \text{skor tertinggi} \\
 &= 8 \times 5 \\
 &= \frac{40}{40} \times 100\% \\
 &= 100\%
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Skor terendah (Y)} &= \text{jumlah pertanyaan} \times \text{skor terendah} \\
 &= 8 \times 1 \\
 &= \frac{8}{40} \times 100\% \\
 &= 20\%
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Range (R)} &= \text{skor tertinggi} - \text{skor terendah} \\
 &= 100\% - 20\% \\
 &= 80\%
 \end{aligned}$$

$$\text{Interval} = \frac{80\%}{2}$$

$$= 40\%$$

$$\text{Skor standar} = \text{skor tertinggi} - \text{interval}$$

$$= 100\% - 40\%$$

$$= 60\%$$

a. Kriteria objektif

Stress ringan : jika skor responden $\geq 60\%$

Stres berat : jika skor responden $< 60\%$

BAB IV

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan desain *cross-sectional*. Pendekatan *cross-sectional* merupakan salah satu desain penelitian observasional yang bertujuan untuk mengumpulkan data tentang variabel dependen dan independen dalam periode waktu yang sama. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara stres kerja dan gejala psikosomatis pada karyawan PT Putra Dermawan Pratama.

B. Lokasi

penelitian ini dilakukan di pertambangan nikel, PT. Putra Dermawan pratama area BBGpit yang terletak di Desa Sulaho, Kab.Kolaka Uatara, Sulawesi Tenggara.

C. Populasi

Populasi dalam penelitian adalah elemen yang sangat penting, karena berfungsi sebagai sumber informasi (syahir, 2022), Populasi dapat diartikan sebagai kelompok generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian diambil kesimpulannya (Abunawas, 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di area BBGpit PT. Putra Dermawan Pratama yang berjumlah 55 orang karyawan

D. Sampel

Sampel dapat diartikan dengan sederhana sebagai bagian dari populasi yang berfungsi sebagai sumber data yang sesungguhnya dalam suatu penelitian. Sampel juga merupakan representasi dari jumlah dan karakteristik yang terdapat dalam suatu populasi. Pengambilan sampel harus dilakukan dengan cermat agar dapat mencerminkan keadaan populasi yang sesungguhnya. Dalam penelitian kuantitatif, penggunaan sampel menjadi sangat penting, karena mengkaji seluruh individu dalam populasi akan memakan waktu, tenaga, dan biaya yang jauh lebih besar (Abunawas, 2023).

E. Besar sampel

Besaran sampel penelitian ini yaitu 55 orang, sama dengan jumlah populasi dikarenakan jumlah karyawan kurang dari 100 orang maka populasi sama dengan jumlah sampel

F. Cara pengambilan sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling yaitu teknik pengambilan sampel dimana jumlah populasi sama dengan jumlah sampel. Alasan peneliti menggunakan teknik ini dikarenakan jumlah populasi yang kurang dari 100, sehingga populasi dijadikan sampel penelitian yang berjumlah 55 orang.

G. Pengumpulan data

1. Observasi

Observasi merupakan salah satu metode pengumpulan data dengan mengamati atau meninjau secara cermat dan langsung di lokasi penelitian untuk mengetahui kondisi yang terjadi atau membuktikan kebenaran dari sebuah desain penelitian yang sedang dilakukan.

2. Wawancara

Wawancara merupakan pengumpulan data yang dilakukan secara langsung ke responden dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berhubungan dengan data yang diperlukan.

3. Penyebaran Kuesioner

Penyebaran kuesioner adalah proses memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden atau sampel penelitian.

H. Sumber data

1. Data Primer

Data primer merujuk pada informasi yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti. Data ini disusun dalam konteks penelitian yang berkaitan dengan variabel stres kerja dan beban kerja.

2. Data Sekunder

Data sekunder merujuk pada informasi yang diperoleh dari berbagai pihak yang berkaitan dan dapat mendukung kebutuhan penelitian.

Sumber-sumber data ini meliputi jurnal, artikel, serta berbagai bentuk informasi lainnya.

I. Pengolahan dan analisis data

1. Teknik pengolahan

Proses pengolahan data dimulai dengan pengumpulan data primer yang kemudian diolah secara statistik. Pengujian, analisis, dan interpretasi data dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu:

a. *Editing* (mengedit data)

Pada tahap ini, dilakukan pemeriksaan terhadap data yang telah terkumpul untuk memastikan bahwa semua isian lengkap dan dapat dibaca dengan baik. Proses editing dapat dilakukan selama pengumpulan data, pada saat pengisian kuesioner, maupun setelah data terkumpul.

b. *Coding* (pemberian data)

Pada tahap ini, peneliti mengubah data yang berbentuk kalimat atau huruf menjadi angka atau bilangan secara manual.

c. *Entry* (memasukkan Data)

Setelah data lengkap, langkah selanjutnya adalah memasukkan data ke dalam program SPSS untuk dilakukan analisis lebih lanjut.

d. *Cleaning* (membersikan data)

Pada tahap ini, dilakukan pemeriksaan ulang terhadap data yang telah dimasukkan ke dalam program guna memastikan bahwa tidak ada kesalahan dan data tersebut siap untuk dianalisis.

2. Analisis data

Setelah dilakukan pengumpulan data, maka ada dua kemudian diolah dengan tahap sebagai berikut.

1) Analisis Univariat

Analisis univariat dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai masalah penelitian dengan cara mendeskripsikan setiap variabel yang digunakan. Hal ini dilakukan dengan menganalisis distribusi, frekuensi, dan persentase dari masing-masing variabel, yaitu stres kerja, beban kerja, dan variabel dependen psikosomatis, yang diharapkan dapat terungkap melalui tabel distribusi.

2) Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk membuktikan adanya hubungan yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat. Metode yang digunakan adalah analisis uji *chi-square*, dengan batas kemaknaan ditetapkan pada nilai p (0,05). Jika hasil perhitungan menunjukkan nilai $p < (0,05)$ maka dikatakan H_0 Ditolak H_a Diterima, artinya kedua variabel secara statistik mempunyai hubungan yang signifikan.

J. Penyajian data analisis data

Data yang telah diolah dan dianalisis lebih lanjut akan disajikan dalam bentuk tabel, lengkap dengan narasi atau penjelasan mengenai hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Proses ini melibatkan

pengumpulan dan penggabungan informasi secara selektif agar dapat disajikan sebagai suatu kesatuan yang jelas dan mudah dipahami.

K. Langkah-langka penelitian

1. Perumusan masalah
2. Menemukan tujuan penelitian
3. Observasi lapangan
4. Pengambilan data awal
5. Penentuan sampel
6. Pembuatan kuesioner
7. Pengumpulan data
8. Pengolahan dan analisis data
9. Penyusunan data
10. Kesimpulan

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. PT. Putra Dermawan Pratama

PT. Putra Dermawan Pratama (PT. PDP) adalah Perusahaan yang memiliki Izin Usaha Pertambangan Operasi Produksi (IUP OP) di Desa Sulaho, Kecamatan Lasusua, Kabupaten Kolaka Utara, Sulawesi Tenggara. IUP OP ini sempat di cabut oleh Bupati Kolaka Utara melalui surat Keputusan Nomor 540/196 Tahun 2014 pada 12 juni 2014.

PT PDP kemudian menempuh berbagai Upaya hukum untuk membatalkan pencabutan Tersebut. Mahkamah Agung (MA) mengabulkan peninjauan Kembali kedua (PK2) yang di ajukan pT PDP dengan amar putusan Nomor 58/PK/TUN/2022. Putusan ini menyatakan bahwa pencabutan IUP OP PT PDP oleh bupati kolaka utara tidak sah, Sehingga IUP OP PT PDP berlaku kembali dengan segala hak dan kewajibannya.

Saat ini, dengan IUP OP yang telah dinyatakan sah Kembali oleh MA, PT PDP dapat melanjutkan operasi pertambangannya di Desa Sulaho sesuai dengan peraturan undang-undangan yang berlaku.

PT. Putra Dermawan Pratama adalah Perusahaan yang bergerak di sektor pertambangan dengan Lokasi operasional di Desa Sulaho, Kecamatan Lasusua, Kabupaten Kolaka utara, Provinsi Sulawesi Tenggara.

PT. PDP memiliki konsensi pertambangan yang melibatkan eksplorasi dan eksploitasi sumber daya mineral. Wilayah ini kaya akan potensi tambang, terutama logam seperti nikel yang menjadi komoditas utama di Sulawesi Tenggara.

Di wilayah konsensi PT Putra Dermawan Pratama, sering terjadi aktivitas penambangan ilegal yang menjadi perhatian. Pihak Perusahaan telah meminta aparat keamanan untuk menertipkan aktivitas, karena hal ini dapat merugikan lingkungan, ekonomi dan kepatuhan terhadap hukum.

Sebagai Perusahaan tambang, PT PDP menghadapi tuntutan untuk memenuhi tanggung jawab social dan menjaga keberlanjutan lingkungan disekitar area tambang seperti reklamasi lahan pascatambang, pemberdayaan local melalui program tanggung jawab social Perusahaan (CSR), mematuhi regulasi lingkungan dan mengurangi dampak negative tambang terhadap ekosistem.

2. Berkah bakti guna (BBG)

BBG merupakan lokasi aktivitas penambangan, lokasi penambangan nikel ini berada didaerah perbukitan atau dataran tinggi dengan tanah kaya akan mineral besi dan nikel. Akses ke lokasi tambang ini melalui jalan khusus yang menghubungkan kepelabuhan atau pusat pengolahan. Namun BBG tidak menyediakan perumahan karyawan.

BBG tersedia jalan hauling pelabuhan khusus untuk ekspor nikel, area stockpile (penyimpanan), kantor oprasional. Operasi penambangan biasanya melibatkan penggunaan alat berat seperti ekskavator, dozer dan truk angkut besar untuk menggali dan mengangkut material tambang.

BBG juga mewajibkan pelaksanaan reklamasi dan rehabilitasi serta program tanggung jawab sosial.

Kondisi lingkungan sekitar tambang tersiri dari lahan terbuka dengan vegetasi yang telah terbuka untuk keperluan penambangan, serta akses jalan yang dibangun untuk mobilisasi alat berat dan transportasi hasil tambang.

a. PIT

PIT adalah wilayah utama tempat pengambilan material tambang. Disinilah proses pengambilan dilakukan untuk . area pit tambang berbentuk cengkung terbuka yang terus meluas kesamping dan kebawah, juga terdiri dari beberapa bench (undakan) setiap bench biasanya 5 sampai 10 meter tingginya, serta dikelilingi oleh jalan tambang (ramp) untuk akses alat berat.

Dalam pit ini berbagai aktivitas dilakukan seperti pengeboran, peledakan, penggalian, pengangkutan material tambang, baik ore maupun tanah penutup (overburden). Struktur Pit dirancang dengan memperhatikan stabilitas lereng, sistem drainase, serta akses jalan bagi alat berat, guna menjamin efisiensi.

2. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Putra Dermawan Pratama yang beralamat di Desa Sulaho, Dusun Ianipa, Kabupaten Kolaka Utara, Provinsi Sulawesi Tenggara. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Stres Kerja dengan gejala Psikosomatis pada Karyawan diarea BBGpit PT. Putra Dermawan Pratama.

Hasil penelitian ini di peroleh dengan membangikan kuesioner kepada para karyawan diarea BBGpit PT. Putra Dermawan Pratama. Penelitian ini dilakukan pada bulan januari 2025. Data yang sudah dikumpulkan kemudian diolah menggunakan SPSS dan disajikan dalam bentuk table.

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul Hubungan Stres kerja dengan gejala Psikosomatis pada karyawan di area BBGpit PT. Putra Dermawan Pratama diperoleh data mengenai karakteristik responden sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Umur

Tabel 5.1
Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Umur Pada
Karyawan diarea BBGpit PT. Putra Dermawan Pratama
Desa Sulaho Tahun 2025

umur	n	%
<20 tahun	5	9.1
20-29 tahun	30	54.5
30-39 tahun	14	25.5
40-49 tahun	6	10.9
Total	55	100.0

Sumber: Data primer 2025

Berdasarkan tabel 5.1 dapat diketahui bahwa dari 55 karyawan pada area BBGpit PT. Putra Dermawan Pratama Desa sulaho Kolaka utara terdapat 5 karyawan (9,1%) yang berumur < 20 tahun, 30 karyawan (54,5%) yang berumur 20-29 tahun, 14 karyawan (25,5%) yang berumur 30-39 tahun, dan 6 karyawan(10.9%) yang berumur 40-49 tahun.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Table 5.2
Distribusi Responden Berdasarkan jenis kelamin Pada
Karyawan diarea BBGpit PT. Putra Dermawan Pratama
Desa Sulaho Tahun 2025

Jenis kelamin	n	%
Laki-laki	49	89,1
Perempuan	6	10.9
Total	55	100.0

Sumber: Data primer

Berdasarkan tabel 5.2 dapat diketahui bahwa dari 55 karyawan pada area BBGpit PT. Putra Dermawan Pratama Desa sulaho Kolaka utara

terdapat 49 karyawan (89,1%) yang berjenis kelamin laki-laki, dan 6 karyawan(10,9%) yang berjenis kelamin perempuan.

c. karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Table 5.3
Distribusi Responden Berdasarkan tingkat pendidikan
Pada Karyawan diarea BBGpit PT. Putra Dermawan Pratama
Desa Sulaho Tahun 2025

Tingkat pendidikan	n	%
SMA/SMK	50	90.9
S1	5	9.1
Total	55	100.0

Sumber: data primer

Berdasarkan tabel 5.3 dapat diketahui bahwa dari 55 karyawan pada area BBGpit PT. Putra Dermawan Pratama Desa sulaho Kolaka utara terdapat 50 karyawan (90,9%) yang berjenis kelamin laki-laki, dan 5 karyawan(9,1%) yang berjenis kelamin perempuan.

2. Distribusi frekuensi jawaban responden

a. Variabel stres kerja

Tabel 5.4
Distribusi frekuensi jawaban responden berdasarkan
Pertanyaan variabel stres kerja pada Karyawan
diarea BBGpit PT. Putra Dermawan Pratama
Desa Sulaho Tahun 2025

No	Pernyataan	Tidak pernah		Jarang		Kadang-kadang		Sering		Sangat sering		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	N	%
1	Kondisi kerja yang tidak menyenangkan atau tidak nyaman	19	34.5	6	10,9	15	27.5	4	7,3	11	20.0	55	100.0
2	Pekerjaan berpengaruh buruk terhadap fisik atau perkembangan emosi	19	34.5	7	12,7	15	27,3	1		13	23,6	55	100.0
3	terlalu banyak pekerjaan atau terlalu banyak batas waktu pekerjaan yang tidak pantas	18	32.7	9	16.4	14	25.5	5	9.1	9	16.4	55	100,0

4	kesulitan mengekspresikan pendapat atau perasaan mengenai kondisi pekerjaan kepada atasan	14	25.5	7	12.7	16	29.1	2	3.6	16	29.1	55	100.0
5	Pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga atau pribadi	11	20.0	9	16.4	16	29.1	5	9.1	14	25.5	55	100.0
6	memiliki kontrol penuh terhadap pekerjaan	24	943.6	13	23.6	8	14.5	5	9.1	5	9.1	55	100.0
7	memperoleh penghargaan yang sesuai terhadap kinerja baik yang saya lakukan	17	30.9	24	43.6	6	10.9	6	10.9	2	3.6	55	100.0
8	mampu menggunakan kemampuan dan bakat	19	34.5	12	30.9	10	18.2	7	12.7	2	3.6	55	100.0

Sumber: data primer

Berdasarkan tabel 5.5 menunjukkan pertanyaan 1-3 mengenai aspek stres (kondisi, beban fisik/emosi, dan waktu kerja) cenderung mendapatkan tingkat “sangat setuju” (33-35%), pertanyaan 6-8 tentang kontrol, penghargaan, dan penggunaan bakat mendapatkan persetujuan tertinggi terutama “sangat setuju” dan “setuju” (lebih dari 60%). Sedangkan pertanyaan 4 dan 5 yaitu dalam hal kesulitan komunikasi dengan atasan dan pengaruh kerja dalam kehidupan pribadi mayoritas berada di kategori “kurang setuju” (29%).

b. Variabel beban kerja

Tabel 5.5
Distribusi frekuensi jawaban responden berdasarkan
Pertanyaan variabel beban kerja pada Karyawan
diarea BBGpit PT. Putra Dermawan Pratama
Desa Sulaho Tahun 2025

no	pertanyaan	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	N	%
1	waktu kerja sangat banyak dan tidak memiliki waktu istirahat yang cukup	5	9.1	17	30.9	18	32.7	14	25.5	1	1.8	55	100.0
2	kurang puas dan tidak senang dengan hasil pekerjaan saya	3	5.5	11	20.0	16	29.1	24	43.6	1	1.8	55	100.0
3	pekerjaan cukup sulit	15	27.3	10	18.2	20	36.4	9	16.4	1	1.8	55	100.0
4	banyak pekerjaan yang harus diselesaikan	14	25.5	10	18.2	21	28.6	10	10	1	1.8	55	100.0
5	Pekerjaan memerlukan aktivitas fisik yang berat	18	32.7	18	32.7	14	25.5	5	9.1	1	1.8	55	100.0
6	Pekerjaan menuntut adanya kerja keras mental dan fisik	21	38.2	17	30.9	12	21.8	5	9.1	0	0	55	100.0
7	Saya merasa kurang nyaman ketika bekerja	7	12.7	11	20.0	16	29.1	21	38.2	0	0	55	100.0

Sumber: data primer

Tabel 5.7 ini menunjukkan distribusi frekuensi dan persentasi jawaban responden terhadap variabel beban kerja di PT.Putra Dermawan Pratama. Sebagian besar responden menyatakan bahwa pekerjaan mereka menuntut kerja keras fisik dan mental (38,2% sangat setuju), serta memerlukan aktivitas fisik yang berat (32,7% sangat setuju). Namun, mayoritas responden merasa puas dengan hasil pekerjaan (43,6% tidak setuju dengan pernyataan

bahwa mereka tidak puas) dan merasa nyaman saat bekerja (38,2% tidak setuju dengan pernyataan merasa kurang nyaman).

3. Analisis Univariat

a. Variabel Psikosomatis

Tabel 5.6
Distribusi Responden Berdasarkan Psikosomatis Pada
Karyawan diarea BBGpit PT. Putra Dermawan Pratama
Desa Sulaho Tahun 2025

Psikosomatis	n	%
Ada gejala	18	32.7
Tidak ada gejala	37	67.3
Total	55	100.0

Sumber: data primer

Berdasarkan tabel 5.4 dapat diketahui bahwa dari 35 karyawan, terdapat 18 karyawan (32.7%) yang memiliki gejala psikosomatis, dan 37 karyawan (67.3%) yang tidak mengalami gejala psikosomatis.

b. Variabel Stres Kerja

Tabel 5.7
Distribusi Responden Berdasarkan stres kerja Pada
Karyawan diarea BBGpit PT. Putra Dermawan Pratama
Desa Sulaho Tahun 2025

Stres Kerja	n	%
Berat	29	52.7
Ringan	26	47.3
Total	55	100.0

Sumber: data primer

Berdasarkan tabel 5.6 dapat diketahui bahwa dari 55 karyawan, terdapat 29 karyawan (52.7%) yang mengalami stres berat dan 26 karyawan (47.3%) yang mengalami stres ringan.

c. Variabel Beban Kerja Kerja

Tabel 5.8
Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja Pada
Karyawan diarea BBGpit PT. Putra Dermawan Pratama
Desa Sulaho Tahun 2025

Beban Kerja	n	%
Berat	34	61.8
Ringan	21	38.2
Total	55	100.0

Sumber: data primer 2025

Berdasarkan tabel 5.8 dapat diketahui bahwa dari 55 karyawan terdapat 34 karyawan (61.8%) yang mengalami beban berat dan 21 karyawan (38.2%) mengalami beban ringan.

4. Analisis Bivariat

a. Hubungan Stres Kerja Dengan Gejala Psikosomatis

Tabel 5.9
Hubungan Stres Kerja dengan Gejala Psikosomatis pada
Karyawan diarea BBGpit PT.Putra Dermawan Pratama
Desa Sulaho tahun 2025

Stres kerja	Psikosomatis				Total		P value
	Ada Gejala		Tidak Ada Gejala				
	N	%	n	%	N	%	
Stres Berat	16	55.2	13	44.8	29	100.0	0.001
Stres Ringan	2	7.7	24	92.3	26	100.0	
Total	18	32.7	37	37.3	55	100.0	

Sumber: data primer 2025

Berdasarkan tabel 5.9 menunjukkan bahwa dari 29 responden stres berat sebanyak 16 orang (55,2%) yang ada gejala psikosomatis, dan 13 orang (44.8%) yang tidak ada gejala psikosomatis. Sedangkan dari 26 responden stres ringan sebanyak 2 0rang (7.7%) yang ada gejala psikosomatis, dan 24 orang (92.3%) yang tidak ada gejala psikosomatis.

Hasil analisis untuk melihat hubungan stres kerja dengan gejala psikosomatis pada karyawan area BBGpit PT. Putra Dermawan Pratama menggunakan uji chi-square, diperoleh nilai P-value= 0.001 yang menandakan bahwa nilai $p < 0,05$, maka terdapat

hubungan antara dua variabel yaitu stres kerja dengan gejala psikosomatis dan dapat pula diinterpretasikan bahwa H_0 ditolak H_a diterima.

b. Hubungan Beban Kerja Dengan Gejala Psikosomatis

Tabel 5.9
Hubungan Beban Kerja dengan Gejala Psikosomatis pada
Karyawan diarea BBGPit PT.Putra Dermawan Pratama
Desa Sulaho Tahun 2025

Beban kerja	Psikosomatis				Total		P value
	Ada Gejala		Tidak Ada Gejala				
	n	%	n	%	N	%	
Beban Berat	18	52,9	16	47.1	34	100.0	0.000
Beban Ringan	0	0.0	21	100.0	21	100.0	
Total	18	32.7	37	67.3	55	100.0	

Sumber: data primer 2025

Berdasarkan tabel 5.9 menunjukkan bahwa dari 34 responden kategori beban berat sebanyak 18 orang (52,9%) yang mengalami gejala psikosomatis, dan 16 orang (47.1%) yang tidak mengalami gejala psikosomatis. Sedangkan dari 21 responden dengan kategori beban ringan sebanyak 21 0rang (100.0%) yang tidak mengalami gejala psikosomatis.

Hasil analisis untuk melihat hubungan beban kerja dengan gejala psikosomatis pada karyawan area BBGPit PT. Putra Dermawan Pratama menggunakan uji chi-square, diperoleh nilai P-

value= 0.000 yang menandakan bahwa nilai $p < 0,05$, maka terdapat hubungan antara dua variabel yaitu beban kerja dengan gejala psikosomatis dan dapat pula diinterpretasikan bahwa H_0 ditolak H_a diterima.

B. Pembahasan

1. Hubungan Stres Kerja dengan Gejala Psikosomatis pada Karyawan diarea BBGpit PT.Putra Dermawan Pratama

Stres kerja merupakan suatu kondisi aktif yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan seseorang yang menderita stres menjadi gugup dan mengalami kecemasan kronis. Stres dapat menyebabkan ketidak seimbangan fisik dan psikologis yang mempengaruhi proses berpikir emosional dan keadaan karyawan. Stres yang berlebihan dapat membahayakan kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan (Makkira, 2022).

Hasil uji statistik ($p\text{-value} = 0,001$) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dan gejala psikosomatis pada karyawan PT. Putra Dermawan Pratama, dimana karyawan yang mengalami stres kerja berat lebih rentan menunjukkan gejala psikosomatis dibanding karyawan yang stres kerjanya ringan.

Adanya hubungan stres kerja dengan gejala psikosomatis dikarenakan beberapa faktor, di antaranya adalah jarang nya karyawan memperoleh penghargaan yang sesuai atas kinerja baik yang telah

mereka lakukan, karyawan juga tidak pernah memiliki kontrol penuh terhadap pekerjaannya, dan karyawan tidak memiliki kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan bakatnya secara optimal, yang pada akhirnya dapat menimbulkan frustrasi serta berdampak pada kesehatan mental dan fisik.

Salah satu faktor adanya hubungan stres kerja dengan gejala psikosomatis yaitu adalah jaranganya karyawan memperoleh penghargaan yang sesuai atas kinerja baik yang telah mereka lakukan, Ketika usaha dan pencapaian tidak dihargai, karyawan dapat merasa diabaikan, tidak dihargai, dan kurang berarti dalam lingkungan kerja. Perasaan ini secara perlahan dapat memicu stres yang berkepanjangan, karena adanya ketidakseimbangan antara upaya yang dikeluarkan dengan pengakuan yang diterima. Stres yang tidak dikelola dengan baik inilah yang kemudian berpotensi berkembang menjadi gejala psikosomatis, seperti sakit kepala, gangguan tidur, atau keluhan fisik lainnya yang tidak memiliki penyebab medis yang jelas.

Selain itu karyawan yang tidak pernah memiliki kontrol penuh terhadap pekerjaannya cenderung lebih rentan mengalami stres kerja, karena merasa tidak memiliki kendali atas tugas, waktu, dan cara mereka menyelesaikan tanggung jawab. Ketidakmampuan dalam mengambil keputusan atau menentukan prioritas kerja dapat menimbulkan perasaan tertekan, tidak berdaya, dan terjebak dalam situasi yang monoton. Kondisi ini, jika berlangsung terus-menerus, akan

memengaruhi kondisi psikologis karyawan dan berpotensi menimbulkan gangguan fisik berupa gejala psikosomatis, seperti kelelahan berlebihan, nyeri otot, atau gangguan pencernaan, meskipun tidak ditemukan penyebab medis yang jelas.

Adapun faktor lainnya yaitu Karyawan tidak pernah diberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan bakatnya dalam bekerja. Hal ini cenderung membuat karyawan merasa tidak berkembang dan kehilangan makna dalam pekerjaannya. Ketika potensi diri tidak dimanfaatkan, individu bisa merasa bosan, tidak termotivasi, dan mengalami kejenuhan yang berdampak pada stres psikologis. Stres ini, apabila tidak ditangani dengan baik, dapat memicu timbulnya gejala psikosomatis seperti sakit kepala, ketegangan otot, gangguan tidur, hingga keluhan fisik lainnya yang tidak disebabkan oleh kondisi medis tertentu, melainkan oleh tekanan mental yang terus-menerus.

Ketiga faktor tersebut dianggap menjadi penyebab terjadinya hubungan antara stres kerja dengan gejala psikosomatis karena berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner, mayoritas responden memberikan jawaban terbanyak pada pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan ketiga aspek tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasakan langsung dampak negatif dari jarangya menerima penghargaan atas kinerja, tidak memiliki kontrol

penuh terhadap pekerjaannya, serta tidak diberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan bakatnya secara optimal.

Bahkan secara psikologis hal tersebut dapat menimbulkan stres berkepanjangan yang pada akhirnya memicu munculnya keluhan psikosomatis, seperti gangguan tidur, kelelahan fisik, nyeri kepala, dan keluhan lainnya yang tidak memiliki dasar medis yang jelas, melainkan berasal dari tekanan mental yang terus dirasakan dalam lingkungan kerja.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan mufidah (2021) di rumah sakit X, Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan stress kerja dengan gejala psikosomatis ($p \text{ value} = 0,003 < 0,05$), dan juga penelitian ardhiyanti (2023) di pondok pesantren cendekia amanah, depok jawa barat. Dimana diperoleh hasil signifikansi sebesar ($P = 0.001 < 0.05$) maka dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan antara variabel kematangan emosi dengan variabel gejala psikosomatis

2. Hubungan Beban Kerja dengan Gejala Psikosomatis pada Karyawan diarea BBGpit PT.Putra Dermawan Pratama

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang

sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri (Nabila, 2022).

Berdasarkan uji statistik, $p\text{-value} < 0,05$ ($p = 0,000$) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan gejala psikosomatis pada karyawan di area BBGpit PT. Putra Dermawan Pratama Desa Sulaho Tahun 2025. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki beban kerja berat lebih besar kemungkinannya untuk menunjukkan gejala psikosomatis dibanding karyawan yang beban kerjanya ringan.

Adanya hubungan beban kerja dengan gejala psikosomatis dikarenakan pekerjaan karyawan menuntut kerja keras baik secara fisik maupun mental, pekerjaan yang dilakukan memerlukan tenaga fisik yang cukup berat, dan karyawan merasa memiliki beban pekerjaan yang banyak dan harus diselesaikan dalam waktu terbatas.

Salah satu fakto penyebab adanya hubungan beban kerja dengan gejala psikosomatis yaitu pekerjaan karyawan yang menuntut adanya kerja keras, baik secara mental, hal ini menyebabkan karyawan mengalami kelelahan yang berlebihan, tekanan psikologis, serta ketegangan fisik, yang dalam jangka panjang dapat memunculkan berbagai gejala psikosomatis seperti sakit kepala, nyeri otot, gangguan tidur, dan rasa cemas. Ketika beban kerja terlalu berat dan melebihi kapasitas individu, tubuh merespons melalui gejala-gejala fisik yang sebenarnya bersumber dari tekanan psikologis.

Selain itu, pekerjaan yang dilakukan memerlukan tenaga fisik yang cukup berat, hal ini menyebabkan kelelahan fisik yang intens, ketegangan otot, serta penurunan daya tahan tubuh. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada kesehatan fisik, tetapi juga dapat memicu stres dan ketidaknyamanan psikologis. Ketika tubuh dipaksa bekerja melebihi batas kemampuan secara terus-menerus, maka akan muncul berbagai keluhan psikosomatis seperti nyeri tubuh, sakit kepala, hingga gangguan tidur, sebagai bentuk respons tubuh terhadap tekanan yang dialami.

Adapun faktor lainnya yaitu, karyawan merasa memiliki beban pekerjaan yang banyak dan harus diselesaikan dalam waktu terbatas. Hal ini menyebabkan karyawan cenderung mengalami tekanan mental yang tinggi, sehingga hal ini menjadi salah satu faktor yang menghubungkan beban kerja dengan gejala psikosomatis. Perasaan terbebani oleh tugas yang menumpuk dapat menimbulkan stres, kecemasan, dan rasa cemas yang berlebihan. Tekanan ini, apabila berlangsung dalam jangka waktu lama, dapat memicu munculnya berbagai keluhan fisik seperti sakit kepala, gangguan tidur, nyeri otot, dan kelelahan, yang merupakan gejala-gejala psikosomatis. Dengan demikian, persepsi terhadap banyaknya beban kerja turut berkontribusi terhadap kondisi kesehatan psikologis dan fisik karyawan

Ketiga faktor tersebut dianggap sebagai penyebab adanya hubungan antara beban kerja dan gejala psikosomatis karena

berdasarkan hasil kuesioner, sebagian besar responden memberikan jawaban yang menunjukkan pengalaman atau kondisi yang sesuai dengan faktor-faktor tersebut. Mayoritas responden menyatakan bahwa pekerjaan mereka menuntut kerja keras secara mental dan fisik, memerlukan aktivitas fisik yang berat, serta merasa memiliki banyak pekerjaan yang harus diselesaikan. Tingginya frekuensi jawaban responden terhadap ketiga pernyataan ini menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut dominan dirasakan oleh karyawan, sehingga berperan besar dalam memunculkan tekanan fisik maupun psikologis yang kemudian menimbulkan gejala psikosomatis.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh ulfah (2024) di Proyek Rumah Sakit UPT Vertikal Makassar, dimana menunjukkan ada hubungan stres kerja dengan gejala psikosomatis ($p \text{ value} = 0,003 > 0,05$). Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Nirwanda (2023) di SMA Negeri III Banda Aceh. Dimana diperoleh nilai ($P = 0,000 < 0,05$) hal ini menunjukkan adanya hubungan signifikan antara kecemasan dengan gangguan psikosomatis pada siswa SMA Negeri III Banda Aceh.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT. Putra Dermawan Prataman Desa Sulaho mengenai Hubungan Stres Kerja Dan Beban Kerja Dengan Gejala Psikosomatis Pada Karyawan PT. Putra Dermawan Pratama Desa Sulaho, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada hubungan signifikan antara variabel stres kerja dengan gejala psikosomatis pada karyawan area BBGpit PT. Putra dermawan Pratama Desa Sulaho. Hal ini dapat dilihat dari nilai P-value= 0.001 yang menandakan bahwa nilai $p < 0,05$, maka terdapat hubungan antara dua variabel yaitu stres kerja dengan gejala psikosomatis. Yang artinya semakin tinggi stres kerja maka semakin besar munculnya gejala psikosomatis.
2. Ada hubungan signifikan antara variabel beban kerja dengan gejala psikosomatis pada karyawan area BBGpit PT. Putra dermawan Pratama Desa Sulaho. Hal ini dapat dilihat dari nilai P-value= 0.000 yang menandakan bahwa nilai $p < 0,05$, maka terdapat hubungan antara dua variabel yaitu bebam kerja dengan gejala psikosomatis, yang artinya semakin tinggi beban kerja maka semakin besar munculnya gejala psikosomatis.

B. Keterbatasan penelitian

1. Beberapa karyawan sulit meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner karna jadwal kerja mereka yang padat
2. Beberapa responden kurang memahami isi pertanyaan sehingga saya harus menjelaskan lebih lanjut agar jawaban mereka sesuai dengan maksud kuesioner

C. Saran

Bedasarkan hasil penelitian dari kesimpulan yang telah dilakukan maka peneliti memberikan beberapa saran yaitu:

a. bagi perusahaan

- 1) Perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi terhadap pembagian tugas dan beban kerja karyawan secara rutin, agar beban yang diberikan sesuai dengan kapasitas dan kemampuan masing masing karyawa.
- 2) Jadwal kerja yang terlalu padat atau lembur berlebihan sebaiknya dikurangi atau diatur ulang.
- 3) Pihak manajemen diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung secara emosional, seperti memberikan apresiasi, mendengarkan keluhan karyawan, serta menyediakan kegiatan yang bersifat relaksasi, guna mengurangi stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abunawas, N. F. (2023). URNAL PILAR: Jurnal Kajian Islam Kontemporer Volume 14 , No. 1. *konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian*, 122-222.
- Asnawi, M. B. (2023). Mythology. *Stres kerja*, 89-90.
- Bilqis, I. K. (2023). Jurnal Sehat Masada. Vol 17. *Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit (Literature Riview)*, 116-126.
- budiawan. (2015). *Analisis Beban Kerja Menggunakan Metode National Aeronautics and Space Adminstration-Task Load Index (NASA-TLX) Pada Karyawan Department Utility (Studi Kasus : Electrical Divison PT Duniatex group)*, 1-8.
- Eliza Trisnadewi, R. H. (2023). Behavioral Science Journal. *Faktor – factor yang berhubungan dengan Stres Kerja pada pekerja di Departemen Tambang PT Semen Padang*, 19-33.
- Firdaus, V. (2023). Jurnal Ecoment Global, vol 28 (1). *Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Turnover Intention Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*, 1-9.
- Firdausi, N. I. (2020). Kaos GL Dergisi, Vol 8 (75). *Hubungan stres dengan kejadian psikosomatis pada mahasiswa baru kedokteran universitas hasanuddin*, 147-154.
- Gunawan, K. Z. (2023). Neraca Manajemen, Ekonomi Vol 3 No 2 Tahun. *pengaruh konflik kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan*, 1-24.
- Hartono, W. (2020). EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, vol 8 (2). *Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt.Sembilan Pilar Utama)*, 205-214.

- Hermana, R. S. (2024). jurnal riset manajemen dan bisnis (JRMB), Vol 4 (1). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, 51-56.
- Inayah, N. A. (2023). Jurnal Kesehatan Masyarakat, Vol 3. *Hubungan Stres Kerja Dengan kecelakaan kerja DI PT. BARATA INDONESIA (PERSERO)*, 4117-4129.
- Irawati, R. (2020). Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis, Vol 5 (1). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia*, 51.
- judge, R. (2013). *Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan pada updk pltd gunung malang balikpapan*, 37-40.
- KAndi Husnul Khatim, A. N. (2022). Window of Public Health Journal, Vol. 3 No. 2 (April,. *hubungan beban kerja dengan kejadian covid-19 pada tenaga kesehatan diRSUD rakyat makassar*, 293-299.
- Maha, A. K. (2022). Analisis Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan Di Pt Natural Nusantara (Nasa) Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*, 1-11.
- Mahawati, E. (2021). *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Semarang: Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja.
- Makkira, M. S. (2022). Amkop Management Accounting Review (AMAR), Vol 2. *Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep*, 20-27.
- Mukaromah, A. (2024). psikologi Vol 15 (1). *Hubungan antara dukungan sosial teman sebaya dengan kecendrungan Psikosomatis pada santri*, 37-48.

- Muslim, M. (2021). Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 24 No. 3. *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention PT.sunggong logistics jakarta*, 426-435.
- Nabila, V. S. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan Vania. *Jurnal Kewarganegaraan*, 2788-2797.
- Nanda, D. N. (2022). *Stress Di Tempat Kerja, Sumber Dan Solusinya*, 171-189.
- Neysa Azarine Winiasa, S. E. (2024). Sport Science and Health, Vol 6. *Hubungan Antara Mental Workload dan Stres Kerja, dengan Gejala Psikosomatis pada Perawat di Puskesmas Pasrepan Pasuruan*, 758-771.
- Noer, R. M. (2023). Welfare : Jurnal Pengabdian Masyarakat Volume 1, Issue 2,. *Sosialisasi Kesehatan Gangguan Psikosomatis Menggunakan Media X Banner pada Lansia di Yayasan Panti Jompo Budi Sosial Batam*, 314-319.
- Pratiwi, D. (2020). Academy of Management Journal, vol 5 (3). *kematangan emosi dan psikosomatis pada mahasiswa tingkat akhir*, 11-143.
- Rohmadani, S. F. (2021). Journal of Psychological Perspective, Vol 3. *Psikosomatis Ditinjau Dari Self-Resilience yang Dimiliki Mahasiswa Semester Akhir di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta*, 35-39.
- Salsabila, H. (2020). Jurnal Manajemen dan Bisnis, JIMP Vol 3 (1), Hal 70-83. *Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel*, 11-20.
- Samri, P. (2023). Window of Public Health Journal, Vol 4. *Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pekerja Bagian Produksi Di PT. Industri Kapal Indonesia Makassar*, 462-471.

- Saragih, M. R. (2023). *Pengaruh Stres Akademik Terhadap Gejala Fisik Psikosomatis Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas X*, 17-25.
- Silaswara, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kota Tangerang Banten: CV. Pustaka Kreasi Mandiri All.
- Subagja, A. D. (2023). Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana Vol 11. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pd. Dharma Jaya*, 710-718.
- syahir, s. h. (2022). *metodologi penelitian*. Medan: KBM indonesia.
- Tiar Abdan Hisbih, L. K. (2023). Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 4. *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Workplace Wellbeing Sebagai Variabel Mediasi*, 109-125.
- Trirahayu, H. S. (2020). Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol 3 (1). *pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Reasuransi nasional indonesia*, 11-20.
- Ulfah, N. (2024). jurnal kesehatan masyarakat, Vol 15 (1). *hubungan stres kerja dengan gejala psikosomatis pada karyawan HSE (healt,safety,and Environmet) di proyek rumah sakit UPT vertikal makassar*, 37-48.
- Wardahana, A. (2022). *Manajemen Stress Kerja*. B40 - Cijerah Kota Bandung - Jawa Barat: CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Wasiman, E. S. (2023). SCIENTIA JOURNAL Jurnal Ilmiah Mahasiswa. *Pengaruh disiplin kerja, rotasi kerja dan stres kerja terhadap produktivitas Kerja Karyawan Pt Excelitas Technologies Batam*, 1-8.
- Wijono, J. N. (2024). Media Bina Ilmiah, Vol 18. *pengaruh kemampuan kerja, motovasi kerja, lingkungan dukungan sosial keluarga dengan stres kerja karyawan rumah sakit X di solo baru selama masa pandemi COVID-19*, 1779-1786.

Wuswa, N. J. (2020). Jurnal NeO-Bis, Vol 7 (2). *Stres kerja (occupational stres) yang mempengaruhi kinerja individu pada dinas kesehatan bidang pencegahan pemberantasan penyakit dan penyehatan lingkungan (P2P-PL_ di kabupaten bangkalan*, 1-17.

**L
A
M
P
I
R
A
N**

Lampiran 01. SK Pembimbing



YAYASAN WAKAF UMI
UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
 KAMPUS II UMI, Jln. Urip Sumoharjo KM 5 Makassar Info - www.fkmumi.ac.id

SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT UMI
 Nomor : 2357/H.23/FKM-UMI/X/2024

Tentang

PENGANGKATAN PEMBIMBING TUGAS AKHIR (SKRIPSI)

Atas Rahmat Allah SWT

Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muslim Indonesia

- Menimbang** :
1. Bahwa untuk menjamin kelancaran dan terarahnya penulisan proposal dan Skripsi serta pelaksanaan penelitian mahasiswa maka dipandang perlu untuk menetapkan tim pembimbing Skripsi bagi mahasiswa S1 Kesehatan Masyarakat FKM UMI yang akan menyelesaikan studinya
 2. Tim pembimbing ini membantu dan membimbing mahasiswa dalam penulisan proposal, Skripsi, dan pelaksanaan penelitian / praktek sampai mahasiswa tersebut menyelesaikan studinya
- Mengingat** :
1. UU Nomor 20 thn 2003 tentang sistem pendidikan Nasional
 2. Keputusan Menteri Pendidikan RI Nomor 23/U/2000
 3. PP No. 4 tahun 2014 Tentang penyelenggaraan pendidikan tinggi
 4. Peraturan Universitas Muslim Indonesia Nomor 01 tahun 2014

MEMUTUSKAN

Menetapkan
Pertama

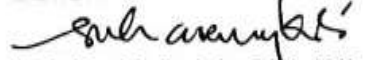
- Mengangkat Tim Pembimbing Skripsi bagi saudara (i)
ASTI AULIA AGUSTING (NIM: 14120210064)
 Peminatan : KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
 Dengan susunan Tim sebagai berikut

1. Dr. A. Rizki Amelia AP, SKM., M.Kes Pembimbing I
2. Dr. Ikhran Hardi S, SKM., M.Kes Pembimbing II

- Kedua** : Kepada Tim Pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam lingkungan Universitas Muslim Indonesia
- Ketiga** : Keputusan ini mulai berlaku sejak ditetapkan dan akan ditinjau serta diperbaiki sebagaimana mestinya apabila terdapat kekeliruan di dalamnya
- Keempat** : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan penuh amanah dan rasa tanggungjawab

Ditetapkan di : Makassar
 Pada Tanggal : 05 R. Awal 1445 H.
 14 Oktober 2024 M.

Dekan


Dr. Suharni A. Fachrin, S.Pd., M.Kes.

- Tembusan** :
1. Ketua YW-UMI
 2. Rektor UMI
 3. Arup



www.fkmumi.ac.id
KESEHATAN MASYARAKAT-ILMU KEPERAWATAN-KEBIDANAN-NERS
 "Terwujudnya Fakultas Kesehatan Masyarakat yang Unggul untuk menghasilkan tenaga kesehatan yang Islami dan kompeten dalam melayani masyarakat dengan akses pelayanan kesehatan terbatas pada tahun 2030"



Lampiran 02. Kuesioner penelitian

LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN PENELITIAN

(Informed Consent)

Hubungan Stres Kerja Dan Beban Kerja
Dengan Gejala Psikosomatis Pada Karyawan
PT PDP Desa Sulaho Tahun 2025

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Saya Asti Aulia Agusting mahasiswa semester 8 peminatan Kesehatan dan keselamatan kerja (k3) Universitas Musim Indonesia Makassar. Saya akan melakukan penelitian mengenai Hubungan Stres Kerja dan Beban Kerja dengan Gejala Psikosomatis Pada Karyawan Di PT. PDP Tahun 2025. Dalam rangka penelitian tersebut, saya meminta kesedian anda untuk mengisi kuesioner ini. Sebelum anda mengisinya, silahkan membaca dengan seksama petunjuk pengisian. Jawablah setiap pertanyaan sesuai kondisi yang anda alami. Jawaban yang anda tulis akan sangat membantu saya. Penelitian ini tidak akan mencapai sasaran jika anda tidak menjawabnya sesuai dengan kondisi yang anda alami. semua data dalam kuesioner ini akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk penelitian. Sebelum mengembalikan kuesioner ini, mohon periksa jawaban anda, jangan sampai ada yang terlewat. Atas bantuan dan kerja sama yang anda berikan, ucapkan terima kasih.

Responden

Peneliti

Asti Aulia Agusting

KUESIONER PENELITIAN

A. Karakteristik responden

No Kuesioner : (diisi oleh peneliti)

Tanggal pengisian :

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Tingkat Pendidikan :

B. Variabel stres kerja

Petunjuk pengisian

Bacalah setiap pertanyaan dan setiap pilihan jawaban dengan seksama

Isilah setiap pertanyaan pada kolom jawaban yang tersedia dibagian kanan

Beri tanda ceklis (✓) pada kolom jawaban yang tersedia

Keterangan:

1 : Tidak pernah

2 : Jarang

3 : Kadang-Kadang

4 : Sering

5 : Sangat Sering

No	Pertanyaan	Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat Sering
1	Kondisi kerja yang tidak menyenangkan atau tidak nyaman					
2	Saya merasa bahwa pekerjaan saya berpengaruh buruk terhadap fisik atau					

	perkembangan emosi saya					
3	Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan atau terlalu banyak batas waktu pekerjaan yang tidak pantas					
4	Saya kesulitan mengekspresikan pendapat atau perasaan saya mengenai kondisi pekerjaan saya kepada atasan					
5	Saya merasa bahwa pekerjaan saya mempengaruhi kehidupan keluarga atau pribadi					
6	Saya memiliki control penuh terhadap pekerjaan saya					
7	Saya memperoleh penghargaan yang sesuai terhadap kinerja baik yang saya lakukan					
8	Saya mampu menggunakan kemampuan dan bakat saya					

Sumber: the workplace stress scale

C. Variabel Beban kerja

Petunjuk pengisian:

1. pilihlah salah satu jawaban yang sesuai menurut anda
2. Berikan tanda centang ($\checkmark$) pada kolom jawaban yang anda anggap tepat

Keterangan

SS : sangat setuju

S : Setuju

N : Netral (ragu ragu)

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju :

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa bahwa waktu kerja saya sangat banyak dan tidak memiliki waktu istirahat yang cukup					
2	Saya merasa kurang puas dan tidak senang dengan hasil pekerjaan saya					
3.	Saya merasa pekerjaan saya cukup sulit					
4	Saya merasa banyak pekerjaan yang harus diselesaikan					
5	Pekerjaan saya memerlukan aktivitas fisik yang berat					
6	Pekerjaan saya menuntut adanya kerja keras mental dan fisik untuk menyelesaikannya					
7	Saya merasa kurang nyaman ketika bekerja					

Sumber: aulliya, 202

D. Variabel Gejala Psikosomatis

Berikan tanda checklist (√) pada pertanyaan berikut yang Bapak/Ibu anggap sesuai.

Keterangan:

SS = Sangat Sering

KK = Kadang-Kadang

S = Sering

TP = Tidak pernah

No	pertanyaan	RESPON			
		SS	S	KK	TP
1	Saya mengalami rasa sakit pada bagian kepala				
2	Saya merasa kepala saya sangat berat				
3.	Saya mengalami rasa sakit pada bagian perut				
4	Saya mengalami diare				
5	Saya mengalami rasa kaku pada bagian Pundak				
6	Saya mengalami rasa sakit pada bagian pinggang				
7	Saya merasa pusing disaat berdiri				
8	Saya merasa sakit pada bagian pinggang				
9	Saya dengan mudah terserang flu				
10	Mata saya terasa mudah Lelah				
11	Badan saya mudah sekali terasa Lelah atau capek				
12	Jantung saya berdebar-debar kencang tanpa alasan tertentu				
13	Tiba-tiba saya merasa kesulitan untuk bernafas				
14	Saya merasa sulit untuk berkonsentrasi				
15	Saat tidur saya merasa kurang nyenyak atau tidak nyaman atau insomnia				

Sumber:nurnadiah,2024

Lampiran 03. Hasil pengolahan data penelitian

Lampiran Layout Hasil Pengolahan Data Frequency Table

Kelompok Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 tahun	5	9.1	9.1	9.1
	20-29 tahun	30	54.5	54.5	63.6
	30-39 tahun	14	25.5	25.5	89.1
	40-49 tahun	6	10.9	10.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki laki	49	89.1	89.1	89.1
	perempuan	6	10.9	10.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

tingkat pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	50	90.9	90.9	90.9
	S1	5	9.1	9.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

kondisi kerja yang kurang menyenangkan atau tidak nyaman

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat sering	11	20.0	20.0	20.0
	Sering	4	7.3	7.3	27.3
	Kadang kadang	15	27.3	27.3	54.5
	Jarang	6	10.9	10.9	65.5
	Tidak pernah	19	34.5	34.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

saya merasa bahwa pekerjaan saya berpengaruh buruk terhadap fisik atau perkembangan emosi saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat sering	13	23.6	23.6	23.6
	Sering	1	1.8	1.8	25.5
	Kadang kadang	15	27.3	27.3	52.7
	Jarang	7	12.7	12.7	65.5
	Tidak pernah	19	34.5	34.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan atau terlalu banyak batas waktu pekerjaan yang tidak pantas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat sering	9	16.4	16.4	16.4
	Sering	5	9.1	9.1	25.5
	Kadang kadang	14	25.5	25.5	50.9
	Jarang	9	16.4	16.4	67.3
	Tidak pernah	18	32.7	32.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Saya kesulitan mengekspresikan pendapat atau perasaan saya mengenai kondisi pekerjaan saya kepada atasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat sering	16	29.1	29.1	29.1
	Sering	2	3.6	3.6	32.7
	Kadang kadang	16	29.1	29.1	61.8
	Jarang	7	12.7	12.7	74.5
	Tidak pernah	14	25.5	25.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Saya merasa bahwa pekerjaan saya mempengaruhi kehidupan keluarga atau pribadi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat sering	14	25.5	25.5	25.5
	Sering	5	9.1	9.1	34.5
	Kadang kadang	16	29.1	29.1	63.6
	Jarang	9	16.4	16.4	80.0
	Tidak pernah	11	20.0	20.0	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Saya memiliki control penuh terhadap pekerjaan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak pernah	24	43.6	43.6	43.6
	jarang	13	23.6	23.6	67.3
	kadang kadang	8	14.5	14.5	81.8
	sering	5	9.1	9.1	90.9
	sangat sering	5	9.1	9.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Saya memperoleh penghargaan yang sesuai terhadap kinerja baik yang saya lakukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak pernah	17	30.9	30.9	30.9
	jarang	24	43.6	43.6	74.5
	kadang kadang	6	10.9	10.9	85.5
	sering	6	10.9	10.9	96.4
	sangat sering	2	3.6	3.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Saya mampu menggunakan kemampuan dan bakat saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak pernah	19	34.5	34.5	34.5
	jarang	17	30.9	30.9	65.5
	kadang kadang	10	18.2	18.2	83.6
	sering	7	12.7	12.7	96.4
	sangat sering	2	3.6	3.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Total Jawaban Stres Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	8.00	6	10.9	10.9	10.9
	10.00	3	5.5	5.5	16.4
	11.00	1	1.8	1.8	18.2
	12.00	1	1.8	1.8	20.0

14.00	1	1.8	1.8	21.8
18.00	2	3.6	3.6	25.5
19.00	3	5.5	5.5	30.9
20.00	5	9.1	9.1	40.0
21.00	3	5.5	5.5	45.5
22.00	3	5.5	5.5	50.9
23.00	1	1.8	1.8	52.7
24.00	4	7.3	7.3	60.0
26.00	4	7.3	7.3	67.3
28.00	3	5.5	5.5	72.7
29.00	2	3.6	3.6	76.4
30.00	2	3.6	3.6	80.0
32.00	3	5.5	5.5	85.5
33.00	2	3.6	3.6	89.1
34.00	2	3.6	3.6	92.7
35.00	1	1.8	1.8	94.5
37.00	2	3.6	3.6	98.2
38.00	1	1.8	1.8	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Skor % Stres Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20.00	6	10.9	10.9	10.9
25.00	3	5.5	5.5	16.4
27.50	1	1.8	1.8	18.2
30.00	1	1.8	1.8	20.0
35.00	1	1.8	1.8	21.8
45.00	2	3.6	3.6	25.5
47.50	3	5.5	5.5	30.9
50.00	5	9.1	9.1	40.0
52.50	3	5.5	5.5	45.5
55.00	3	5.5	5.5	50.9
57.50	1	1.8	1.8	52.7
60.00	4	7.3	7.3	60.0
65.00	4	7.3	7.3	67.3
70.00	3	5.5	5.5	72.7
72.50	2	3.6	3.6	76.4
75.00	2	3.6	3.6	80.0
80.00	3	5.5	5.5	85.5
82.50	2	3.6	3.6	89.1
85.00	2	3.6	3.6	92.7
87.50	1	1.8	1.8	94.5
92.50	2	3.6	3.6	98.2
95.00	1	1.8	1.8	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Stres Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Berat	29	52.7	52.7	52.7
Ringan	26	47.3	47.3	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Saya merasa bahwa waktu kerja saya sangat banyak dan tidak memiliki waktu istirahat yang cukup

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	5	9.1	9.1	9.1
	Setuju	17	30.9	30.9	40.0
	Netral	18	32.7	32.7	72.7
	Tidak setuju	14	25.5	25.5	98.2
	Sangat tidak setuju	1	1.8	1.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Saya merasa kurang puas dan tidak senang dengan hasil pekerjaan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	3	5.5	5.5	5.5
	Setuju	11	20.0	20.0	25.5
	Netral	16	29.1	29.1	54.5
	Tidak setuju	24	43.6	43.6	98.2
	Sangat tidak setuju	1	1.8	1.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Saya merasa pekerjaan saya cukup sulit

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	15	27.3	27.3	27.3
	Setuju	10	18.2	18.2	45.5
	Netral	20	36.4	36.4	81.8
	Tidak setuju	9	16.4	16.4	98.2
	Sangat tidak setuju	1	1.8	1.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Saya merasa banyak pekerjaan yang harus diselesaikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	14	25.5	25.5	25.5
	Setuju	10	18.2	18.2	43.6
	Netral	21	38.2	38.2	81.8
	Tidak setuju	10	18.2	18.2	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Pekerjaan saya memerlukan aktivitas fisik yang berat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	18	32.7	32.7	32.7
	Setuju	18	32.7	32.7	65.5
	Netral	14	25.5	25.5	90.9
	Tidak setuju	5	9.1	9.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Pekerjaan saya menuntut adanya kerja keras mental dan fisik untuk menyelesaikannya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	21	38.2	38.2	38.2
	Setuju	17	30.9	30.9	69.1
	Netral	12	21.8	21.8	90.9
	Tidak setuju	5	9.1	9.1	100.0

Total	55	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Saya merasa kurang nyaman ketika bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat setuju	7	12.7	12.7	12.7
Setuju	11	20.0	20.0	32.7
Netral	16	29.1	29.1	61.8
Tidak setuju	21	38.2	38.2	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Total Jawaban Beban Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 7.00	1	1.8	1.8	1.8
8.00	3	5.5	5.5	7.3
9.00	2	3.6	3.6	10.9
10.00	1	1.8	1.8	12.7
11.00	3	5.5	5.5	18.2
12.00	2	3.6	3.6	21.8
13.00	4	7.3	7.3	29.1
14.00	6	10.9	10.9	40.0
17.00	1	1.8	1.8	41.8
18.00	4	7.3	7.3	49.1
19.00	5	9.1	9.1	58.2
20.00	2	3.6	3.6	61.8
22.00	4	7.3	7.3	69.1
23.00	6	10.9	10.9	80.0
24.00	2	3.6	3.6	83.6
25.00	2	3.6	3.6	87.3
26.00	3	5.5	5.5	92.7
27.00	1	1.8	1.8	94.5
28.00	3	5.5	5.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Skor % Beban Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20.00	1	1.8	1.8	1.8
22.86	3	5.5	5.5	7.3
25.71	2	3.6	3.6	10.9
28.57	1	1.8	1.8	12.7
31.43	3	5.5	5.5	18.2
34.29	2	3.6	3.6	21.8
37.14	4	7.3	7.3	29.1
40.00	6	10.9	10.9	40.0
48.57	1	1.8	1.8	41.8
51.43	4	7.3	7.3	49.1
54.29	5	9.1	9.1	58.2
57.14	2	3.6	3.6	61.8
62.86	4	7.3	7.3	69.1
65.71	6	10.9	10.9	80.0
68.57	2	3.6	3.6	83.6
71.43	2	3.6	3.6	87.3

	74.29	3	5.5	5.5	92.7
	77.14	1	1.8	1.8	94.5
	80.00	3	5.5	5.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Beban Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Berat	34	61.8	61.8	61.8
Valid	Ringan	21	38.2	38.2	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Saya mengalami rasa sakit pada bagian kepala

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Sangat sering	19	34.5	34.5	34.5
	Sering	12	21.8	21.8	56.4
Valid	Kadang-kadang	13	23.6	23.6	80.0
	Tidak pernah	11	20.0	20.0	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Saya merasa kepala saya sangat berat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Sangat sering	12	21.8	21.8	21.8
	Sering	11	20.0	20.0	41.8
Valid	Kadang-kadang	13	23.6	23.6	65.5
	Tidak pernah	19	34.5	34.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Saya mengalami rasa sakit pada bagian perut

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Sangat sering	5	9.1	9.1	9.1
	Sering	9	16.4	16.4	25.5
Valid	Kadang-kadang	19	34.5	34.5	60.0
	Tidak pernah	22	40.0	40.0	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Saya mengalami diare

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Sangat sering	2	3.6	3.6	3.6
	Sering	7	12.7	12.7	16.4
Valid	Kadang-kadang	12	21.8	21.8	38.2
	Tidak pernah	34	61.8	61.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Saya mengalami rasa kaku pada bagian Pundak

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Sangat sering	20	36.4	36.4	36.4
Valid	Sering	9	16.4	16.4	52.7
	Kadang-kadang	19	34.5	34.5	87.3

	Tidak pernah	7	12.7	12.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Saya mengalami rasa sakit pada bagian pinggang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat sering	9	16.4	16.4	16.4
	Sering	7	12.7	12.7	29.1
	Kadang-kadang	17	30.9	30.9	60.0
	Tidak pernah	22	40.0	40.0	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Saya merasa pusing disaat berdiri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat sering	19	34.5	34.5	34.5
	Sering	8	14.5	14.5	49.1
	Kadang-kadang	12	21.8	21.8	70.9
	Tidak pernah	16	29.1	29.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Saya merasa sakit pada bagian pinggang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat sering	10	18.2	18.2	18.2
	Sering	6	10.9	10.9	29.1
	Kadang-kadang	15	27.3	27.3	56.4
	Tidak pernah	24	43.6	43.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Saya dengan mudah terserang flu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat sering	7	12.7	12.7	12.7
	Sering	11	20.0	20.0	32.7
	Kadang-kadang	11	20.0	20.0	52.7
	Tidak pernah	26	47.3	47.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Mata saya terasa mudah Lelah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat sering	11	20.0	20.0	20.0
	Sering	9	16.4	16.4	36.4
	Kadang-kadang	11	20.0	20.0	56.4
	Tidak pernah	24	43.6	43.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Badan saya mudah sekali terasa Lelah atau capek

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat sering	13	23.6	23.6	23.6
	Sering	7	12.7	12.7	36.4
	Kadang-kadang	12	21.8	21.8	58.2
	Tidak pernah	23	41.8	41.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Jantung saya berdebar-debar kencang tanpa alasan tertentu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat sering	3	5.5	5.5	5.5
	Sering	10	18.2	18.2	23.6
	Kadang-kadang	8	14.5	14.5	38.2
	Tidak pernah	34	61.8	61.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Tiba-tiba saya merasa kesulitan untuk bernafas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat sering	2	3.6	3.6	3.6
	Sering	9	16.4	16.4	20.0
	Kadang-kadang	8	14.5	14.5	34.5
	Tidak pernah	36	65.5	65.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Saya merasa sulit untuk berkonsentrasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat sering	5	9.1	9.1	9.1
	Sering	9	16.4	16.4	25.5
	Kadang-kadang	11	20.0	20.0	45.5
	Tidak pernah	30	54.5	54.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Saat tidur saya merasa kurang nyenyak atau tidak nyaman atau insomnia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat sering	23	41.8	41.8	41.8
	Sering	3	5.5	5.5	47.3
	Kadang-kadang	14	25.5	25.5	72.7
	Tidak pernah	15	27.3	27.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Total Jawaban Gejala Psikomatis

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15.00	1	1.8	1.8	1.8
	16.00	1	1.8	1.8	3.6
	18.00	1	1.8	1.8	5.5
	21.00	1	1.8	1.8	7.3
	22.00	5	9.1	9.1	16.4
	23.00	1	1.8	1.8	18.2
	25.00	1	1.8	1.8	20.0
	27.00	1	1.8	1.8	21.8
	29.00	1	1.8	1.8	23.6
	30.00	1	1.8	1.8	25.5
	31.00	1	1.8	1.8	27.3
	32.00	1	1.8	1.8	29.1
	36.00	2	3.6	3.6	32.7
	38.00	1	1.8	1.8	34.5
	42.00	1	1.8	1.8	36.4
	44.00	3	5.5	5.5	41.8
	45.00	3	5.5	5.5	47.3
	46.00	3	5.5	5.5	52.7
	47.00	2	3.6	3.6	56.4
	48.00	1	1.8	1.8	58.2
	49.00	1	1.8	1.8	60.0
	51.00	2	3.6	3.6	63.6

52.00	1	1.8	1.8	65.5
54.00	2	3.6	3.6	69.1
55.00	1	1.8	1.8	70.9
56.00	3	5.5	5.5	76.4
57.00	3	5.5	5.5	81.8
58.00	3	5.5	5.5	87.3
59.00	4	7.3	7.3	94.5
60.00	3	5.5	5.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Skor % Gejala Psikomatis

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
25.00	1	1.8	1.8	1.8
26.67	1	1.8	1.8	3.6
30.00	1	1.8	1.8	5.5
35.00	1	1.8	1.8	7.3
36.67	5	9.1	9.1	16.4
38.33	1	1.8	1.8	18.2
41.67	1	1.8	1.8	20.0
45.00	1	1.8	1.8	21.8
48.33	1	1.8	1.8	23.6
50.00	1	1.8	1.8	25.5
51.67	1	1.8	1.8	27.3
53.33	1	1.8	1.8	29.1
60.00	2	3.6	3.6	32.7
63.33	1	1.8	1.8	34.5
70.00	1	1.8	1.8	36.4
73.33	3	5.5	5.5	41.8
75.00	3	5.5	5.5	47.3
76.67	3	5.5	5.5	52.7
78.33	2	3.6	3.6	56.4
80.00	1	1.8	1.8	58.2
81.67	1	1.8	1.8	60.0
85.00	2	3.6	3.6	63.6
86.67	1	1.8	1.8	65.5
90.00	2	3.6	3.6	69.1
91.67	1	1.8	1.8	70.9
93.33	3	5.5	5.5	76.4
95.00	3	5.5	5.5	81.8
96.67	3	5.5	5.5	87.3
98.33	4	7.3	7.3	94.5
100.00	3	5.5	5.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Gejala Psikomatis

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ada Gejala	18	32.7	32.7	32.7
Tidak Ada Gejala	37	67.3	67.3	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Crosstabs

Stres Kerja * Gejala Psikomatis

Crosstab

			Gejala Psikosomatis		Total
			Ada Gejala	Tidak Ada Gejala	
Stres Kerja	Berat	Count	16	13	29
		% within Stres Kerja	55.2%	44.8%	100.0%
	Ringan	Count	2	24	26
		% within Stres Kerja	7.7%	92.3%	100.0%
Total	Count		18	37	55
	% within Stres Kerja		32.7%	67.3%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	14.037 ^a	1	.000	.000	.000
Continuity Correction ^b	11.964	1	.001		
Likelihood Ratio	15.552	1	.000		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	13.782	1	.000		
N of Valid Cases	55				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8.51.

b. Computed only for a 2x2 table

Beban Kerja * Gejala Psikosomatis

Crosstab

			Gejala Psikosomatis		Total
			Ada Gejala	Tidak Ada Gejala	
Beban Kerja	Berat	Count	18	16	34
		% within Beban Kerja	52.9%	47.1%	100.0%
	Ringan	Count	0	21	21
		% within Beban Kerja	0.0%	100.0%	100.0%
Total	Count		18	37	55
	% within Beban Kerja		32.7%	67.3%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	16.526 ^a	1	.000	.000	.000
Continuity Correction ^b	14.209	1	.000		
Likelihood Ratio	22.529	1	.000		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	16.226	1	.000		
N of Valid Cases	55				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6.87.

b. Computed only for a 2x2 table

Lampiran 04. Surat izin penelitian



YAYASAN WAKAF UMI
UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
 KAMPUS II UMI, Jln. Urip Sumoharjo KM 5 Makassar Info - www.fkmumi.ac.id



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 0145/B.09/FKM-UMI/III/2025
 Lamp :
 Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yang Terhormat
Pimpinan PT. Putra Dermawan Pratama
 Di
Tempat

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Dengan Rahmat Allah SWT, dalam rangka penyusunan Skripsi dari mahasiswa:

Nama	: Asti Aulia Agusting
Stambuk	: 14120210064
Program Studi	: Kesehatan Masyarakat
Peminatan	: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Dimohon kiranya yang bersangkutan dapat diberikan izin / rekomendasi untuk melaksanakan Penelitian di:

"PT. Putra Dermawan Pratama"

Judul Penelitian :
"Hubungan Stres Kerja dan Beban Kerja dengan gejala psikosomatis pada karyawan PT. Putra Dermawan Pratama"

Demikianlah permohonan ini, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

والله ولي التوفيق والهداية

03 Maret 2025 M
 03 Ramadhan 1446 H

a.n Dekan
 Wakil Dekan-I Bidang Akademik




Dr. Setiawan, SST., MPH.

Tembusan:

1. Dekan FKM UMI (Sebagai laporan)
2. Arsip

www.fkmumi.ac.id
KESEHATAN MASYARAKAT - ILMU KEPERAWATAN - KEBIDANAN - NERS
 "Terwujudnya Fakultas Kesehatan Masyarakat yang Unggul dalam menghasilkan tenaga kesehatan yang berdaya saing dan islami dalam pengembangan ilmu kesehatan masyarakat pada tingkat Nasional tahun 2020"



 fkmumiofficial
  Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI
  fkmumiofficial
  fkmumiofficial

Lampiran 05. Surat keterangan telah melakukan penelitian



PERTAMBANGAN BUI NIKEL

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN
No. Surat 001/SK-P/HRD/BBG/III/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa:

Nama : Asti Aulia Agusting
Nim : 14120210064
Program studi : Kesehatan Masyarakat
Jurusan : Kesehatan Masyarakat peminatan K3
Perguruan tinggi : Universitas Muslim Indonesia

Benar mahasiswa tersebut telah melaksanakan penelitian dan pengambilan data di Site PT. Putra Dermawan Pratama Desa sulaho, Kab Kolaka Utara pada hari **selasa 18 maret 2025** dalam rangka penyusunan Skripsi sebagai syarat penyelesaian studi di Universitas Muslim Indonesia, yang bersangkutan dengan judul penelitian.

"Hubungan stres kerja dan Beban Kerja Dengan Gejala Psikosomatis pada Karyawan PT. Putra Dermawan Pratama"

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk seperlunya dan sebagaimana mestinya.

Desa sulaho, maret 2025

PT. **Mahdi Prati Sidi M.Si**
Manager HRD

Lampiran 06. Surat keaslian data



**LABORATORIUM KOMPUTER
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA**

Jl. Urip Sumoharjo Km. 0.5 Kampus II Telp. (0411) 425607 Makassar 90231

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN DATA
Nomor :119/A.01/LAB.KOMP-FKM-UMI/VII/2025

NAMA	: ASTI AULIA AGUSTING
JENIS KELAMIN	: PEREMPUAN
STAMBUK	: 14120210064
PRODI	: KESEHATAN MASYARAKAT
PEMINATAN	: KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
JUDUL SKRIPSI	: HUBUNGAN STRES KERJA DAN BEBAN KERJA DENGAN GEJALA PSIKOMATIS PADA KARYAWAN PT.PUTRA DERMAWAN PRATAMA DESA SULAHO TAHUN 2025

Apabila dikemudian hari terbukti tidak benar, maka saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.
Wallahu Waliyyut Taufiq Walhidayah

Mengetahui
Kepala Lab. Komputer FKM UMI



FATMA UMMA, S.Kep.,Ns.,M.Kes

Makassar, 01 Juli 2025
Yang membuat pernyataan
Peneliti

ASTI AULIA AGUSTING

Lampiran 07. Surat keterangan lulus plagiasi



KAMPUS II UMI . JL. Urip Sumoharjo KM 5 Makassar Info – www.fkmumi.ac.id

☐

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Nomor : 0799/PL.00/FKM/UMI/RB/2025

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Unit Ruang Baca Fakultas Kesehatan Masyarakat dengan ini menerangkan bahwa :

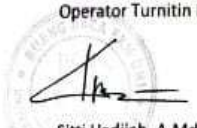
Nama	: Asti Aulia Agusting
NIM	: 141 2021 0064
Judul	: HUBUNGAN STRES KERJA DAN BEBAN KERJA DENGAN GEJALA PSIKOSOMATIS PADA KARYAWAN PT. PUTRA DERMAWAN PRATAMA DESA SULAHO TAHUN 2025
Program Studi/Peminatan	: Kesehatan Masyarakat / Kesehatan dan Keselamatan Kerja
Status	: Lulus (25%)
Laporan Hasil Plagiasi	: Terlampir

Adalah benar-benar sudah lulus pengecekan plagiasi dari Naskah publikasi Tugas Akhir dengan menggunakan aplikasi Turnitin.

Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Makassar, 32 Juli 2025

Operator Turnitin FKM UMI



Sitti Hadijah, A.Md

Lampiran 06. Dokumentasi



Gambar1: Pengambilan data kuesioner



Gambar2: pengambilan data kuesioner



Gambar3: Pengambilan data kuesioner



Gambar4: Pengambilan data kuesioner



Gambar5: pengambilan data



Gambar6: Pengambilan data



gambar7: pengambilan data



gambar8: foto bersama hari terakhir meneliti

RIWAYAT HIDUP



Asti aulia agusting adalah nama penulis skripsi ini. Lahir pada tanggal 07 Desember 2003 di Desa Watunohu, Kabupaten Kolaka Utara, Provinsi Sulawesi Tenggara. Penulis merupakan anak tunggal dari pasangan **Agustang** (ayah) dan **Muliati** (ibu).

Penulis mulai menempuh pendidikan di SD Negri 2 Watunohu pada tahun 2009 dan lulus pada tahun 2015, pada tahun itu juga penulis melanjutkan sekolah menengah pertama di MTs Darul Istiqamah Watunohu dan lulus pada tahun 2018, kemudian melanjutkan sekolah menengah atas di SMA Negri 1 Pakue pada tahun 2018 dan selesai pada tahun 2021.

Pada tahun 2021 penulis memilih melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi swasta, tepatnya di Universitas Muslim Indonesia (UMI), Fakultas Kesehatan Masyarakat pada Program Studi Kesehatan Masyarakat.