

BAB IV

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan stres kerja pada karyawan PT Mabito Karya diantara meliputi berbagai indikator-indikator seperti dalam beban kerja terdiri dari kondisi tenaga kerja, waktu kerja, dan target kerja yang ditetapkan perusahaan. Kemudian untuk menjelaskan beban kerja karyawan secara sederhana, merangkum dari hasil wawancara dengan empat informan pada tiap divisi, dapat disimpulkan dengan keterlibatan waktu kerja yaitu, adanya perasaan tidak nyaman pada saat mengerjakan tugas di luar jam kerja dan terciptanya waktu lembur yang memberatkan.

Selanjutnya, pada stres kerja karyawan, terdiri dari beberapa indikator yang meliputi tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, kondisi tenaga kerja, dan kepemimpinan organisasi. Stres kerja yang dialami oleh karyawan PT Mabito Karya yang didapati hasil dari wawancara yaitu, berkenaan dengan kesiapan dan kesulitan diri saat menjalani tugas, sistem manajemen perusahaan yang ingin mengambil untung demi tujuan perusahaan yang hanya melibatkan karyawan yang lebih berkompeten sehingga karyawan lainnya tidak dapat berkembang, konflik antar karyawan, serta penhontrolan tugas yang memicu kecemasan bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arfani, M. R., & Luturlean, B. S. (2018). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sucofindo cabang Bandung. *E-Proceeding of Management*, 5(2), 2770–2785. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/6981/6880>
- Arif, M., Malaka, T., & Novrikasari, N. (2021). Hubungan Faktor Pekerjaan Terhadap Tingkat Stres Kerja Karyawan Kontrak di PT X. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Khatulistiwa*, 44-49.
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2021). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PSIKOWIPA (Psikologi Wijaya Putra)*, 2(1), 20–28. <https://doi.org/10.38156/psikowipa.v2i1.43>
- Diana, Y. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement. *Jurnal Manajemen Tools*, Vol. 11 No(2), 13 Pages.
- Dinaskertrans. (2020, September 30). *JAM KERJA MENURUT UNDANG-UNDANG NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN*. Retrieved from Dinas Tenaga Kerja: <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/jam-kerja-menurut-undang-undang-no-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan/>
- Dr. Roslina Alam, S. M. (2022). *KELELAHAN KERJA (BURNOUT) Teori, Perilaku Organisasi, Psikologi, Aplikasi dan penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Kampus..
- Febriana, A., & Kustini, K. (2022). Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Berlian Multi Sejahtera. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 656–664. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.519>
- FEDIANTI, K. (2015). HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN PELAYANAN TEKNIK (YANTEK)PT PLN (Persero)RAYON MADIUN KOTA. *PhD Thesis*.
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja,

- Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 8(1), 23–38.
<https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>
- Gomes, D. F. (2003). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi.
- George R. Terry. (1977). *Principles Of Management*, Seventh Edition. Richard D. Irwin, Inc, Homewoof, Illionis.
- Hamzah, W. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kelelahan Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(2), 336–343.
<https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i2.4789>
- Habibi, J. (2018). Analisis Faktor Risiko Stres Kerja Pada Pekerja Di Unit Produksi PT Borneo Melintang Buana Export. *Journal of Nursing and Public Health*, 50-59.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Harahap, S. R. (2014). Pengaruh Jam Kerja Dan Imbalan Terhadap Produktivitas Kerja karyawan. *Program Studi Strata 1 Universitas Sumatera utara*, 8.
- Harrington, J. (2001). Health Effect of Shift Work and Extended Hours of Work. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 68-71.
- Ilham , N. R., & Prasetio, A. P. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 96-102.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja , Konflik Kerja dan Beban Kerja. *Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110.
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal Of ManagementReview*, 3(2), 327–332.
<http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreviewdoi:http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2614>
- Manabung, A. R., Suoth, L. F., & Warouw, F. (2018). Hubungan Antara Masa Kerja dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja pada Tenaga Kerja Di PT Pertamina TBBM Bitung. *Kemas*, 7(5), 1–10.

- Paramita, N. K. S., & Suwandana, I. G. M. (2022). Effect of Job Stress, Work Conflict, and Workload on Employees' Performance. *European Journal of Business and Management Research*, 7(4), 125–128. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.4.1508>
- Polakitang, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Esta Group Jaya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 4164–4173.
- Putro, B. S. S. (2016). Pengaruh beban Kerja dan stress kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Budi Sehat di Surakarta. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 1–11. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/50438>
- Purwati, P. D. (2016). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance) Terhadap Beban Kerja (Work Load) Divisi Penjualan Di PT Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo.*
- Panggabean, M. M. (2021). Analisis Punishment, Waktu Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Tingkat Stres Kerja Karyawan PT Aurora Indah Elektrik. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 50-52.
- Priyono. (2015). *Jam Kerja*. Jakarta: Airlangga.
- Priyoto. (2014). *Konsep Manajemen Stres*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Putu Melati Purbaningrat Yo, I. S. (2015). Semantic Scholar. *PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI*, 14-16.
- Raharusun, J. H. (2021). Makna Kerja Menurut Karl Marx (Sebuah Kajian dari Perspektif Filsafat Manusia). *MEDIA: Jurnal Filsafat Dan Teologi*, 2(1), 121–144.
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5953–5962. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26576/26198>
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Malik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen, Volume 2 No.1 (April 2021)* E-ISSN 2798-1851 PENGARUH, 2(1), 1–22.
<https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130/116>
- Rusmiati, E., Harjadi, D., & Fitriani, L. K. (2021). Analysis of the Impact of Risk and Workload on Motivation and Impact on Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)* , 5(2), 386–398. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Rasmun. (2014). *Pengertian Stres, Sumber Stres, dan Sifat Stresor, : Stres Koping dan Adaptasi*. Jakarta: Sagung Seto.
- Robbins, P. S. (2002). Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. In H. S. Sartika, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Rocky Potale, Y. U. (2015). Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. *PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT BANK SULUT CABANG UTAMA MANADO*, 5-7.
- Saulina Batubara, G., & Abadi, F. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(11), 2483–2496.
<https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i11.385>
- Schneider, Eugene. (1985). Psikologi industri. Aksara Persada.
- Su,ud, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pena.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Syahrir, I. F. (2020). Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Air Traffic Controller (ATC) di Kota Makassar. *Doctoral Dissertation, Universitas Hassanudin*, 5-14.

- Tulhusnah, L. &. (2019). Pengaruh Jam Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan di Kantor Kecamatan Kapongan Kabupaten Situbondo. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 299-312.
- Tarwaka. (2010). *Ergonomi Industri, dasardsar pengetahuan ergonomic dan aplikasi di tempat kerja*. Harapan Press.
- Wibowo, S. A., & Handayani, A. (2020). Hubungan antara Dukungan Sosial dan Beban Kerja dengan Stress Kerja pada Mitra Pengemudi Ojek Online di Komunitas Gojek X. *PSISULA: Prosiding Berkala Psikologi*, 2(November), 185–196.
- Wenur, G., Sepang, J., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 6(1), 51–60.
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di Hotel Maxone Di Kota Malang. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, 4(1), 391. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>

LAMPIRAN

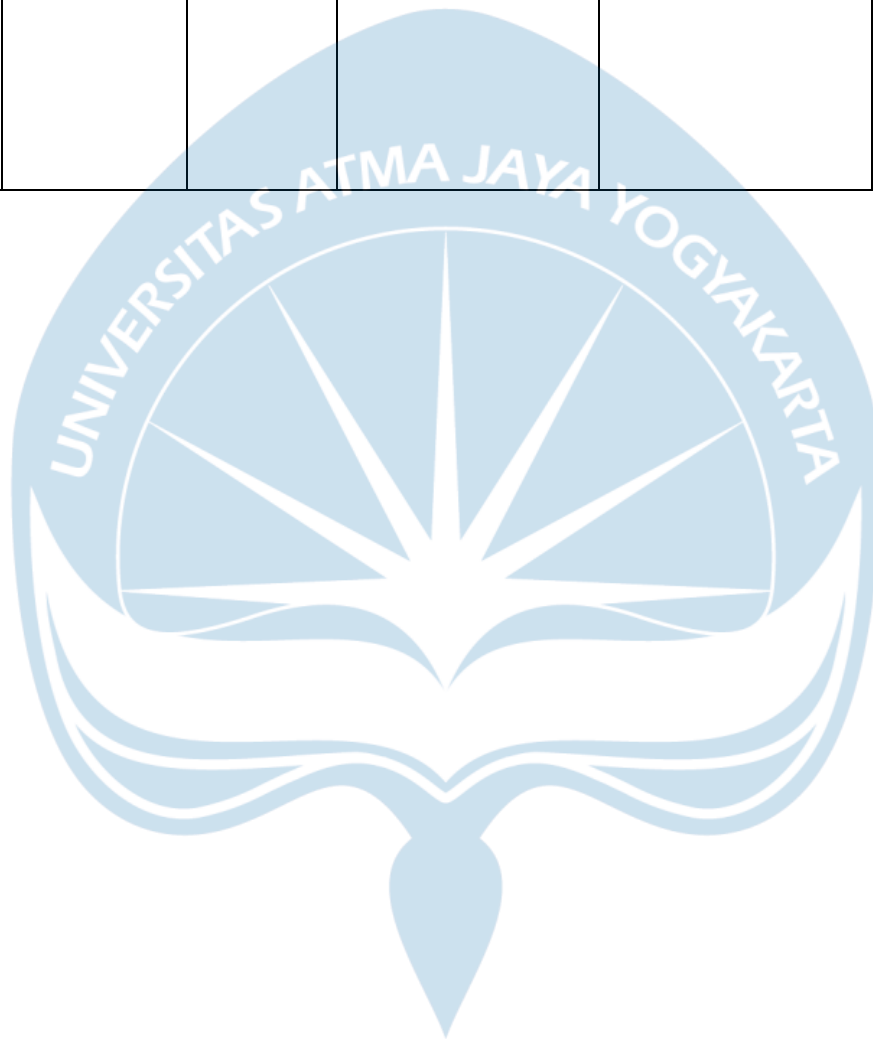
No	Konsep	Diimensi	Indikator	Definisi Indikator	Daftar Pertanyaan
1.	Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Robbins (2013:368)	Stres Kerja	1. Tuntutan peran 2. tuntutan antar pribadi 3. Kepemimpinan Organisasi 4. Kondisi Pekerjaan.	1. Stres kerja dapat terjadi karena tuntutan peran yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi tertentu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang biasanya tidak dapat diwujudkan atau dipuaskan. Mengalami ketidakjelasan (ambiguitas peran) mengenai apa yang harus dikerjakan. 2. Hubungan interpersonal yang buruk dan rekan kerja yang tidak mendukung dapat menyebabkan stres yang signifikan,	1. Apa peran anda dalam perusahaan? 2. Apakah pernah mengalami peran yang tidak jelas? 3. Apakah anda pernah mengalami kebingungan dengan pekerjaan yang dilakukan? 4. Bagaimana hubungan anda dengan rekan kerja? 5. Apakah ada rekan kerja yang memberi dukungan? 6. Apa yang harus saya lakukan jika saya mempunyai masalah dengan rekan kerja? 7. Bagaimana pandangan terhadap pimpinan perusahaan? 8. Apakah pernah

No	Konsep	Diimensi	Indikator	Definisi Indikator	Daftar Pertanyaan
				<p>terutama dalam pekerjaan yang menuntut sosial.</p> <p>3. Stres kerja yang berlebihan dapat disebabkan oleh kuantitas pekerjaan yang diberikan manajer kepada stafnya, standar yang mereka tetapkan untuk kinerja kerja, dan cara manajer yang diskriminatif dalam memperlakukan anggota staf dan orang lain.</p> <p>4. Waktu pengerjaan yang mendesak dan kurangnya peralatan yang mampu mendukung percepatan penyelesaian tugas.</p>	<p>mengalami masalah dengan pemimpin perusahaan?</p> <p>9. Apakah pekerjaan yang diberikan perusahaan banyak?</p> <p>10. Apakah pemimpin perusahaan menuntut hasil dari pekerjaan?</p> <p>11. Apakah pemimpin perusahaan pernah berlaku tidak adil terhadap karyawan?</p> <p>12. Apakah karyawan pernah mengalami waktu mengerjakan pekerjaan yang mendesak?</p> <p>13. Apakah perusahaan sudah memberikan peralatan yang baik dalam</p>

No	Konsep	Diimensi	Indikator	Definisi Indikator	Daftar Pertanyaan
					<p>mendukung pekerjaan?</p> <p>14. Apakah kondisi tempat bekerja sudah memadai?</p> <p>15. Bagaimana cara mengatasi waktu yang mendesak?</p>
2.	<p>Beban Kerja adalah sebuah volume dalam pekerjaan yang dikeluarkan atau catatan hasil kerja yang dapat mewakili volume produksi sejumlah pegawai tertentu pada suatu departemen tertentu (Lestari et al., 2020)</p>	Beban Kerja	Kondisi tenaga kerja Waktu kerja Target	<p>1. Respon seorang karyawan dalam memahami kondisi pekerjaannya.</p> <p>2. Jam kerja sesuai SOP pasti akan mengurangi beban kerja karyawan.</p> <p>3. Tujuan kerja yang ditetapkan perusahaan tentunya akan berpengaruh langsung terhadap jumlah pekerjaan yang diterima karyawan.</p>	<p>Apakah tugas di perusahaan sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan? Bagaimana lingkungan kerja perusahaan? Apa yang menjadi kesulitan karyawan dalam menjalankan tugas? Apakah hak-hak karyawan dapat dipenuhi oleh perusahaan? Berapa sering karyawan mengalami kelehan bekerja serta apa saja sebabnya? Jam berapa anda masuk kerja?</p>

No	Konsep	Diimensi	Indikator	Definisi Indikator	Daftar Pertanyaan
					<p>Apakah ada hukuman yang ditetapkan jika karyawan terlambat masuk kerja?</p> <p>Apakah jam pulang kerja sudah sesuai sesuai atau belum?</p> <p>Bagaimana pandangan anada tentang jam lembur kerja?</p> <p>Apakah penetapan jam lembur kerja dapat membantu anda?</p> <p>Apakah tugas-tugas anda sesuai dengan bidang/divisi?</p> <p>Apakah perusahaan selalu menetapkan jangka waktu untuk mencapai tujuan tertentu?</p> <p>Bagaimana cara perusahaan memberikan target tertent kepada karyawan?</p> <p>Apakah kebutuhan-kebutuhan karyawan yang</p>

No	Konsep	Diimensi	Indikator	Definisi Indikator	Daftar Pertanyaan
					harus dicapai memberatkan atau tidak? Apakah sasaran dalam memenuhi tujuan perusahaan sudah tepat dan sesuai?



OBSERVASI WAWANCARA AWAL

Sebelum melakukan wawancara bersama pihak karyawan PT Mabito Karya (*Axioo Class Program*), peneliti memiliki observasi tersendiri ketika awal mula melakukan magang di perusahaan tersebut. Observasi ini merupakan tahap awal dari dimulainya skripsi ini. Pada awal ketika magang, peneliti menemukan beberapa hal yang menjadi suatu beban ketika bekerja dan beban tersebut menyebabkan stres bagi beberapa karyawan di PT Mabito Karya tersebut. Adapun beban yang sering di alami oleh karyawan adalah ketika mereka mendapatkan perintah dari atasan yang tidak sesuai dengan apa yang harus mereka kerjakan. Misalnya, ada seorang teknisi yang pada waktu itu melakukan pekerjaannya. Pada hari itu juga atasan memebrikan tugas kepada teknisi tersebut untuk mengecek barang-barang apa saja yang masih tersedia di dalam gudang. Hal ini menjadi contoh bahwa ketdikasesuaian antara jobdesk devisi dengan apa yang harus dikerjakan oleh karyawan tersebut. Contoh lain yang di amati oleh penulis adalah seorang karyawan edukasi yang diberikan tugas untuk bekerja di bagian divisi CS. Hal ini menjadi suatu contoh yang penting dimana terlihat bahwa beban yang harusnya dialami adalah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.

Selanjutnya, penulis juga melihat adanya stres kerja di perusahaan tersebut. Di mana, dalam pengamatan penulis sering melihat ada karyawan yang melamun sendirian, bingung mau berbuat apa karena tugas yang kadang diberikan tidak sesuai dan hal itu menjadi penyebab stres bagi mereka. Ada juga beberapa karyawan yang ketika stres melakukan mogok kerja atau berlesan agar tidak masuk kerja. Hal-hal ini lah yang menjadi cermin bagi penulis bahwa ada yang harus lebih digali lagi dan apakah benar ini terjadi seperti apa yang diamati oleh penulis pada waktu itu.

TRANSKRIP WAWANCARA

NO	Nama	Divisi	Tanggal Wawancara
1.	WS (Informan I)	Customer Service	24 September 2023
2.	H (Informan II)	Teknisi	24 September 2023
3.	AS (Informan III)	Produksi	24 September 2023
4.	D (Informan IV)	Edukasi	24 September 2023

Pertanyaan	Informan I	Informan II	Informan III	Informan IV
Apa peran anda dalam perusahaan?		“Harus siap sedia terus kalo komputer/laptop lagi bermasalah atau perlu apa-apa kebutuhan alat”	“Siap-siapin alat buat kebutuhan program dan ngecekin gitu satu-satu”	
Apakah pernah mengalami peran yang tidak jelas?	“Bukan gak jelas sih, lebih kayak kadang beberapa kali bantu-bantu di produksi dan itu sebenarnya tugas yang gak ada dijob”	“Kadang udah dipanggil buat benerin alat gitu kan, tapi ternyata udah ada teknisi lain yang lagi benerin”		“Kalau misal gak dibagi-bagiin tugas gitu jadi bingung saya harus ngapain dulu”
Apakah anda pernah mengalami kebingungan dengan pekerjaan yang dilakukan?			“Karena perangkat yang harus dicek banyak, jadi kayak ribet sendiri”	“Bingung di awal-awal aja, harus ngapain dan kayak gimana”
Bagaimana hubungan anda dengan rekan kerja?		“Suka kayak ada yang ngerasa capek sendirian gitu trus ada juga yang nolak kalo		“Selisih paham sih ada. Wajar aja, biasanya kalo lagi rapat atau tukar pikiran gitu”

Pertanyaan	Informan I	Informan II	Informan III	Informan IV
		lagi dipanggil. Suka nunjuk-nunjuk siapa yang harus ngerjain”		
Apakah ada rekan kerja yang memberi dukungan?	“Ada, apalagi kalo lagi ada salah input atau miss info gitu dan akhirnya jadi masalah, ya kadang saling nenangin dan cari solusi”		“Ada pastinya, bahkan dari anak-anak yang ikut programnya juga kadang kasih semangat”	“Sering motivasi satu sama lain, trus missal ada yang gak paham soal job nya bisa tanya-tanya atau sharing masalah kerjaan.”
Apa yang dilakukan ketika memiliki masalah dengan rekan kerja?		“Ngalah aja biar gak memperpanjang”	“Kalo urusan personal yang berat banget bisa saling handle gitu tapi juga tetep harus tau tanggung jawab”	“Tetep harus profesional, gak saling egois. Paling biasanya diem-diem gak lama”
Bagaimana pandangan terhadap pimpinan perusahaan?	“Biasa aja, peraturan Perusahaan juga jelas sebenarnya”	“Selalu kontrol jadi kita kerja juga musti serius”	“Sering tanya-tanya kesiapan”	“Kadang belum bisa nerima ide dari kita, Cuma kan balik lagi emang ya harus diskusi dari berbagai pihak”
Apakah pernah mengalami masalah dengan pemimpin perusahaan?	"Pernah, salah paham suatu hal yang sampe saya salah kasih informasi tapi ya	"Pernah benerin komputer tapi gak selesai-selesai trus udah diburu-buru karena mau dipake buat program, kena	"Sejauh ini masalah kayak kekurangan alat, atau kayak distribusiin ke sekolah-sekolahnya telat"	"Birokrasi seringnya, kayak beberapa kali emang jalan sendiri gitu trus pimpinan agak kaget aja"

Pertanyaan	Informan I	Informan II	Informan III	Informan IV
	jadinya pembelajarannya aja."	semprot tuh karna kerjanya lambat"		
Apakah pekerjaan yang diberikan perusahaan banyak?	"Job desknya sesuai, tapi kadang ada pekerjaan tambahan"	"Lumayan, seringnya ada pekerjaan mendadak trus buru-buru harus selesai"	"Masih wajar-wajar aja"	"Banyak, tanggung jawabnya besar juga"
Apakah pemimpin perusahaan menuntut hasil dari pekerjaan?		"Pasti, waktu jalan terus jadinya selain teliti ya yang paling penting juga kecepatan"	"Iya dong. Kan ada target."	"Hasil yang bagus dan meningkat pastinya. Program ini kan bukan soal perusahaan sendiri tapi juga anak-anak yang ikut, jadi kayak perusahaan kurang lebih punya tanggung jawab atas apa yang mereka dapat dari program juga. Jadi maunya ya yang maksimal kerjanya"
Apakah pemimpin perusahaan pernah berlaku tidak adil terhadap karyawan?	"Belum pernah, sih"	"Ada teknisi yang jadi andalan pimpinan dan jadinya dia yang sering dicari-cari/dihubungi"	"Gak ada, aman semua"	"Iri aja kadang ada beberapa nama yang pimpinan lebih mempercayakan tugas ke dia gitu, tapi kayaknya kalo gitu mah wajar aja deh. Cuma jadi keliatannya

Pertanyaan	Informan I	Informan II	Informan III	Informan IV
				kita belum berkompeten"
Apakah karyawan pernah mengalami waktu mengerjakan pekerjaan yang mendesak?	"Iya kadang-kadang, udah di luar jam kerja masih harus ngehubungi n si ini si itu"	"Kita mah karna bagian yang emang penting kan, jadi harus siap terus"	"Suka ada yang misalnya batal buat program di sekolah mana gitu atau waktunya diundur, nah itu kan kita rancang lagi apa-apa yang diperlukan dari awal"	"Wah kalo diskusi mah selalu, ya, sering diluar jam kerja. Kadang ada aja masalah-masalah yang emang harus selesai saat itu juga"
Apakah perusahaan sudah memberikan peralatan yang baik dalam mendukung pekerjaan?	"Semua udah tersedia"	"Kalo kita perluin apa-apa, nanti pimpinan cepet kok buat kasih apa yang dibutuhin"		"Udah disediain, tinggal kitanya yang inovatif sama yang udah dikasih perusahaan buat nunjang pekerjaan"
Apakah kondisi tempat bekerja sudah memadai?	"Lengkap, tapi agak susah kalo misalnya nih lagi input data tapi udah dapet kerjaan lain"		"Masalah di sekolah ya kadang gak punya ruang yang luas buat taro alat"	
Bagaimana cara mengatasi waktu yang mendesak?		"Gak ada, kerjain aja apa yang emang harus dikerjain semaksimal mungkin"	"Pusing sih, stres gitu kalo misal lagi dicepet-cepetin kerjaan jadi kadang suka ngawur"	"Hari-hari dikejar deadline jadi kayak udah terbiasa aja"
Apakah tugas di perusahaan sesuai dengan kemampuan	"Sesuai, kan bisa dihandle temen kalo emang ada kesulitan	"Harus terus belajar soalnya kita harus mikir cepet kalo ada masalah gitu"		"perusahaan itu gak peduli sesuai kemampuan atau gak, mereka butuh

Pertanyaan	Informan I	Informan II	Informan III	Informan IV
masing-masing karyawan?	atau gak ngerti”			hasil yang optimal jadi ya kita harus kompeten”
Bagaimana lingkungan kerja perusahaan?		“Lebih ke integritas untuk perusahaan yang paling utama dibanding kekeluargaan”		“Harus passionate orang-orangnya sama punya integritas tinggi”
Apa yang menjadi kesulitan karyawan dalam menjalankan tugas?		“Sejauh ini paling permintaan customer yang banyak mau, kita jadi males duluan”	“Gak ada pekerjaan yang mudah, pinter-pinter kita atur waktu”	“Kalo ada kerjaan ada masalah yang parah trus jadi ke mana-kemana kacaunya, itu sih jadi bingung harus bertindak apa”
Apakah hak-hak karyawan dapat dipenuhi oleh perusahaan?	"Menurut saya sudah sebanding dengan kerjaan. Cuma ya itu tadi kadang masih harus urus kerjaan di luar jam kerja"	"Waktu kerjanya aja mas kadang masih ngurus diluar jam kerja"	"Mungkin udah ya"	"Gimana ya namanya juga buat menguntungkan perusahaan jadi ya yang lebih utama itu perusahaannya jalan dan berkembang"
Berapa sering karyawan mengalami kelehan bekerja serta apa saja sebabnya?		"Sering, kerja jelas capek"	"Lumayan. Ya kan permintaan gak ada abisnya ya"	"Sering banget, sering gak tidur aja. Bahkan kalo udah di rumah itu pikiran masih ada di kerjaan"
Jam berapa anda masuk kerja?	"Jam 8 pagi"	"Jam 8 tapi ya minimal"	"Jam 8 sampe setengah 9an masuknya"	"Absen jam 8"

Pertanyaan	Informan I	Informan II	Informan III	Informan IV
		setengah 8 udah di tempat"		
Apakah ada hukuman yang ditetapkan jika karyawan terlambat masuk kerja?		"Ada potongan biasanya kalo lebih dari jam 8"		"Kurang paham regulasinya, tapi kayaknya kena potongan aja"
Apakah jam pulang kerja sudah sesuai sesuai atau belum?	"Udah, tapi ya itu nyampe rumah kadang ada kerjaan lagi"	"Kalo kerjaan terakhir belum selesai ya sampe selesai dulu baru pulang"		"Suka ada rapat dadakan kalo pulang kerja meskipun gak di tempat kerja ya"
Bagaimana pandangan anda tentang jam lembur kerja?		"Saya sih ngerasanya lembur gak lembur beban kerjanya sama aja"	"Kompensasinya beda pasti ya, cuma setiap hari berasanya kayak lembur"	"Tiap hari lembur hahahah"
Apakah penetapan jam lembur kerja dapat membantu anda?	"Sama aja, bedannya kalo lembur kan ada uangnya"	"Bantu gimana? Malah jadi kayak Double gitu kerjanya"		"Wah pusing kalo udah lembur gitu banyak yang harus dikerjain"
Apakah tugas-tugas anda sesuai dengan bidang/divisi ?	"Sesuai, cuma kadang bantu-bantu divisi lain kalo diminta"	"Sesuai"	"Kadang merambah jadi CS saya"	"Sesuai kok, kadang dobel job juga sih tapi ya masih sesuai"
Apakah perusahaan selalu menetapkan jangka waktu untuk mencapai	"Iya, berkali kali dikasih deadline buat urusan datanya"	"Iya kita diminta kerja cepat dan tepat"	"Pastinya, selalu deh kayaknya tiap kerjaan dikasih jangka waktu"	"Sering banget. Kan kejar target gitu ya"

Pertanyaan	Informan I	Informan II	Informan III	Informan IV
tujuan tertentu?				
Bagaimana cara perusahaan memberikan target tertentu kepada karyawan?	"Pake deadline tanggal misalnya tanggal segini datanya udah beres"	"Kita kan pindah-pindah tempat, trus jadi lawannya sama waktu ya kejar-kejaran aja jadinya sama kerjaan yang lagi dikerjain sama ini kerjaan yang selanjutnya"		"Biasanya dikasih batas waktu, tanggal segini harus udah ini-ini, gitu"
Apakah kebutuhan-kebutuhan karyawan yang harus dicapai memberatkan atau tidak?			"Berat pasti, tapi mau gimana lagi kita mah ngerjain aja apa yang udah jadi tanggung jawab sama kalo ada kerjaan tambahan dari pimpinan"	"Karna perusahaan punya target ya mau gak mau kita jadinya harus sediain apapun buat targetnya ke capai."
Apakah sasaran dalam memenuhi tujuan perusahaan sudah tepat dan sesuai?	"Harusnya udah ya"	"Kadang terlalu memaksakan, kita jadi kayak robot"		"Banyak yang harus dikejar, banyak stres dan bebannya"

DOKUMENTASI



ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

11%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to <u>Universitas Atma Jaya Yogyakarta</u> Student Paper	5%
2	<u>e-journal.uajy.ac.id</u> Internet Source	2%
3	<u>jurnal.pancabudi.ac.id</u> Internet Source	1%
4	<u>www.publish.ojs-indonesia.com</u> Internet Source	1%
5	<u>journal.ipm2kpe.or.id</u> Internet Source	1%
6	<u>repository.umi.ac.id</u> Internet Source	<1%
7	<u>repository.um-palembang.ac.id</u> Internet Source	<1%
8	<u>repository.unsri.ac.id</u> Internet Source	<1%
9	<u>repository.pnb.ac.id</u> Internet Source	<1%



10	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1%
11	eprints.umm.ac.id Internet Source	<1%
12	123dok.com Internet Source	<1%
13	journal.yp3a.org Internet Source	<1%
14	repository.unmuhjember.ac.id Internet Source	<1%
15	jurnal.penerbitdaarulhuda.my.id Internet Source	<1%
16	qems.my.id Internet Source	<1%
17	repository.unja.ac.id Internet Source	<1%
18	jurnal.ulb.ac.id Internet Source	<1%
19	text-id.123dok.com Internet Source	<1%
20	repository.unpkediri.ac.id Internet Source	<1%
21	eprints.stiebankbpdjateng.ac.id Internet Source	<1%



22	www.researchgate.net Internet Source	<1%
23	repository.lppm.unila.ac.id Internet Source	<1%
24	repository.stikeselisabethmedan.ac.id Internet Source	<1%
25	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1%
26	Submitted to Binus Binus University International Student Paper	<1%
27	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	<1%
28	pt.scribd.com Internet Source	<1%
29	johannessimatupang.wordpress.com Internet Source	<1%
30	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1%
31	eprints.unmas.ac.id Internet Source	<1%
32	docobook.com Internet Source	<1%
33	core.ac.uk Internet Source	<1%

34	repository.upi.edu Internet Source	<1%
35	repository.usd.ac.id Internet Source	<1%
36	journal.stfsp.ac.id Internet Source	<1%
37	Submitted to Politeknik Negeri Bandung Student Paper	<1%
38	Yolanda Handoko, Yanthy Herawaty, Pumama. "PENGARUH KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Cendikia Global Solusi)", Jumal Ilmiah Multidisiplin, 2023 Publication	<1%
39	academic-accelerator.com Internet Source	<1%
40	Hamka Hamka, Tri Astuti. "Perspektif Kebahagiaan Masyarakat yang Tinggal Dekat Tempat Pembuangan Akhir Sampah Di Samarinda", Psycho Idea, 2019 Publication	<1%
41	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1%
42	eprints2.undip.ac.id Internet Source	<1%



43	Submitted to iGroup Student Paper	<1%
44	journal.stiepasim.ac.id Internet Source	<1%
45	jurnal.ugm.ac.id Internet Source	<1%
46	repository.president.ac.id Internet Source	<1%
47	repository.untar.ac.id Internet Source	<1%
48	jurnal.syntaxliterate.co.id Internet Source	<1%
49	prosiding.unirow.ac.id Internet Source	<1%
50	digilib.unila.ac.id Internet Source	<1%
51	digilib.uns.ac.id Internet Source	<1%
52	garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	<1%
53	sinta.unud.ac.id Internet Source	<1%
54	blog.ub.ac.id Internet Source	<1%



55	e-journal.unair.ac.id Internet Source	<1%
56	grupologosula.org Internet Source	<1%
57	id.123dok.com Internet Source	<1%
58	journal.steamkop.ac.id Internet Source	<1%
59	mafiadoc.com Internet Source	<1%
60	moam.info Internet Source	<1%
61	prosiding.unipma.ac.id Internet Source	<1%
62	repo.undiksha.ac.id Internet Source	<1%
63	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1%
64	repository.uir.ac.id Internet Source	<1%
65	repository.unp.ac.id Internet Source	<1%
66	repository.wima.ac.id Internet Source	<1%

67

www.mitrariset.com

Internet Source

<1 %

68

www.scribd.com

Internet Source

<1 %

69

www.slideshare.net

Internet Source

<1 %

70

[Bimmo Dwi Baskoro, Robby Simanjuntak, Jayadi Jayadi, Suherman Suherman. "Kepemimpinan Kewirausahaan, Pemberdayaan Psikologis, Keselamatan Psikologis, dan Kreativitas: Studi pada Karyawan Konstruksi di Jakarta", Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium, 2021](#)

Publication

<1 %

71

[Isna Aprillia Nurhayati, Johnson Dongoran. "Faktor – Faktor Penyebab Stres Kerja Dan Upaya Penyelesaian Stres Kerja Pada Karyawan Di Pt Golden Flower Saat Masa Pandemi Covid-19", Journal of Economic, Bussines and Accounting \(COSTING\), 2022](#)

Publication

<1 %

72

digilib.uin-suka.ac.id

Internet Source

<1 %

73

djokodm.wordpress.com

Internet Source

<1 %

74

eksis.unbari.ac.id

Internet Source

<1%

75

id.scribd.com

Internet Source

<1%

76

journal.umpo.ac.id

Internet Source

<1%

77

jurnal.polines.ac.id

Internet Source

<1%

78

jurnal.yudharta.ac.id

Internet Source

<1%

79

konsultasiskripsi.com

Internet Source

<1%

80

manfaatstandarisasiiso.wordpress.com

Internet Source

<1%

81

ms.drderamus.com

Internet Source

<1%

82

repository.bakrie.ac.id

Internet Source

<1%

83

repository.stiewidyagamalumajang.ac.id

Internet Source

<1%

84

repository.stikesdrsoebandi.ac.id

Internet Source

<1%

85

rokky100713.wordpress.com

Internet Source

<1%

86	stiealwashliyahsibolga.ac.id Internet Source	<1%
87	zbook.org Internet Source	<1%
88	journalum-surabaya.ac.id Internet Source	<1%
89	repo.unand.ac.id Internet Source	<1%
90	Hasna Rambe, Syaiful Bahri. "FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA PEKERJA BAGIAN PRODUKSI DI PT. TRI TEGUH MANUNGAL SEJATI KOTA TANGERANG", PREPOTIF : Jurnal Kesehatan Masyarakat, 2022 Publication	<1%
91	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1%

Exclude quotes

Exclude matches

Exclude bibliography