

**NASKAH PUBLIKASI**

**PENGARUH *WORKLOAD* TERHADAP *WORK STRESS* PADA  
PEGAWAI KEJAKSAAN NEGERI KOTA SAMARINDA**

***EFFECT OF WORKLOAD TO EMPLOYEES WORK STRESS AT KEJAKSAAN  
NEGERI KOTA SAMARINDA***

Tasya Fadilla<sup>1</sup>, Desita Dyah Damayanti<sup>2</sup>



**OLEH :**

**TASYA FADILLA**

**1811102433074**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR  
SAMARINDA**

**2022**

**NASKAH PUBLIKASI**

**Pengaruh *Workload* terhadap *Work Stress* pada Pegawai Kejaksaan Negeri  
Kota Samarinda**

*Effect of Workload to Employees Work Stress at Kejaksaan Negeri Kota Samarinda*

Tasya Fadilla<sup>1</sup>, Desita Dyah Damayanti<sup>2</sup>



**OLEH :**

**TASYA FADILLA**

**1811102433074**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR  
SAMARINDA  
2022**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

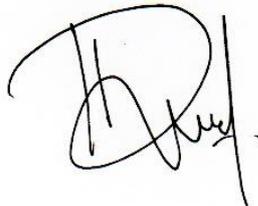
**PENGARUH *WORKLOAD* TERHADAP *WORK STRESS* PADA  
PEGAWAI KEJAKSAAN NEGERI KOTA SAMARINDA**

**NASKAH PUBLIKASI**

**DISUSUN OLEH :  
TASYA FADILLA  
1811102433074**

**Disetujui untuk diujikan  
Pada tanggal, 7 Juli 2022**

**Pembimbing**



Desita Dyah D., M.Psi., Psikolog  
NIDN. 1111129301

**LEMBAR PENGESAHAN**

**PENGARUH *WORKLOAD* TERHADAP *WORK STRESS* PADA  
PEGAWAI KEJAKSAAN NEGERI KOTA SAMARINDA**

**NASKAH PUBLIKASI**

**DISUSUN OLEH:  
TASYA FADILLA  
1811102433074**

**DIUJIKAN  
PADA TANGGAL 13 JULI 2022**

Penguji 1



Muslimin Nulipata, M.Psi., Psikolog

Penguji 2



Desita Dyah D., M.Psi., Psikolog

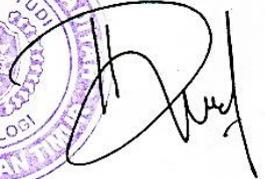
Mengetahui,

Dekan  
Fakultas Psikologi



Dr. R. Yudhi Satria Restu Artosandi, M. Si  
NIDN. 0601077201

Ketua  
Program Studi Psikologi



Desita Dyah D, M. Psi., Psikologi  
NIDN. 1111129301

## **Pengaruh *Workload* terhadap *Work Stress* pada Pegawai Kejaksaan Negeri Kota Samarinda**

### ***Effect of Workload to Employees Work Stress at Kejaksaan Negeri Kota Samarinda***

Tasya Fadilla<sup>1</sup>, Desita Dyah Damayanti<sup>2</sup>  
Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur  
e-mail<sup>1</sup> : [tasyafadilla206@gmail.com](mailto:tasyafadilla206@gmail.com)  
e-mail<sup>2</sup> : [ddd822@umkt.ac.id](mailto:ddd822@umkt.ac.id)

**Abstrak :** *Workload* merupakan sejumlah aktivitas yang dilakukan atau waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dipersepsikan individu sebagai kelebihan aktifitas kerja, jam kerja, tekanan kerja dan tingkat kepuasan individu. Banyaknya tuntutan pekerjaan di lingkungan kerja membuat munculnya *work stress*. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh antara *workload* dan *work stress* pada pegawai Kejaksaan Negeri Kota Samarinda. Jumlah sampel penelitian dalam penelitian ini ada 46 orang responden. Dalam pengambilan data, skala *workload* yang digunakan terdiri atas 12 aitem dengan *cronbach alpha* sebesar 0.850 dan skala *work stress* terdiri atas 13 aitem dengan *cronbach alpha* sebesar 0.835. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara *workload* terhadap *work stress* pada pegawai Kejaksaan Negeri Kota Samarinda dengan data yang diperoleh berdasarkan hasil analisis regresi sederhana yang menunjukkan nilai koefisien korelasi *workload* terhadap *work stress* sebesar 0.507 dengan  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ), hasil ini menunjukkan hipotesis yang diajukan peneliti diterima.

**Kata kunci :** **Kejaksaan Negeri Kota Samarinda, *Workload*, *Work Stress***

**Abstract :** *Workload* is a number of activities carried out or the time given to complete work that is perceived by individuals as excess work activities, working hours, work pressure and individual satisfaction levels. The many demands of work in the work environment create work stress. This study aims to see the effect of workload and work stress on employees of the Samarinda City Public Prosecutor's Office. The number of research samples in this study were 46 respondents. In data collection, the workload scale used consisted of 12 items with a cronbach alpha of 0.850 and the work stress scale consisting of 13 items with a cronbach alpha of 0.835. The results of this study indicate that there is an influence between workload on work stress in Samarinda City Public Prosecutor's employees with the data obtained based on the results of simple regression analysis which shows the workload correlation coefficient on work stress of 0.507 with  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ), these results indicate The hypothesis proposed by the researcher is accepted.

**Keywords :** **Kejaksaan Negeri Kota Samarinda, *Workload*, *Work Stress***

## A. Pendahuluan

### 1. Latar Belakang

Menurut pendapat Anwar (2020) PNS atau Pegawai Negeri Sipil adalah struktur utama dalam sumber daya manusia di Indonesia sebagai aparatur negara yang memiliki peran aktif dan dominan dalam menjalankan kegiatan di dalam instansi karena di dalam lingkungan kerja karyawan atau individu menjadi pelaku, perencana dan sebagai penentu tercapainya tujuan instansi dalam penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Dalam menjalankan peranan tersebut, PNS harus memiliki kompetensi yang dilihat dari sifat disiplin yang tinggi, kinerja yang baik, sifat dan perilaku yang setia dan taat kepada negara, bermental dan bermoral baik, sadar akan tanggung jawab mereka sebagai Pegawai Negeri Sipil atau PNS, profesional dan mampu menjadi agen persatuan dan kesatuan bangsa. Instansi juga dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada, melalui memberikan pelatihan atau *training* agar terwujudnya keseimbangan antara kemampuan, kebutuhan karyawan dengan tuntutan pekerjaan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Jika organisasi atau instansi tidak mampu mengimbangi kebutuhan dan kemampuan karyawan dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan dikarenakan tuntutan pekerjaan yang tinggi yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan karyawan.

Menurut Menpan (1997) *workload* adalah sekumpulan pekerjaan yang harus dikerjakan oleh pegawai dalam jangka waktu yang sudah ditentukan atau jangka waktu terbatas. Selain itu, menurut Permendagri Nomor 12 tahun 2008, *workload* merupakan *jobdesk* yang menjadi tanggung jawab karyawan di lingkungan kerja. *Workload* juga dapat dialami oleh para karyawan yang bekerja di Kejaksaan Negeri Kota Samarinda. Kejaksaan merupakan lembaga pemerintah dalam penegakan hukum di Indonesia mengenai perkara penuntutan yang berusaha semaksimal mungkin untuk lebih berperan aktif dalam menegakkan prinsip demokrasi liberal yang mewujudkan ide-ide seperti konstitusionalisme dan pemerintah dengan kekuasaan terbatas, melindungi kepentingan masyarakat, sebagai penegak HAM, serta menjadi pemberantas KKN atau Korupsi, Kolusi dan Nepotisme. Kejaksaan Negeri Kota Samarinda juga berusaha untuk menjadi penegak hukum yang profesional, proporsional serta akuntabel. Maka dari itu para staf dan jaksa bidang dituntut untuk profesional, proporsional serta akuntabel dalam melayani masyarakat Indonesia. Kualitas pelayanan yang diberikan lembaga penegak hukum seperti Kejaksaan haruslah sesuai dengan visi dan misi dari Kejaksaan Tinggi. Setiap menjalankan tugas, fungsi dan kewenangan yang diberikan haruslah mampu dalam mewujudkan atau tercapainya kepastian hukum, ketertiban hukum, keadilan dan fakta berdasarkan hukum dan mematuhi norma keagamaan, kesopanan dan kesusilaan serta wajib mencari nilai kemanusiaan, hukum dan keadilan yang hidup di masyarakat.

Menurut Robbins (2007) menyatakan bahwa "*Work stress is a condition that suppresses a person's psychological state in achieving an opportunity which requires the individual to overcome limits or barriers*". Artinya *work stress* adalah situasi yang menekan keadaan atau kondisi psikologis seseorang dalam mencapai suatu peluang yang mengharuskan individu tersebut untuk mengatasi hambatan yang ada. *Work Stress* terjadi karena tingkat *workload* yang diterima karyawan (banyak atau sedikit) oleh pihak organisasi atau instansi yang dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan dan banyaknya tugas tambahan yang diterima oleh para pegawai, adanya *double job*, dan *job desk*

yang tidak sesuai. Jika karyawan tidak dapat mengatasi atau mengurangi masalah ini akan berakibat timbulnya *work stress*.

Stres terjadi akibat dari *workload* yang diberikan oleh pihak organisasi kepada pekerja atau karyawan yang dituntut untuk dapat segera menyelesaikan tugas yang diberikan dengan waktu pengerjaan yang sudah ditentukan, banyaknya tugas yang diberikan, terjadinya penumpukan pekerjaan, banyaknya kasus yang dikerjakan setiap harinya, adanya *double job* atau biasa dikenal dengan rangkap pekerjaan yang ditangani karyawan, pekerjaan yang monoton dan apa yang mereka dapat seperti gaji dan tunjangan yang tidak sesuai dengan tingkat *workload* yang diberikan. Jika para karyawan tidak mengurangi atau tidak mengatasi masalah ini akan berpotensi mengalami *work stress*.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian yaitu apakah ada pengaruh antara *workload* terhadap *work stress* pada pegawai Kejaksaan Negeri Kota Samarinda?. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh antara *workload* terhadap *work stress* pada pegawai Kejaksaan Negeri Kota Samarinda.

## 2. Tinjauan Pustaka

### a. *Workload*

Menurut Wicaksono (2016) *workload* adalah waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan serangkaian kegiatan atau pekerjaan yang dirasakan individu sebagai aktivitas kerja yang berlebihan, waktu kerja, tekanan kerja, dan kepuasan individu. *Workload* merupakan tekanan tugas yang diterima oleh pegawai dan harus dikerjakan dan diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Schultz dan Schultz (2005) membagi *workload* menjadi dua aspek antara lain :

#### 1. Beban kerja kuantitatif

Beban kerja kuantitatif merupakan situasi atau kondisi individu yang dihadapi dengan banyaknya pekerjaan yang ditangani dengan waktu penyelesaian yang terbatas.

#### 2. Beban kerja kualitatif

Beban kerja kualitatif merupakan situasi individu yang berhubungan dengan tanggung jawab atau pekerjaan yang ditangani terlalu sulit sehingga karyawan merasa tidak berkemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut sehingga menyebabkan stres.

### b. *Work stress*

Menurut Beehr dan Rice (1992) *work stress* merupakan hasil interaksi individu antara situasi atau kondisi dengan karakteristik karyawan yang mengubah fisik dan psikologis karyawan. Artinya *work stress* adalah tuntutan atau kebutuhan pekerjaan yang tidak bisa diseimbangkan dengan kemampuan karyawan itu sendiri. *Work stress* memiliki empat aspek menurut Braham (Viakarisma, 2010), yaitu:

#### 1. Aspek fisiologis

Hal ini terjadi karena tekanan yang diterima individu dari luar seperti tekanan darah tinggi dan serangan jantung, gangguan pencernaan, gangguan tidur, nyeri pinggang, gangguan tidur, ketegangan bahu dan leher.

#### 2. Aspek kepribadian

Perubahan emosi akibat adanya tekanan dari luar seperti ketakutan dan kegelisahan, kesedihan yang berlebihan, tangisan dan depresi sederhana, ketegangan, agresi terhadap orang lain, dan sedikit perubahan suasana hati.

### 3. Aspek kognitif

Perubahan kemampuan berpikir seseorang akibat dari tekanan eksternal seperti mudah lupa karena daya ingat yang menurun, kesulitan dalam mengambil keputusan konsentrasi menurun dan gemar melamun.

### 4. Aspek interpersonal

Perubahan individu dalam menjalin hubungan dengan orang lain akibat dari tekanan eksternal individu seperti menurunnya tingkat kepercayaan pada orang lain, sering acuh dan mendiamkan individu lain, selalu mencari masalah dengan orang, mengisolasi diri dari dunia luar dan mudah menyalahkan orang lain.

## 3. Kerangka berpikir dan Hipotesis

*Workload* sebagai *stressor* bagi para karyawan di lingkungan kerja yang dapat mengakibatkan dampak bagi para karyawan itu sendiri salah satunya adalah *workstress*. *Workload* atau tekanan kerja yang akan diterima oleh semua tenaga kerja atau individu yang bekerja di organisasi, instansi pemerintah atau perusahaan mulai dari tugas yang menumpuk, *double job* yang berat dan banyak, *jobdesk* yang dikerjakan tidak sesuai, adanya tugas tambahan yang diberikan, penghasilan atau gaji yang tidak sesuai dengan *jobdesk* karyawan dan juga tenggat waktu yang sudah ditentukan dalam menyelesaikan tugas, hal ini menjadi penyebab *work stress* pada karyawan. Menurut penelitian Maharani dan Budianto (2019) mengatakan terdapat pengaruh langsung antara *workload* terhadap *work stress* para perawat dirawat inap karena *workload* yang berlebihan dan sulit. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi *workload* adalah faktor lingkungan fisik, dimana kondisi fisik lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan, efektivitas hasil kerja para karyawan seperti fasilitas, sarana dan prasarana hingga kenyamanan kantor dan salah satu faktor yang mempengaruhi timbulnya *work stress* adalah *workload* yang berlebihan atau tinggi seperti banyaknya tugas yang diberikan dan tidak sesuai *jobdesk* karyawan dan waktu yang terbatas dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Dalam penelitian ini variabel *workload* menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Schultz dan Schultz (2005) yang terdiri atas dua aspek yaitu beban kerja kuantitatif yang timbul akibat banyak atau sedikitnya tugas yang diberikan dan beban kerja kualitatif merupakan kondisi atau perasaan individu yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditangani terlalu sulit sehingga karyawan merasa tidak berkemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut sehingga menyebabkan stres sedangkan *work stress* menggunakan aspek dari Braham (Viakarisma, 2010) yang terdiri atas empat aspek, yaitu aspek fisiologis merupakan tekanan dari luar yang berpengaruh kepada fisik individu seperti gangguan tidur dan lain-lainnya, aspek kognitif merupakan perubahan kemampuan berpikir individu akibat tekanan yang diterima seperti mudah lupa dan lainnya, aspek kepribadian merupakan perubahan emosi akibat tekanan seperti ketakutan, gelisah dan lainnya, dan aspek interpersonal merupakan perubahan dalam berelasi dengan orang lain seperti menutup diri dan lainnya.

Aspek *workload* diatas dapat mempengaruhi *work stress* bagi karyawan maupun sebaliknya seperti banyak atau sedikitnya pekerjaan yang diterima karyawan dengan waktu penyelesaiannya yang terbatas, karyawan kesulitan dalam mengerjakan atau menyelesaikan tugas yang berikan sehingga karyawan merasa tidak mampu melakukan tugas tersebut dan tidak mau menggunakan kemampuan atau potensi yang dimiliki karena sulitnya pekerjaan yang diberikan. Akibat dari tingginya

*workload* diterima karyawan dapat berpengaruh atau berdampak negatif pada diri karyawan itu sendiri seperti mudah lelah, munculnya gangguan tidur yang akan mengganggu aktifitas kerja, menurunnya daya ingat dan konsentrasi seperti mudah lupa dan sulit mengambil keputusan, gelisah dan takut akan *deadline* dari tugas yang diterima, menurunnya interaksi dengan orang sekitar dan menutup diri dari orang lain. Hal diatas sejalan dengan penelitian dari Sagala (2020) yang menyatakan bahwa *workload* yang tinggi akan berdampak negatif seperti gangguan tidur, gejala fisik seperti sakit kepala, mudah lelah, gejala kognitif, dan gejala psikologis yang akan menimbulkan *work stress* dan salah satu penyebab *work stress* menurut penelitian Sagala (2020) adalah *workload* yang tinggi (kuantitas dan kualitas kerja yang tinggi). Hal ini dapat menimbulkan *work stress* kepada karyawan dikarenakan *stressor* yang cukup tinggi yaitu *workload*.

Maka dari pemaparan kerangka berpikir di atas, peneliti merumuskan hipotesis penelitian yaitu ada pengaruh antara *workload* terhadap *work stress* pada pegawai Kejaksaan Negeri Kota Samarinda.

## B. Metodologi

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015) Pendekatan penelitian kuantitatif merupakan data yang banyak menggunakan angka atau numerik dalam mengumpulkan data hingga penafsiran dari hasil yang sudah dikumpulkan dan diolah menggunakan teknik statistik, maka dalam penelitian kuantitatif akan lebih mudah dan baik apabila hasil data disajikan dalam bentuk tabel, grafik, gambar atau tampilan lainnya. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli 2022 dengan populasi adalah semua pegawai Kejaksaan Negeri kota Samarinda dan dalam menentukan jumlah sampel penelitian menggunakan teknik *sampling* jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel ketika seluruh anggota populasi digunakan didalam penelitian sebagai sampel (Sugiyono, 2015) yaitu sebanyak 53 orang sampel penelitian.

Variabel dalam penelitian ini adalah variabel bebas (X) yaitu *workload* dan variabel terikat (Y) yaitu *work stress*. *Workload* merupakan kumpulan atau sejumlah pekerjaan dan kegiatan yang diberikan pada karyawan oleh pihak instansi dan harus dikerjakan dan diselesaikan dalam kurun waktu yang telah diberikan. Ada dua aspek dalam *workload* yaitu beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. *Work Stress* merupakan kondisi atau reaksi individu terhadap pekerjaan yang diberikan sangat tinggi di lingkungan kerjanya. Pengukuran *work stress* dilakukan dengan memperhatikan aspek *work stress* yaitu fisiologis, kognitif, kepribadian dan interpersonal.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala likert dengan kuesioner. Untuk skala *workload* menggunakan skala adaptasi dari Balbeid (2017). Aspek yang digunakan dalam skala ini menggunakan teori dari Schultz dan Schultz (2005) yaitu beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif yang terdiri atas 15 item dengan item sifat *favorable* sebanyak 11 aitem dan aitem sifat *unfavorable* sebanyak 4 item. Lalu peneliti melakukan uji coba dan uji reliabilitas pada skala *workload* dengan 80 responden yang bekerja di instansi pemerintahan dan mendapatkan hasil yaitu *cronbach alpha* sebesar 0.850 dengan aitem sahih sebanyak 12 aitem. Untuk skala *workload*, pengukuran *work stress* didasarkan pada konsep dari Braham (Viakarisma, 2010) dengan empat aspek yaitu fisiologis, kognitif, kepribadian dan interpersonal. Skala ini terdiri dari 80 aitem (39 aitem *favorable* dan 41 aitem *unfavorable*). peneliti melakukan uji validitas dan *expert judgement* dengan menyebarkan skala mentah kepada tiga *expert* yang ahli dibidangnya, lalu peneliti mengolah data menggunakan formula Aiken dan mendapatkan hasil bahwa terdapat aitem valid yaitu sebanyak 20 aitem. Selanjutnya peneliti melakukan uji coba dan uji reliabilitas dengan 80 responden yang bekerja di

instansi pemerintahan dan mendapatkan hasil yaitu *cronbach alpha* sebesar 0.835 dengan 13 aitem yang valid. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

### 1. Uji asumsi klasik

#### a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah variabel yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak. Jika berdistribusi normal, maka dapat melanjutkan ke tahap selanjutnya dan dianalisis menggunakan statistik parametrik atau regresi. Jika tidak berdistribusi normal, maka harus dianalisis menggunakan teknik non parametrik.. Maka dari itu analisis statistik dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan residual berdistribusi normal sebagai berikut:

1. Jika nilai  $p \geq 0,05$  maka data distribusi normal
2. Jika nilai  $p < 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal

#### b. Uji linieritas

Menurut Ghozali (2016) uji linieritas digunakan untuk menguji apakah variabel yang diteliti mempunyai hubungan atau pengaruh yang linier atau tidak linier. Uji ini biasa digunakan untuk syarat analisis regresi linier atau korelasi. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linieritas adalah:

1. Jika nilai  $p < 0,05$  maka hubungan antara X dan Y adalah linier atau benar.
2. Jika nilai  $p > 0,05$  maka hubungan antara X dan Y adalah tidak linier.

### 2. Uji deskriptif statistik

Statistik deskriptif adalah sejumlah kegiatan pengumpulan, penataan, peringkasan dan penyajian data dengan harapan agar data dapat lebih mudah dibaca dan mudah dipahami oleh pengguna data. Statistik deskriptif hanya memberikan gambaran umum mengenai karakteristik objek penelitian. Menurut Ghozali (2016) statistik deskriptif dipakai untuk menjelaskan gambaran mengenai karakteristik dari sejumlah data tanpa mengambil kesimpulan umum. Analisis ini terdiri atas mean, median, maksimum, minimum, dan standar deviasi.

### 3. Analisis regresi linier sederhana

Teknik analisis regresi linier sederhana yang digunakan untuk menelaah atau mencari pengaruh antara dua variabel atau lebih yang diteliti peneliti. Regresi linier digunakan untuk menguji variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) yang tujuan untuk memprediksi besaran nilai variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel bebas dan mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat.

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

X = variabel bebas            a dan b = konstanta

Y = variabel terikat

## C. Hasil dan diskusi

### 1. Hasil analisis

Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai Kejaksaan Negeri Kota Samarinda sebanyak 53 orang yang terdiri atas 16 orang yang menjabat sebagai jaksa, 37 orang bekerja sebagai pegawai. Pengumpulan data penelitian dilaksanakan tanggal 20-22 Juni 2022. Lokasi penelitian adalah Kejaksaan Negeri Kota

Samarinda. Penyebaran skala penelitian dilakukan oleh peneliti sendiri dengan dibantu oleh pihak Kejaksaan Negeri Kota Samarinda. Jumlah data yang disebar ada 53 lembar kuesioner. Lembar kuesioner penelitian yang kembali hanya 46 lembar kuesioner karena 2 sampel penelitian tidak bersedia untuk mengisi lembar kuesioner yang disebar, 2 sampel penelitian tidak mengisi dikarenakan harus keluar kota untuk keperluan dinas selama beberapa minggu dan 3 sampel penelitian lainnya sedang disposisi jabatan. Berikut hasil analisis data:

a. Uji asumsi klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>						
Variabel	N	Normal Parameters		Kolmogorov Smirnov Z	Sig. (2-Tailed)	Distribution
		M	Sd			
<i>Workload</i>	46	28.35	4.785	.643	.803	Normal
<i>Work Stress</i>	46	35.26	5.314	1.107	.252	

Dari hasil uji normalitas di atas, dapat disimpulkan bahwa sebaran data *workload* dan *work stress* memiliki distribusi normal yaitu dengan sig.  $\leq 0.05$  yaitu untuk variabel *workload* dengan nilai signifikansi sebesar 0.803 (sig.  $\leq 0.05$ ) dan variabel *work stress* dengan nilai signifikansi sebesar 0.252 (sig.  $\leq 0.05$ ).

2. Uji linieritas

Tabel 2. Hasil uji linieritas

<i>Anova Table</i>							
Variabel	N		Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
<i>Workload</i>	46	Linearity	264.542	1	264.542	26.154	.000
<i>Work Stress</i>		Deviation From Linearity	513.026	19	27.001	2.670	.011

Dari tabel hasil uji linieritas diatas, menunjukkan bahwa nilai F sebesar 26.154 dengan sig. sebesar 0.000, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara kedua variabel yang diteliti adalah linier karena sig.  $< 0.05$ . setelah diketahui bahwa pengaruh antara kedua variabel adalah linier, maka teknik regresi dapat digunakan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel dan memprediksi seberapa besar peran *workload* terhadap *work stress*.

b. Kategorisasi

Menurut Azwar (2012) Pengkategorisasian data menggunakan prosedur data hipotetik. Kategorisasi digunakan untuk membantu memperlancar interpretasi oleh peneliti dengan menggunakan data hipotetik. Data hipotetik ini menggunakan alat ukur yang sudah divalidasi (Semesta Psikometrika, 2018).

Tabel 3. Data variabel *workload*

Variabel	Statistik	Hipotetik
<i>Workload</i>	Skor minimal	12
	Skor maksimal	48
	Mean	37
	Standar deviasi	6

Tabel 4. Data Variabel *Work Stress*

Variabel	Statistik	Hipotetik
<i>Work Stress</i>	Skor minimal	13
	Skor maksimal	52
	Mean	32.5
	Standar deviasi	6.5

Berdasarkan gambaran umum skor dan data hipotetik dari *workload* terhadap *work stress* akan dibuat kategorisasi. Kategorisasi ini bertujuan untuk mengkategorisasikan subjek berdasarkan tingkat skor subjek penelitian secara terstruktur menurut kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2010). Penetapan kategori ini didasarkan pada satuan standar deviasi dalam tabel diatas, dengan rentang angka minimum dan maksimum secara teoritis. Secara umum kategorisasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Rentang Nilai Dan Kategorisasi Skor Subjek Variabel *Workload*

Rumus	Rentang Nilai	kategori
$X < M - 1 SD$	$X < 31$	Rendah
$M - 1 SD \leq X < M + 1 SD$	$31 \leq X < 43$	Sedang
$M + 1 SD \leq X$	$43 \leq X$	Tinggi

Keterangan :

M = mean  
SD = standar deviasi  
X = skor subjek

Gambaran mengenai kategori skor dan distribusi subjek untuk variabel *workload* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Kategorisasi Skor Variabel *Workload*

Kategorisasi_ <i>Workload</i>				
	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Rendah	31	67.4	67.4	67.4
Sedang	15	32.6	32.6	<b>100.0</b>
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Berdasarkan tabel kategorisasi skor diatas dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai di Kejaksaan Negeri Kota Samarinda berada di kategori rendah pada *workload* dengan frekuensi sebesar 31 orang yang dikategorikan rendah atau 64.7%.

Gambaran mengenai skor kategorisasi dan distribusi untuk variabel *work stress* dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 7. Rentang Nilai Dan Kategorisasi Skor Subjek Variabel *Work Stress*

Rumus	Rentang Nilai	kategori
$X < M - 1 SD$	$X < 26$	Rendah
$M - 1 SD \leq X < M + 1 SD$	$26 \leq X < 39$	Sedang
$M + 1 SD \leq X$	$39 \leq X$	Tinggi

Keterangan :

M = mean  
SD = standar deviasi  
X = skor subjek

Tabel 8. Kategorisasi Skor Variabel *Work Stress*

Kategorisasi_Workstress				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Rendah	1	2.2	2.2	2.2
Sedang	34	73.9	73.9	76.1
Tinggi	11	23.9	23.9	100.0
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Berdasarkan hasil kategorisasi yang dilakukan peneliti, peneliti mendapatkan hasil yaitu bahwa mayoritas pegawai Kejaksaan Negeri Kota Samarinda berada di kategori rendah dengan frekuensi sebanyak 34 orang yang dikategorikan sedang atau sebesar 73.9%.

Berdasarkan uraian diatas mengenai kategorisasi skor variabel *workload* dan *work stress* dapat diambil kesimpulan bahwa pegawai Kejaksaan Negeri Kota Samarinda memiliki tingkat *workload* yang tergolong rendah yang dialami oleh 31 responden dan tingkat *workstress* dikategorikan tergolong sedang yang dialami oleh 34 responden penelitian.

c. Uji deskriptif statistik

Tabel 9. Hasil Deskriptif Statistik berdasarkan Usia Pegawai

	N	Range	Min	Max	Mean	Std. Deviation
20-39 tahun	38	18	21	39	27.42	5.340
40-59 tahun	8	13	42	55	48.00	5.345

Berdasarkan hasil uji deskriptif statistik diatas, dapat disimpulkan bahwa usia pegawai memiliki tingkat *workstress* tertinggi berada di kategori usia 40-59 tahun sebanyak 8 responden dengan rata-rata yaitu 48.00 dan usia pegawai yang memiliki tingkat *workstress* rendah berada di kategori usia 20-39 tahun sebanyak 38 responden dengan nilai rata-rata yaitu 27.42.

Tabel 10. Hasil deskriptif statistik berdasarkan aspek *workload*

	N	Range	Min	Max	Mean	Sd
kuantitatif	46	7	7	14	9.74	1.705
kualitatif	46	18	8	26	18.61	3.958

Berdasarkan hasil uji deskriptif diatas, dapat dilihat bahwa dari kedua aspek yaitu kuantitatif dan kualitatif, yang memiliki pengaruh paling besar berada di aspek kualitatif memiliki rata-rata sebesar 18.61 hal ini berkaitan dengan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas dan berkaitan dengan tanggung jawab yang dipegang oleh setiap pegawai.

d. Analisis regresi linier sederhana

Teknik analisis regresi linier sederhana yang digunakan untuk menelaah hipotesis penelitian atau mencari pengaruh antara dua variabel atau lebih yang diteliti peneliti. Regresi linier digunakan untuk menguji variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) yang tujuan untuk memprediksi besaran nilai variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel bebas dan mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil analisis regresi linier sederhana ini dapat menunjukkan atau dapat mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Analisis regresi linier sederhana dalam mengetahui ada pengaruh antara *workload* terhadap *work stress* dapat dilihat dalam hasil yang tercantum di tabel berikut

Tabel 11. Hasil analisis regresi linier sederhana

Model	Coefficients			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19.310	4.148		4.655	.000
<i>Workload</i>	.563	.144	.507	3.898	.000

A. Dependent Variable : *Work Stress*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai konstanta dari *workload* mempunyai nilai sebesar 19.310 yang merupakan nilai konsisten dari *work stress* dan nilai koefisien regresi *workload* sebesar 0.563. Jika dimasukkan ke dalam rumus regresi linier sederhana yaitu  $Y = 19.310 + 0.563X$ , menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai *workload*, maka nilai *workstress* akan bertambah sebesar 0.563. Berdasarkan hasil diatas, maka terdapat pengaruh ke arah positif antara variabel *workload* terhadap *work stress*. Nilai a menunjukkan pemotongan Y terhadap garis regresi pada titik 19.310 dan nilai b menunjukkan koefisien regresi sebesar 0.563.

Koefisien korelasi antara *workload* terhadap *work stress* adalah  $r_{xy} = 0.507$  dengan taraf signifikansi sebesar 0.000 (sig.<0.05). Koefisien korelasi yang bernilai positif menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kedua variabel. Artinya, variabel *workload* berpengaruh terhadap *work stress*. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti yaitu ada pengaruh antara *workload* terhadap *work stress* pada pegawai Kejaksaan Negeri Kota Samarinda dapat diterima.

Hasil analisis regresi linier sederhana selain menunjukkan pengaruh positif atau negatif dari kedua variabel yang diteliti, tetapi juga dapat mengetahui seberapa besar pengaruh atau sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) yang dapat menunjukkan besarnya sumbangan efektif variabel *workload* terhadap *work stress* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 12. Hasil koefisien determinasi variabel *workload* terhadap *work stress*

<i>Model Summary</i>				
<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	.507	.257	.240	4.633

a. *predictors* : (constant), *workload*

Berdasarkan hasil diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0.257 yang memiliki arti bahwa pengaruh *workload* memberikan sumbangan efektif sebesar 25.7% terhadap *work stress* pada pegawai Kejaksaan Negeri Kota Samarinda.

## 2. Diskusi dan pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara *workload* terhadap *work stress* pada pegawai Kejaksaan Negeri Kota Samarinda. Berdasarkan penelitian ini terdapat 46 responden. Responden pada penelitian ini mayoritas berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 25 orang responden dengan persentase 54.3% sedangkan laki-laki sebanyak 21 orang responden dengan persentase sebesar 45.7%. Berdasarkan usia mayoritas berusia 20-29 tahun sebanyak 27 orang responden dengan persentase 58.7%.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa terdapat adanya pengaruh antara *workload* terhadap *work stress* pada pegawai Kejaksaan Negeri Kota Samarinda. Hal ini ditunjukkan dengan angka koefisien korelasi antara *workload* terhadap *work stress* adalah  $r_{xy} = 0.507$  dengan nilai signifikansi yaitu 0.000 ( $\text{sig} < 0.05$ ) yang artinya ada pengaruh antara *workload* terhadap *work stress* pada pegawai Kejaksaan Negeri Kota Samarinda. Berdasarkan hasil ini, hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara *workload* terhadap *work stress* pada pegawai Kejaksaan Negeri Kota Samarinda dapat **diterima**.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *workload* terhadap *work stress* sudah banyak diteliti oleh beberapa peneliti di antaranya dari penelitian Haryanti dkk (2013) yang mengungkapkan bahwa terdapat hubungan antara *workload* terhadap *work stress* yang diuji dengan menggunakan Uji Kendall Tau's yang artinya adalah semakin tinggi *workload* maka akan semakin tinggi tingkat stres individu. Selanjutnya penelitian dari Manabung dkk (2018) mengungkapkan bahwa jika kebutuhan atau tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada individu melebihi kemampuan atau *skill* individu itu sendiri maka akan membuat individu tersebut mengalami stres.

Berdasarkan hasil nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0.257 yang memiliki arti bahwa pengaruh *workload* memberikan sumbangan efektif sebesar 25.7% terhadap *work stress* sedangkan sisanya (100% - 25.8%) sebesar 74.3% dipengaruhi faktor lainnya seperti menurut Handoko (2001) yaitu lingkungan politik di suatu negara tidak stabil dan mempengaruhi organisasi hingga ke karyawannya, ambiguitas peran, konflik antar individu dan kelompok dalam lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja atau *performance*. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu menurut Balbeid (2017) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh *workload* terhadap *work stress* sebanyak 17.3% dan sisanya yaitu 82.7% *work stress* kinerja dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti. Hal ini juga sejalan dengan penelitian dari Maharani dan Budianto (2019) yang mengemukakan bahwa *workload* mempengaruhi langsung terhadap *work stress* sebesar 19.3% dan 80.7% lainnya *work stress* dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Kategorisasi *workload* yang didasarkan pada hasil data penelitian menunjukkan bahwa terdapat 67.4% sampel penelitian berada pada kategori rendah dan 32.6%

sampel penelitian berada di kategori sedang dan untuk kategorisasi *work stress* menunjukkan bahwa terdapat 2.2% sampel penelitian berada pada kategori rendah, 73.9% sampel penelitian berada di kategori sedang dan 23.9% sampel penelitian berada di kategori tinggi. Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa mayoritas pegawai Kejaksaan Negeri Kota Samarinda berada di kategori rendah untuk *workload* dan di kategori sedang untuk *work stress*. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai Kejaksaan Negeri Kota Samarinda memiliki *workload* yang rendah dengan *work stress* yang tergolong sedang, hal ini dikarenakan responden sebagian besar memiliki istirahat yang cukup, jarang lembur kerja dan mereka sudah menganggap *workload* tersebut sudah menjadi tanggung jawab mereka sehingga munculnya *work stress* tergolong sedang. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Arisandhi (2017) yang menyatakan bahwa *workload* yang diterima berada di kategori sedang, artinya pegawai sudah bisa mengatasi *workload* ada dan sudah menganggap sebagai kewajiban dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan, dan *work stress* yang diterima pegawai di bidang tata usaha dan keuangan di perusahaan kebon agung juga berada di kategori sedang, hal ini dikarenakan ketika mereka mulai merasakan adanya *workload* di lingkungan kerja mereka, mereka mampu mengatasinya dengan manajemen emosi yang baik serta selalu berpikir positif.

Peneliti juga melakukan analisis tambahan yaitu dengan melakukan analisis deskriptif statistik untuk melihat tingkat *workstress* pegawai berdasarkan usia dan analisis deskriptif statistik berdasarkan aspek dari variabel *workload* untuk melihat sumbangan *workload* jika dilihat berdasarkan aspeknya. Hasil analisis deskriptif statistik berdasarkan usia menunjukkan bahwa kategori usia 40-59 tahun memiliki tingkat *workstress* dengan rata-rata 48.00 dibandingkan dengan pegawai yang usianya dikategorikan usia 20-39 tahun. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya dari Zulkifli, Tri, dan Akbar (2019) mengenai hubungan usia, masa kerja dan *workload* terhadap *work stress* karyawan *service well company* PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak dengan hasil yaitu usia memiliki proporsi tinggi pada responden dengan umur dewasa awal sebanyak 13 responden (32.5%).

Berdasarkan hasil deskriptif statistik menurut aspek *workload*, dari dua aspek yang dipakai dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dan kualitatif yang memiliki besaran rata-rata 18.61% berada di aspek kualitatif yang berhubungan dengan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan tanggung jawab mereka sebagai PNS. Maka hal ini menunjukkan bahwa hasil dari kategorisasi skor sama dengan hasil uji deskriptif statistik berdasarkan aspek *workload* yaitu pegawai Kejaksaan Negeri Kota Samarinda memiliki tingkat *workload* yang dikategorikan rendah dikarenakan mereka sudah menganggap *workload* itu sebagai tanggung jawab mereka sebagai PNS yang bekerja untuk pemerintah Indonesia. Hal ini didukung ketika peneliti melakukan wawancara kembali ke pegawai di Kejaksaan Negeri Kota Samarinda yang menyatakan bahwa mereka sudah menganggap *workload* itu sebagai tanggung jawab dan memang seharusnya terjadi jika mereka bekerja sebagai PNS/ASN dan pegawai honorer yang bekerja di instansi pemerintah yang tugasnya melayani masyarakat Indonesia dan hal ini didukung oleh penelitian dari Arisandhi (2017) yaitu *workload* dan *work stress* yang dikategorikan sedang dikarenakan para pegawai sudah menganggap bahwa *workload* itu merupakan tanggung jawab bagi Pegawai Negeri Sipil atau PNS.

#### D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara *workload* terhadap *work stress* pada pegawai Kejaksaan Negeri Kota Samarinda dengan nilai koefisien korelasi sebesar  $r_{xy} = 0.507$  dengan taraf signifikansi sebesar 0.000 (sig.<0.05). Koefisien korelasi yang bernilai positif menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kedua variabel. Artinya, variabel *workload* berpengaruh terhadap *work stress*. *Workload* para pegawai Kejaksaan Negeri Kota Samarinda dikategorikan pada tingkat rendah dikarenakan para pegawai sudah menganggap bahwa *workload* ini sebagai tanggung jawab mereka selama bekerja di instansi pemerintahan. Adapun sumbangan efektif *workload* terhadap *work stress* sebesar 25.7% sedangkan sisanya yaitu 74.3% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti seperti konflik antar individu dan kelompok ataupun *performance* karyawan.

#### E. Saran

##### 1. Saran bagi pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, diharapkan kepada pegawai Kejaksaan Negeri Kota Samarinda untuk tetap mempertahankan manajemen emosi yang positif dalam menyikapi *workload* yang diberikan oleh atasan dan menganggap *workload* sebagai tanggung jawab yang harus diselesaikan sehingga potensi timbulnya *work stress* menurun.

##### 2. Saran bagi instansi

Diharapkan kepada setiap kepala bidang di Kejaksaan Negeri Kota Samarinda untuk selalu memantau para pegawainya dengan melakukan evaluasi kerja dan dapat berinteraksi langsung dengan para pegawai agar tidak terjadi kesenjangan antara kepala bidang dengan pegawai. instansi juga bisa memberikan lebih banyak motivasi kepada pegawainya agar dapat mengurangi tingkat stres yang tinggi seperti melakukan *family gathering* dan *refreshing* bersama antar sesama pegawai sehingga pegawai merasa diperhatikan dan lebih semangat lagi dalam bekerja

##### 3. Saran bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini hanya terbatas pada dua variabel yaitu *workload* dan *work stress*. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya penelitian dilakukan dengan menambah variabel lain atau mengganti variabel lainnya atau dapat juga mengembangkan indikator dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, agar dapat lebih memperkaya pengetahuan dan penelitian tentang *workload* dan *work stress* di suatu instansi dan perusahaan.

#### F. Daftar pustaka

- Anwar, E. S. (2010). *Disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Berau*. Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar.
- Azwar, S. 2010. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Arisandhi, R, N. (2017). *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Bidang Tata Usaha Dan Keuangan Di Perusahaan Gula Kebon Agung Malang*. Skripsi. Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang
- Balbeid, S. (2017). *Hubungan antara beban kerja dengan Job stress pada karyawan*. Skripsi, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang, Malang.
- Beehr., & Rice, P.L. (1992). *Stress and health(ed.2)*. California: Brooks or Cole Publishing Co.

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (ed.8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariyanti, Aini, F., & Purwaningsih, P. (2013). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di instalasi gawat darurat RSUD Kabupaten Semarang. *Jurnal manajemen keperawatan*, 1(1), 48-56.
- Kejaksaan Negeri Kota Samarinda. (2019, Februari). *Kejaksaan Negeri Kota Samarinda*. Di unduh dari: <https://kejari-samarinda.kejaksaan.go.id/>
- Maharani, R., & Budianti, A. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja perawat rawat inap dalam. *Journal of management review*, 3(2), 327-332.
- Manabung, A. R., South, L. F., & Warouw, F. (2018). Hubungan antara masa kerja dan beban kerja dengan stres kerja pada tenaga kerja di PT. Pertamina TBBM Bitung. *Jurnal kesmas*, 7(5).
- Menpan. (1997). *Definisi Beban Kerja*. Di unduh dari :<http://www.bkn.go.id>.
- Robbins., S.P. (2007). *Organizational Behavior*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Sagala, A.P. (2020). *Hubungan beban kerja dengan stres kerja pada pegawai kantor kementerian agama kota binjai*. Skripsi, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2005). *Psychology and industry today (an introduction to industrial and organizational psychology)*. Florida: University of South Florida.
- Semesta Psikometrika. (2018, Juli 3). Cara Membuat Kategorisasi Data Penelitian dengan SPSS. Diakses dari <https://www.semestapsikometrika.com/2018/07/membuat-kategori-skorskala-dengan-spss.html?m=1>.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Viakarisma, M. (2010). *Tingkat Stress Kerja Karyawan Hotel Sriwedari Yogyakarta*. Skripsi. Fakultas Psikologi, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta
- Wicaksono, S. (2016). *Pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat pada rumah sakit islam yogyakarta PDHI*. Disertasi, Fakultas Ekonomi UGM, Yogyakarta.
- Zulkifli., Tri. S., & Akbar. S. A. hubungan usia, masa kerja dan beban kerja terhadap stres kerja *karyawan service well company PT.Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak*. *Jurnal kesehatan masyarakat*, 5(1)

# LAMPIRAN

Lampiran 1. Bukti Uji Turnitin

# Naspub 1 : Pengaruh Workload Terhadap Work Stress Pada Pegawai Kejaksaan Negeri Kota Samarinda

*by Tasya Fadilla*

---

**Submission date:** 21-Jul-2022 02:36PM (UTC+0800)

**Submission ID:** 1873309517

**File name:** cek\_turnitin\_tasya\_fadilla\_1811102433074\_1.docx (34.32K)

**Word count:** 5059

**Character count:** 31851

## Naspub 1 : Pengaruh Workload Terhadap Work Stress Pada Pegawai Kejaksaan Negeri Kota Samarinda

### ORIGINALITY REPORT



### PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>Submitted to Universitas Diponegoro</b> Student Paper	<b>3%</b>
<b>2</b>	<b>core.ac.uk</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>eprints.undip.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>www.scribd.com</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>ejurnal.untag-smd.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>eprints.umm.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>media.neliti.com</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>accounting.binus.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>9</b>	<b>eprints.uny.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>