HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DAN STRES KERJA PADA STAF KONSULAT JENDERAL REPUBLIK INDONESIA MALAYSIA DI KOTA X

SKRIPSI

Oleh : Herisa Zalfa Hasna

202010230311487

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

2024

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

FITRATUL MUTHAHHARAH
Nim : 202010230311065

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal, 15 JANUARI 2024

dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan

memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi
Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,

Sofa Amalia, S.Psi.,M.Si

Anggota I

Yudi Suharsono, S.Psi.,M.Si

Anggota II

Siti Maimunah, S.Psi.,M.M.,M.A

Mengesahkan
Dekan,

Muhamad Salis Yuniardi, M. Psi., Ph.D

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fitratul Muthahharah

NIM : 202010230311065

Fakultas / Jurusan : Psikologi / Psikologi

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi/karya ilmiah yang berjudul :

Pelatihan Kebersyukuran Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Subjektif Pada Pekerja Migran Indonesia Di *Shelter* Konsulat Jenderal Republik Indonesia Penang

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan Hak bebas Royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar- benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Malang, 05 Februari 2024

Mengetahui,
Ketua Program Studi

Yang menyatakan

Sofa Amalia, S.Psi., M.si

Fitratul Muthahharah

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat Dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Hubungan Beban Kerja dan Stres Kerja pada Staf Konsulat Jenderal Republik Indonesia (KJRI) Malaysia di Kota X" sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang. Dalam Proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan dan petunjuk serta bantuan yang bermanfaat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. M. Salis Yuniardi, M.Psi., PhD., selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Sofa Amalia, S. Psi., M. Si selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan arahan yang sangat berguna.
3. Zainul Anwar, S.Psi, M.Psi. Psikolog selaku dosen wali penulis yang telah mendukung dan memberi pengarahan sejak awal perkuliahan hingga selesainya skripsi ini.
4. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi UMM yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat sejak awal perkuliahan hingga saat ini, serta staf Fakultas Psikologi UMM yang membantu proses administrasi penulis selama masa studi.
5. Bapak Budi Heriadi, S.si, Ibu Baiq Susanti, A.Md.Keb, Rajwa dan Eca selaku adik penulis yang selalu mendoakan dan telah memberikan dukungan dalam proses penyusunan skripsi dengan memberikan dukungan baik secara moril dan materil.
6. Pihak Konsulat Jenderal Republik Indonesia (KJRI)Malaysia di Kota X, terutama Ibu Amita Pramasufi selaku pelaksana konsuler II, Ibu Lusy Surjandari selaku pelaksana konsuler I, Bapak Kiki Tjahjo Kusprabowo selaku akting konsulat, dan seluruh staf yang telah banyak membatu dalam pelaksanaan penelitian dan menjadi responden.
7. Tim magang KJRI Malaysia di Kota X Devita, Ara, Asti, Sekar dan Wulan yang telah membantu pelaksanaan penelitian, memberikan semangat, motivasi, dan dukungan selama proses magang.
8. Para Pekerja Migran Indonesia yang berada di shelter yang telah mengikuti seluruh rangkaian magang.
9. Teman-teman terdekat dan sahabat yang selalu memberi semangat khususnya Elin, Fatya, Aulia, Joya, Lalak, Lyla, Devi, Nura, Mairoh dan Thifal.
10. Laboratorium fakultas Psikologi UMM beserta adik-adik, teman-teman, kakak-kakak dan instruktur laboratorium yang memberikan dukungan serta bantuan kepada penulis selama proses penulisan penelitian.
11. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah banyak memberikan bantuan pada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Malang, 11 Januari 2024

Herisa Zalfa Hasna

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN ..... **i**
SURAT PERNYATAAN ..... **ii**
SURAT PERNYATAAN ..... **ii**
KATA PENGANTAR ..... **iii**
DAFTAR ISI ..... **iv**
DAFTAR TABEL ..... **v**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **vi**
Stres Kerja 5
Dimensi Stres Kerja 5
Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja 5
Beban Kerja 6
Aspek-aspek dari Beban Kerja 7
Jenis Beban Kerja 7
Hubungan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja 7
Kerangka Berpikir 8
METODE PENELITIAN **8**
Rancangan Penelitian 8
Subjek Penelitian 8
Variabel dan Intrumen Penelitian 9
Prosedur dan Analisis Data 10
HASIL PENELITIAN **11**
Analisis Hubungan 11
DISKUSI **11**
SIMPULAN DAN IMPLIKASI **13**
DAFTAR PUSTAKA **15**

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Karakteristik Responden 9
Tabel 2. Deskripsi Variabel Penelitian 11
Tabel 3. Analisis Korelasi 11

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala dan *Blue Print* Skala Beban Kerja 18

Lampiran 2. Skala dan *Blue Print* Skala Stres Kerja 21

Lampiran 3. Deskripsi Variabel Penelitian 24

Lampiran 4. Korelasi Item-Total & Reliabilitas 26

Lampiran 5. Uji Hubungan 30

Lampiran 6. Tabulasi Data (ROS) 32

Lampiran 7. Tabulasi Data *Job Stress Scale* (JSS) 34

Lampiran 8 Tabulasi Responden 36

Lampiran 9 Hasil Verifikasi Data dan Cek Plagiasi 40

HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DAN STRES KERJA PADA STAF KONSULAT JENDERAL REPUBLIK INDONESIA KOTA X

Herisa Zalfa Hasna
Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang
herisazalfahasna@webmail.umm.ac.id

Abstrak. Isu kesejahteraan mental di lingkungan kerja merupakan permasalahan yang berdampak pada produktivitas para karyawan. Staf Konsulat Jenderal Republik Indonesia (KJRI) Malaysia di Kota X memiliki berbagai macam beban kerja yang dapat mempengaruhi tingkat stres mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan stres kerja pada staf Konsulat Jenderal Republik Indonesia (KJRI) Malaysia di Kota X serta faktor-faktor yang menjadi penyebabnya. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif korelasional dengan teknik pengambilan sampel *Accidental Sampling* yang menggunakan instrument *Role Overload Scale* (ROS) dan *Job Stress Survey* (JSS) serta ditambahkan dengan wawancara tidak terstruktur dengan staf. Subjek dalam penelitian ini terdiri dari 23 orang. Analisis data menggunakan teknik analisis *Spearman*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja pada staf Konsulat Jenderal Republik Indonesia (KJRI) Malaysia di Kota X. Artinya ketika beban kerja tersebut semakin tinggi ataupun rendah maka hal tersebut akan mempengaruhi stres kerja pada sataf.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stress Kerja, Staf KJRI

Abstract. *The issue of mental well-being in the workplace is one that impacts employee productivity. The staff of the Consulate General of the Republic of Indonesia (KJRI) Malaysia in City X has a variety of workloads that can affect their stress levels. This study aims to determine the relationship between workload and work stress in the staff of the Consulate General of the Republic of Indonesia (KJRI) Malaysia in City X and the factors that cause it. The research method used is a correlational quantitative approach with Accidental Sampling technique using Role Overload Scale (ROS) and Job Stress Survey (JSS) instruments and added with unstructured interviews with staff. The subjects in this study consisted of 23 people. Data analysis using Spearman analysis technique. The results of this study indicate that there is a significant relationship between workload and job stress on the staff of the Consulate General of the Republic of Indonesia (KJRI) Malaysia in X City. This means that when the workload is higher or lower, it will affect the work stress of the staff.*

Keywords: Workload, Work Stress, Consulate General of the Republic of Indonesia Staff

Survei yang dilakukan oleh *Health and Safety Executive* (HSE) menyatakan bahwa stres dan depresi terkait pekerjaan pada tahun 2017/2018 adalah 595.000 kasus dengan tingkat prevalensi 1.800 per 100.000 pekerja. Stres dan depresi karena pekerjaan juga menyumbangkan 44% dari semua kasus gangguan kesehatan karena pekerjaan dan 57% dari ketidakhadiran di kantor karena sakit (HSE, 2018). Hubungan antara tekanan psikologis yang berhubungan dengan pekerjaan dan berbagai faktor sosio-demografis termasuk jenis kelamin, usia, status pernikahan, dan pengalaman telah dieksplorasi dengan baik (Kabito & Mekonnen, 2020).

Keterkaitan antara kesehatan mental dan produktivitas kerja memiliki implikasi yang signifikan, terutama dalam konteks hubungan luar negeri. Sebagaimana dijelaskan oleh Profesor Psikiater Klinis Charles Goldstein dari New York University Langone School of Medicine, gangguan kesehatan mental dapat merugikan tidak hanya individu secara biologis tetapi juga dapat menimbulkan dampak ekonomi yang serius. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) mencatat adanya potensi kerugian ekonomi sebesar $1 triliun akibat gangguan kesehatan mental yang mempengaruhi produktivitas pekerja (Rasyida, 2022).

Hal ini sangat relevan dengan dunia kerja, di mana staf yang memiliki kondisi kesehatan mental yang baik cenderung memiliki produktivitas yang tinggi. Kesehatan mental yang baik memungkinkan staf untuk menjaga konsentrasi, membuat keputusan yang tepat, dan menyelesaikan tugas dengan efisien. Sebaliknya, jika kesehatan mental staf terganggu, seperti mengalami stres, kecemasan, atau depresi, hal ini dapat menurunkan produktivitas dan kualitas kerja mereka (Oktarizal & Sarbiah, 2023).

Dalam konteks hubungan luar negeri, perlindungan dan pelayanan terhadap Warga Negara Indonesia (WNI) di luar negeri menjadi semakin krusial. Undang-Undang Nomor 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri menetapkan fungsi konsuler yang melibatkan aspek perlindungan, pelayanan, dan fasilitasi terkait kepentingan ekonomi, sosial, budaya, dan pendidikan bagi WNI di luar negeri (Indonesia, 1999). Dengan demikian, pemahaman mendalam tentang kesehatan mental sebagai faktor penentu produktivitas di dunia kerja dapat membantu merancang kebijakan konsuler yang lebih holistik. Menyelaraskan perlindungan dan pelayanan konsuler dengan perhatian khusus terhadap kesehatan mental WNI di luar negeri dapat menciptakan kondisi yang mendukung untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan mereka, sekaligus mengurangi dampak ekonomi yang mungkin timbul akibat gangguan kesehatan mental.

Berdasarkan Keppres 108 tahun 2003 tentang Organisasi Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri, Perwakilan RI di Luar Negeri adalah Lembaga negara yang mewakili kepentingan Indonesia secara keseuruhan di negara lain pada organisasi Internasional. Perwakilan RI di Luar Negeri terdiri dari 95 Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI), 30 Konsulat Jenderal Republik Indonesia (KJRI), 4 Konsultan RI (KRI), 3 Perutusan Tetap RI (PTRI) tersebar di lima benua dengan Jumlah 3.938 pegawai terdiri dari 1.216 *Home Staffs* dan 2.722 formasi *Local Staff* (Astuti Y, 2020). Keempat jenis perwakilan ini memiliki kepentingan yang berbeda-beda. KBRI dan PTRI (Perwakilan Diplomatik) melakukan kegiatan diplomatik di seluruh wilayah Negara Penerima dan/atau pada Organisasi Internasional dengan tugas-tugas diplomatik serta menjaga hubungan bilateral antar dua negara dan mengurus segala konteks kebijakan luar negeri yang menjadi tanggung jawab. (Kartiko & Herlina, 2019). Sedangkan KJRI dan KRI (Perwakilan Konsuler) melakukan kegiatan konsuler di wilayah kerja di dalam wilayah Negara Penerima. Persamaan

keduanya adalah untuk mewakili dan memperjuangkan kepentingan Bangsa, Negara dan Pemerintahan Republik Indonesia.

KJRI Malaysia di Kota X, sebagai perwakilan konsuler Republik Indonesia di Malaysia memiliki peran krusial dalam mewakili dan memperjuangkan kepentingan Bangsa, Negara, dan Pemerintahan Republik Indonesia di wilayah kerjanya. Wilayah kerja KJRI Malaysia di Kota X mencakup beberapa kepulauan sehingga membentuk wadah yang penting bagi masyarakat Indonesia di wilayah tersebut. Dengan menyediakan layanan konsuler, seperti pelayanan paspor dan visa, KJRI Malaysia di Kota X berperan dalam memenuhi kebutuhan administratif Warga Negara Indonesia (WNI) yang berada di Malaysia. Selain itu, kehadiran KJRI Malaysia di Kota X juga memiliki peran signifikan dalam memberikan perlindungan terhadap hak-hak WNI di luar negeri. Upaya perlindungan ini mencakup penanganan masalah hukum, bantuan dalam situasi darurat, dan pendampingan bagi WNI yang memerlukan bantuan konsuler.

Dengan demikian, KJRI Malaysia di Kota X tidak hanya menjadi representasi diplomatik, tetapi juga menjadi pusat pelayanan dan perlindungan bagi masyarakat Indonesia di wilayah tersebut. Peran ini sesuai dengan konsep perlindungan dan pelayanan konsuler yang diatur oleh undang-undang, menciptakan kondisi yang mendukung kesejahteraan dan keamanan WNI di Malaysia. Seperti halnya staf di perwakilan Republik Indonesia di luar negeri lainnya, para staf KJRI Malaysia di Kota X juga dihadapkan pada tantangan-tantangan unik. Kehidupan jauh dari tanah air dan keluarga, serta tekanan yang datang dari berbagai aspek pekerjaan, bisa berkontribusi pada tingkat stres yang dialami oleh mereka. Kemudian diketahui bahwa ketika tuntutan tersebut terus menerus menekan maka akan menimbulkan stress kerja (Akbari et al., 2017). Sehingga perlu dilakukan analisis lebih mendalam mengenai tingkat stres yang dialami oleh staf KJRI Malaysia di Kota X dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Stres kerja adalah suatu kondisi dimana adanya ketegangan yang akhirnya menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis seseorang yang akan mempengaruhi proses berfikir, emosi dan kondisi seorang staf sehingga dalam konteks ini tekanan tersebut berasal dari lingkungan tempat staf bekerja (Wartono, 2017). Berbagai macam tantangan yang dihadapi oleh staf saat bekerja dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap tingkat stres kerja yang dialami. Stres ini juga dipicu oleh beban kerja yang mungkin dihadapi. Beberapa tantangan umum biasanya melibatkan beban kerja yang berlebihan. Beban kerja merujuk pada tingkat kegiatan dalam tugas yang harus dilakukan oleh individu atau kelompok dalam waktu tertentu. Dalam rutinitas sehari-hari, beban kerja harus diselesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan. Ketika tuntutan pekerjaan rendah, cenderung menunjukkan perilaku baik; namun, tekanan kerja yang tinggi sering kali membuat individu cenderung menghindari tugas atau mencari cara untuk mengatasi beban tersebut (Ali et al., 2022).

Melalui hasil asesmen wawancara pada tanggal 26 Oktober 2023 dengan staf Konsulat Jenderal Republik Indonesia (KJRI) Malaysia di Kota X mengatakan bahwa beban kerja di bagian fungsi konsuler cukup padat. Setiap staf memiliki tanggung jawab untuk menangani kasus secara bergantian, termasuk mengurus Pekerja Migran Indonesia (PMI) di shelter. Mereka tak hanya menyelesaikan kasus, melainkan juga bertanggung jawab penuh terhadap kebutuhan dan pemulangan PMI ke Indonesia. Kekurangan tenaga kerja menjadi kendala utama, terutama dengan jumlah kasus yang terus meningkat sementara jumlah staf terbatas. Situasi ini menambah tekanan

pada staf, yang harus menangani tugas-tugas kompleks dengan waktu yang terbatas sebagai salah satu beban kerja yang harus dituntaskan.

Selain itu melihat hasil analisis beban kerja di Kementerian Luar Negeri RI tahun 2019 menunjukkan variasi beban kerja dan tingkat efisiensi di setiap unit, seperti Sekretariat Jenderal, Direktorat Jenderal Asia Pasifik dan Afrika, dan lainnya. Terdapat kekurangan pegawai di beberapa direktorat yang mempengaruhi output, yang sebagian besar berupa dokumen (Salama et al., 2019). Permasalahan beban kerja dan kekurangan pegawai yang teridentifikasi ini tentunya dapat menjadi pemicu meningkatnya tingkat stres di kalangan pegawai, yang dapat mempengaruhi kesejahteraan mental dan kinerja mereka secara keseluruhan.

Beban kerja menjadi faktor utama yang mempengaruhi tingkat stres, selain dari beberapa faktor lainnya seperti beban kerja yang berat, keterbatasan waktu, dan sebagainya. Selain itu hal lain yang mempengaruhi beban kerja adalah gaya manajemen memiliki peran penting dalam mempengaruhi perasaan dan menciptakan tingkat stres di kalangan tenaga kerja (Yo & Surya, 2015).Penting untuk diakui bahwa dampak stres kerja tidak hanya bersifat individual, tetapi juga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Tingkat stres yang tinggi dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, peningkatan tingkat absensi, dan bahkan meningkatkan risiko konflik di tempat kerja (Rachma & Wahjono, 2022). Oleh karena itu, penanganan stres kerja menjadi suatu keharusan. Upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan dukungan sosial yang memadai, dan mengelola beban kerja secara efektif dapat membantu mengurangi tingkat stres kerja. Pihak manajemen perlu memperhatikan aspek-aspek ini untuk menciptakan kondisi kerja yang sehat dan produktif bagi seluruh staf.

Pada penelitian Riznanda & Kusumadewi (2023) mendapatkan hasil bahwa beban kerja memiliki korelasi signifikan dengan stres kerja yang artinya semakin tinggi beban kerja, maka stres kerja juga akan semakin tinggi, begitupun sebaliknya. Dalam penelitian terdahulu lain yang dilakukan oleh Zulmaidarleni et al., (2019) menunjukkan juga bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada pegawai akan mendorong meningkatnya stres kerja pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur dan lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur.

Penelitian sebelumnya oleh Maharani & Budianto (2019) menyajikan temuan yang menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan kinerja perawat rawat inap di BLUD RSU Kota Banjar. Hasil penelitian menegaskan bahwa beban kerja yang tinggi berkorelasi dengan kinerja yang rendah pada perawat rawat inap. Selain itu, penelitian tersebut menemukan bahwa beban kerja yang tinggi juga berhubungan dengan peningkatan tingkat stres kerja pada perawat. Informasi ini memberikan latar belakang penting yang menunjukkan bahwa beban kerja yang meningkat dapat menjadi penyebab langsung dari tingkat stres yang lebih tinggi atau dapat dikatakan beban kerja dan stress kerja memiliki hubungan yang positif.

Berdasarkan uraian di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap tingkat stres kerja yang dialami oleh staf Konsulat Jenderal Republik Indonesia (KJRI) Malaysia di Kota X. Dengan mengacu pada temuan sebelumnya yang menyoroti hubungan antara beban kerja dan stres kerja, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang sejauh mana beban kerja berkontribusi terhadap tingkat stres yang dialami oleh staf Konsulat Jenderal tersebut.

Stres Kerja

Menurut Parker & Decotiss (1983) stres kerja adalah kondisi emosional yang tidak diinginkan yang muncul ketika seseorang terpaksa menyimpang dari fungsi normal atau keinginan di tempat kerja karena tuntutan, kendala, atau situasi yang dapat memiliki dampak psikologis atau fisiologis yang tidak berfungsi dengan baik bagi individu. Singkatnya, stress kerja merupakan hasil ketidakcocokan antara apa yang dibutuhkan oleh pekerjaan dan kesiapan individu untuk memenuhi tuntutan tersebut (Lecturer et al., 2023). Adapun stress kerja juga memiliki arti yaitu ketidaksesuaian antara kepribadian seorang staf dengan karakteristik atau aspek-aspek pekerjaannya sehingga membuatnya tidak maksimal saat melakukan pekerjaan (Tanjung & Putri, 2021).

Dimensi Stres Kerja

Ada dua komponen stress kerja yang digunakan dalam penelitian ini, berdasarkan teori Parker & Decotiss (1983) diantaranya:

1. *Times stress*
   Tekanan waktu berhubungan dengan bagaimana seseorang merasa saat berada dalam tekanan karena tidak dapat menyelesaikan tugas dalam kurun waktu yang sudah ditetapkan. Keadaan ini akan memunculkan perasaan yang stress akibat tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.
2. *Anxiety*
   Kecemasan disini berhubungan dengan tegangan atau tekanan yang dialami oleh staf yang disebabkan oleh pekerjaan mereka. Kecemasan sendiri merupakan keadaan emosional yang tidak menyenangkan dan bisa berdampak sebagai hal yang positif bahkan negatif.

Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Kurniawaty et al. (2019) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat stres kerja. Salah satu faktor utama yang diidentifikasi sebagai penyebab stres kronis adalah tuntutan pekerjaan. Tuntutan pekerjaan umumnya mencakup beban kerja yang harus dipenuhi. Ketika beban kerja melebihi kapasitas staf, hal tersebut dapat menjadi sumber stres. Faktor lain yang turut memainkan peran adalah tingkat kontrol terhadap pekerjaan. Tingkat kontrol ini berkaitan dengan sejauh mana staf dapat mengendalikan pekerjaan mereka. Apabila staf memiliki kendali yang cukup, mereka dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan. Sebaliknya, kurangnya kendali dapat menyulitkan penyelesaian tugas dan menjadi sumber stres. Faktor berikutnya yang mempengaruhi stres kerja adalah keamanan dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang tidak aman dan tidak nyaman dapat berdampak negatif pada kesejahteraan fisik dan mental staf, menjadi pemicu stres. Lingkungan kerja yang kondusif menjadi hal penting, karena kondisi tersebut dapat meminimalkan potensi pemicu stres.Tidak adanya keadilan prosedural juga merupakan faktor yang dapat memicu stres di tempat kerja. Hal ini muncul ketika staf merasakan ketidaksetaraan dalam kebijakan dan prosedur, yang dapat menguntungkan pihak tertentu dan merugikan yang lain. Persepsi ini dapat menjadi pemicu stres pada staf, menciptakan ketidakpuasan dan ketidakpastian. Terakhir, konflik dan kekerasan di tempat kerja juga dapat menjadi faktor pemicu stres antar staf. Konflik dapat muncul antar individu atau kelompok, menciptakan atmosfer yang tidak harmonis dan berkontribusi pada tingkat stres yang lebih tinggi di lingkungan kerja.

Dengan memahami faktor-faktor ini, manajemen dapat mengambil langkah-langkah untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mengurangi tingkat stres di antara staf.Terdapat beragam faktor di lingkungan kerja, mulai dari tekanan tugas yang tinggi, konflik antar-rekan kerja, kurangnya dukungan sosial, hingga kurangnya kontrol atas pekerjaan, yang semuanya memiliki potensi untuk menciptakan tingkat stres yang tinggi bagi para pekerja. Stres kerja yang berkelanjutan dan tidak terkelola dengan baik dapat mengarah pada dampak negatif yang luas, seperti penurunan kesehatan mental, peningkatan risiko gangguan kesehatan fisik, dan menurunnya kesejahteraan secara keseluruhan pada tingkat individu maupun kolektif di lingkungan kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi dan mengelola faktor-faktor stresor ini guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan berkelanjutan bagi kesejahteraan seluruh pekerja.

Dampak dari Stres Kerja

Menurut Panigrahi (2016) terdapat dua dampak stress terhadap tubuh, pikiran dan kinerja seseorang, diantaranya :

1. *Eu-stress*
   Eu-stress sendiri dapat dikatakan sebagai stres dengan kategori ringan. *Eu-stress* dalam jumlah yang normal memang wajar yang dapat dialami seseorang. Stres ini memiliki efek positif atau dapat dikatakan memberikan efek yang baik bagi seorang individu. Stres ini seringkali yang akan menciptakan gairah untuk seseorang melakukan pekerjaannya. Hal ini mungkin dapat memancing kemampuan dan bakat yang tersembunyi. Sehingga *Eu-stress* ini pada akhirnya dapat menginspirasi seseorang untuk melakukan aktivitas baru. *Eu-stres* yang terukur dengan baik dapat mengarah pada kesuksesan.
2. *Distres*
   Distres merupakan stress yang dalam porsi berlebihan. Jumlah stres ini memang membahayakan bagi seorang individu. *Distres* dapat menyebabkan efek negatif pada tubuh bahkan pikiran seorang individu. Stres seperti itu menyebabkan efek berkelanjutan seperti depresi, serangan jantung dan lain sebagainya.

Sehingga dapat disimpulkan stres kerja dapat berdampak positif dan negatif bagi individu tergantung bagaimana individu meresponnya. Stres kerja berdampak positif bagi individu karena adanya stress memicu seseorang untuk bekerja dan menyelesaikan tugas dengan baik sehingga stres bersifat membangun atau yang disebut dengan *eustres*. Stres kerja berdampak negatif ketika seseorang tidak mampu untuk mengatasinya sehingga bersifat merusak atau disebut dengan *distress* yang berakibat pada penurunan kinerja, tingkat absensi tinggi, munculnya penyakit dan sebagainya (Zahra & Hidayat, 2015).

Beban Kerja

Menurut Reilly (1982) kelebihan peran dicirikan sebagai keadaan konflik yang terjadi ketika tingkat permintaan melampaui sumber daya yang tersedia bagi individu dan individu dihadapkan dengan menyelesaikan banyak tugas yang membutuhkan perhatian. Menurut Gawron (2008) mengatakan bahwa beban kerja merupakan seperangkat tuntutan tugas berupa upaya dan kegiatan. Beban kerja berkaitan dengan banyaknya tugas yang perlu untuk diselesaikan oleh seseorang dalam waktu tertentu dalam keadaan normal yang dapat berupa beban fisik maupun beban mental. Namun, beban kerja bukan hanya tentang jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, tetapi juga

mencakup aspek psikologis dan emosional dari pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan individu dalam lingkungan kerja (Zoer et al., 2014).

Dalam konteks beban kerja, kelebihan peran dapat dikatakan sebagai situasi di mana individu dihadapkan pada tugas atau tanggung jawab yang melebihi kapasitas atau sumber daya yang tersedia. Ini bisa termasuk banyak tugas yang memerlukan perhatian intensif dan dapat meningkatkan tingkat stres serta menurunkan kinerja karyawan. Sebagai faktor penyebab beban kerja, kelebihan peran dapat berdampak pada produktivitas dan kesejahteraan individu di lingkungan kerja.

Aspek-aspek dari Beban Kerja

Menurut Gawron (2008) terdapat tiga aspek terhadap beban kerja, diantaranya :

1. Aspek Beban Mental
   Aspek Beban mental merujuk pada tuntutan aktivitas pada pikiran yang diperlukan dalam menyelesaikan sebuah tugas tertentu. Hal ini berkaitan dengan seberapa besar usaha mental individu yang dibutuhkan untuk mengingat informasi yang diperlukan, mempertahankan konsentrasi, mengidentifikasi masalah, menangani situasi tak terduga, dan membuat keputusan dengan cepat terkait dengan pekerjaan.
2. Aspek Beban Fisik
   Aspek beban fisik merujuk pada beban yang langsung berdampak dan dirasakan melalui kekuatan fisik yang dimiliki oleh seorang Individu. Beban fisik ini sendiri dapat terlihat dari seberapa banyak kekuatan fisik yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas tertentu.
3. Aspek Waktu
   Aspek waktu merujuk pada berapa lama target seorang individu dalam menyelesaikan hasil pada sebuah tugas atau pekerjaan tertentu.

Jenis Beban Kerja

Menurut A. S. Munandar, (2008) beban kerja tersebut dapat dibedakan menjadi dua jenis, diantaranya :

1. Beban Kerja Berlebihan atau beban kerja yang berlebihan atau kurang dalam konteks "kuantitatif" muncul ketika staf diberi tugas dalam jumlah yang terlalu banyak atau terlalu sedikit untuk diselesaikan dalam periode waktu tertentu.
2. Beban Kerja Berlebihan atau Kurang dalam aspek "kualitatif" terjadi saat staf merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas tertentu atau tugas tersebut tidak memanfaatkan keterampilan yang dimiliki oleh staf tersebut.

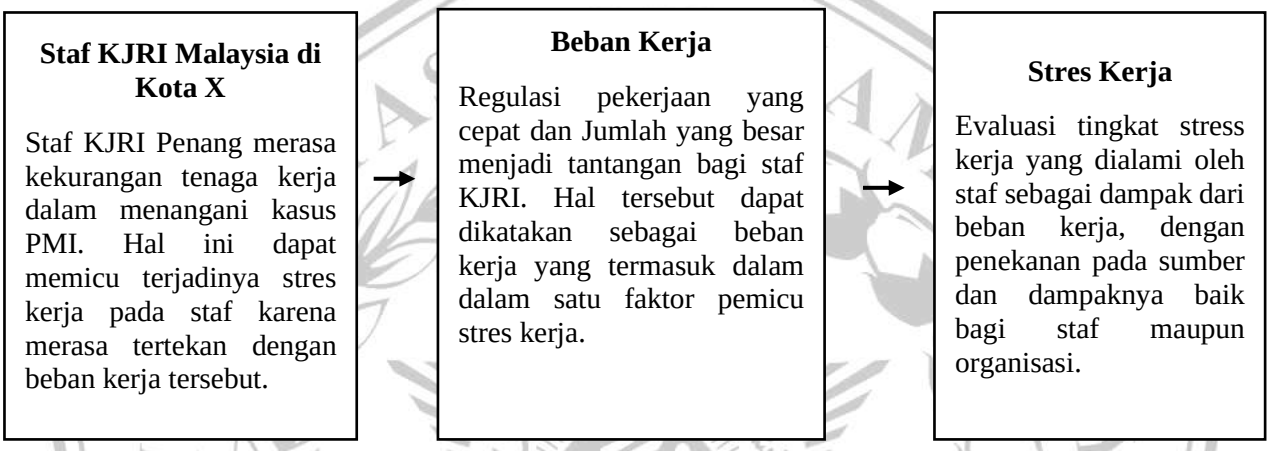
Hubungan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Dalam lingkungan kerja staf Konsulat Jenderal Republik Indonesia (KJRI) Malaysia Kota X memiliki tanggung jawab atas penyelesaian tugasnya. Namun, sering kali staf dihadapkan pada situasi di mana mereka harus menangani lebih dari satu tanggung jawab atau tugas dalam rentang waktu yang bersamaan sehingga menjadi terbatas. Hal tersebut bisa disebut juga sebagai beban kerja. Beban kerja yang berlebihan ini mampu menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang yang pada akhirnya akan menimbulkan stres (Chandra & Adriansyah, 2017) . Kemudian dalam penelitian (Ahmadi et al., 2022) juga diketahui bahwa beban kerja adalah salah satu faktor

penyebab stres yang paling kritis di tempat kerja dan merupakan salah satu faktor yang paling berpengaruh terhadap perilaku serta efisiensi pegawai di bagian pelayanan.

Pada penelitian Utomo (2019) ditemukan bahwa Stres kerja terjadi karena adanya beban kerja. Beban kerja ini terjadi karena staf tidak mampu menyelesaikan tugas, beban tugas pekerjaan yang terlalu berat, super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, anda mengalami konflik dalam menjalankan tugas yang diberikan atasan. Kemudian ditemukan juga pada penelitian (Yo & Surya, 2015) bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, yang mengartikan bahwa ketika beban kerja staf meningkat maka akan diikutin stres kerja staf yang meningkat.

Kerangka Berpikir



Hipotesis: Ada hubungan antara beban kerja dengan stress kerja pada Staf Konsulat Jenderal Republik Indonesia (KJRI) Malaysia di Kota X**.**

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode ilmiah karena telah memenuhi ajaran seperti terukur, obyektif, rasional, dan sistematis. Desain korelasional adalah penelitian dengan karakteristik berupa hubungan korelasional antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2018).

Subjek Penelitian

Populasi merupakan suatu kumpulan dari objek yang akan dipaparkan setelah mendapatkan hasil (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf Konsulat Jenderal Republik Indonesia (KJRI) Malaysia Kota X. Sampel adalah sebagian dari populasi yang dapat mewakili secara keseluruhan dari populasi yang akan diteliti. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 23 staf sukarelawan yang mengisi skala yang sudah kami sebar. Pemilihan subjek menggunakan teknik *Accidental Sampling* yang merupakan metode pengambilan sampel dilakukan secara kebetulan, subjek dipilih berdasarkan ketersediaan atau aksesibilitas.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	13	56.50%
Perempuan	10	43.50%
Usia		
Dewasa awal (20-40 tahun)	17	74%
Dewasa madya (41 - 65 tahun)	6	26%
Pendidikan Terakhir		
Magister (S2)	5	21.70%
Sarjana (S1)	16	69.60%
SLTA	2	8.70%
Masa Kerja		
> 2 tahun	1	4.30%
2 - 5 tahun	16	69.60%
> 5 tahun	6	26.10%
Departement		
Fungsi Konsuler	10	43.50%
Fungsi Imigrasi	6	26%
Fungsi Penerangan dan Sosial Budaya	2	8.70%
Fungsi Komunikasi	1	4.30%
Fungsi Ekonomi	2	8.70%
Administrasi	1	4.30%
Laison Officer TNI AU	1	4.30%
Total	23	100%

Berdasarkan tabel karakteristik responden di atas, hasil penelitian memperoleh 23 responden dengan 13 responden atau 56.5% laki-laki dan 10 responden atau 43.5% perempuan. Kategori usia yang mengungguli adalah 35- 39 tahun berjumlah 8 responden atau 34.8%. Lalu, untuk kategori usia paling sedikit adalah 25-29 tahun berjumlah 1 responden atau 8.7%. Kemudian untuk Pendidikan terakhir yang paling banyak adalah S1 dengan Jumlah 16 responden atau 69.6%. Untuk Pendidikan terakhir yang paling sedikit adalah SLTA dengan jumlah responden 2 atau 8.7%. Secara keseluruhan fungsi konsuler termasuk ke dalam departemen terbanyak yang berpartisipasi dengan Jumlah 10 atau 43.5% dan fungsi komunikasi, ekonomi dan administrasi dengan Jumlah paling sedikit yaitu 1 responden atau 4.3%.

Variabel dan Intrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Pada variabel bebas (X) adalah beban kerja dan untuk variabel terikat (Y) adalah stres kerja.

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode skala. Ada 2 skala yang digunakan yaitu, skala *Role Overload Scale* (ROS) yang mewakili beban kerja dan skala *Job Stress Survey* (JSS) yang mewakili stres kerja.

Beban kerja merupakan kumpulan berbagai macam tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam lingkungan pekerjaan. Pada skala *Role Overload Scale (ROS)* merupakan skala yang dikembangkan oleh Reilly (1982). Skala ini unidimensional atau dengan dimensi tunggal, karena fokus utamanya adalah pada aspek tunggal dari beban kerja yang disebut sebagai "*overload*" atau kelebihan beban kerja. Skala ini memiliki 13 item dengan korelasi total item yang berkisar antara 0.50 – 0.80 dan nilai reliabilitas 0.88. Kemudian diketahui juga reliabilitas alat ukur yang dihitung oleh peneliti mendapatkan sebesar 0.819. Alat ukur ini menggunakan skala likert yang disajikan 4 pilihan yaitu (1) sangat tidak sesuai, (2) tidak sesuai, (3) sesuai, dan (4) sangat sesuai.

Stres Kerja merupakan suatu kondisi psikologi yang menggambarkan tingkat tekanan yang dialami seorang individu sebagai respon terhadap tuntutan tugas, kecemasan, ketegangan yang bahkan dapat memunculkan dampak fisik dan emosional akibat lingkungan kerja yang menekan. Pada skala *Job Stress Survey* (JSS) merupakan skala yang dikembangkan oleh Parker dan DeCotiis (1983). Skala ini memiliki 2 dimensi yaitu *time stress* dan *anxiety*. Skala ini memiliki 13 item dengan korelasi total item yang berkisar antara 0.71 – 0.82 dan nilai reliabilitas 0.85 (Al-Ghamdi, 2017). Kemudian diketahui juga reliabilitas alat ukur yang dihitung oleh peneliti mendapatkan sebesar 0.862. Alat ukur ini menggunakan skala likert yang disajikan 4 pilihan yaitu (1) sangat tidak sesuai, (2) tidak sesuai, (3) sesuai, dan (4) sangat sesuai.

Prosedur dan Analisis Data

Tahap pertama adalah persiapan, di mana peneliti melakukan pencarian literatur, menetapkan metode penelitian, dan menyiapkan alat ukur untuk kedua variabel. Tahap kedua adalah pelaksanaan, di mana instrumen penelitian disebarkan kepada staf Konsulat Jenderal Republik Indonesia (KJRI) Kota X untuk mengumpulkan data. Tahap terakhir adalah analisis data dan penulisan hasil, di mana peneliti menganalisis hubungan antara beban kerja dan tingkat stres kerja menggunakan teknik analisis data *Korelasi Pearson Product-Moment* dilakukan dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistics 25. Terakhir yaitu menyusun laporan penelitian berdasarkan hasil analisis tersebut.

HASIL PENELITIAN

Tabel 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)	Mean	Standar Deviasi
Role Overload Scale (ROS)	Tinggi	10	43.50%	29.61	5.185
	Rendah	13	56.50%		
Job Stress Survey (JSS)	Tinggi	8	34.80%	30.04	6.219
	Rendah	15	65.20%		
	Total		23	100%	

Berdasarkan tabel deskripsi variabel yang telah disajikan, kategorisasi tersebut ditinjau dengan menggunakan standarisasi nilai skor t sehingga diperoleh hasil bahwa 10 staf (43.50%) memiliki beban kerja yang tinggi, sedangkan 13 staf (56.50%) memiliki hasil kategorisasi yang rendah. Selanjutnya, pada variabel stres kerja, terdapat 8 staf (34.80%) yang termasuk dalam kategori tinggi, sementara 15 staf (65.20%) termasuk dalam kategori rendah.

Analisis Hubungan

Tabel 3. Analisis Korelasi

Variabel	Spearman's rho
Beban kerja - Stres Kerja	.803**

*n=23, * p < .05, ** p < .01, *** p < .001, two-tailed*

Dari hasil uji hubungan dengan analisis *Spearman's rho* didapatkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja (r=0.803 dengan p=0.00 (p<0.01).

DISKUSI

Dalam lingkungan kerja, setiap staf memiliki tanggung jawab tertentu yang berkaitan dengan tugas yang harus mereka lakukan sesuai dengan jabatan atau posisi yang mereka emban. Perlu diperhatikan bahwa setiap posisi di dalam organisasi membawa beban tanggung jawab yang bervariasi tergantung pada tingkatannya. Dengan kata lain, setiap individu memiliki peran dan tanggung jawabnya sendiri sesuai dengan tugas yang harus mereka jalankan dalam struktur organisasi yang ada. Secara keseluruhan ketika staf dapat melakukan tanggung jawab dengan baik maka perusahaan atau tempat kerja akan puas (Indriyani, 2020). Selama proses pemenuhan tanggung jawab, staf seringkali menghadapi berbagai macam tantangan. Tantangan-tantangan ini yang dikenal dengan beban kerja.

Staf yang bekerja dibawah naungan kementrian luar negeri sendiri memiliki tugas dan tanggung jawab untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan di luar negeri (Salama et al., 2019). Para staf melakukan banyak

hal untuk menjalankan aturan-aturan yang sudah ditetapkan, membantu warga negara Indonesia yang ada di luar negeri dan juga bekerja sama dengan tim lain untuk menyelesaikan tugas-tugas penting. Tugas staf Konsulat Jenderal Republik Indonesia (KJRI) Malaysia di Kota X meliputi pemberian layanan kepada masyarakat, kerja sama dengan departemen lain, serta pengecekan kepatuhan terhadap regulasi yang ada. Mereka seringkali dihadapkan pada situasi di mana tuntutan pekerjaan membutuhkan penyelesaian beberapa tugas secara bersamaan, sementara tetap mempertahankan ketenangan di tengah kesibukan tersebut. Hal ini merupakan gambaran umum mengenai tanggung jawab yang diemban oleh staf Konsulat Jenderal Republik Indonesia (KJRI) Malaysia di Kota X.

Regulasi pekerjaan yang sangat cepat menjadi salah satu tantangan secara umum yang dihadapi oleh staf KJRI Malaysia di Kota X. Sebagai salah satu contoh yang bisa diambil saat wawancara staf bagian konsuler mengatakan bahwa setiap hari ada saja Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang datang ke kantor dan harus ditangani hingga kasusnya tuntas. Selain mengurusi Pekerja Migran Indonesia (PMI) staf bagian konsuler yang mengurus segala permasalahan para Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang datang ke kantor mereka juga melakukan pekerjaan turun lapang diluar kantor seperti membantu nelayan ilegal yang ditangkap, pengurusan jenazah Warga Negara Indonesia (WNI) dan lain sebagainya. Dengan segala tugas tersebut staf juga tidak jarang mendapatkan tuntutan untuk menyelesaikannya dalam satu waktu sehingga hal tersebut menjadi beban kerja yang menekan mental, tenaga dan emosi para staf. Tekan-tekanan tersebut yang dapat memicu terjadinya stress kerja pada staf. Sehingga melihat gambaran singkat tersebut hasil analisis tingkat beban kerja staf Konsulat Jenderal Republik Indonesia (KJRI) Malaysia di Kota X masih ada lebih dari satu staf yang terindikasi pada kategori tinggi.

Kecemasan akan timbul akibat tugas-tugas yang tidak tuntas pada waktunya. Namun hal ini juga tidak lepas dari bagaimana seseorang memandang pekerjaannya. Adapun perspektif seseorang mengenai pekerjaanya yaitu, ketika seseorang menganggap pekerjaan sebagai beban yang memberatkan maka hal tersebut semakin besar menjadi pemicu stress saat bekerja. Kesadaran diri terhadap pekerjaan yang dilakukan terbukti mampu menahan stress kerja pada staf (Chin et al., 2019).

Menurut Pandey (2020) mengatakan bahwa beban kerja merupakan salah satu penyebab utama dibalik stresnya para staf ketika bekerja. Stres yang dirasakan oleh para pekerja di lembaga pemasyarakatan dipengaruhi oleh seberapa besar harapan dalam pekerjaan mereka, seberapa banyak kebebasan yang mereka miliki, dan seberapa berat beban kerja yang harus mereka tanggung (Schiff & Leip, 2019). Melihat bagaimana tuntutan pekerjaan para staf tersebut maka hal tersebut juga menjadi salah satu pemicu stress kerja yang hasilnya hampir setengah staf termasuk dalam kategori yang tinggi.

Para staf biasanya menerima tuntutan dari pekerjaan mereka, tapi yang membedakan adalah sejauh mana tuntutan tersebut sesuai dengan kapasitas mereka. Sebuah hasil temuan bahwa beban kerja tidak selalu berdampak negatif. Sehingga terkadang dapat meningkatkan kinerja dalam kondisi tertentu, hal ini dapat dilihat dari bagaimana beban kerja tersebut apakah terlalu rendah atau terlalu tinggi. Begitu pula dengan stres, yang tidak selalu merugikan stres jangka pendek dapat berguna dalam menghadapi tantangan atau situasi berbahaya (Alsuraykh et al., 2019). Tuntutan ini bisa menyebabkan stres pada staf, meskipun stres itu sendiri tidak selalu berdampak negatif. Stres dalam pekerjaan ternyata dibutuhkan untuk mendorong staf menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik

mungkin. Stres disini dikenal dengan *eustress* yang mampu membantu seseorang untuk tetap termotivasi dan mencapai tujuan tanpa menguras tenaga secara psikologis (Pavithra & Sivakumar, 2020).

Jika seseorang diberi beban kerja yang melebihi kapasitasnya, hal tersebut dapat memicu stres kerja. Ketika staf mengalami stres kerja, itu akan berdampak pada efektivitas pekerjaannya yang kemungkinan akan menurun (Ramadhani & Ardias, 2020). Ketika situasi ini terjadi, diperkirakan bahwa perusahaan atau tempat di mana staf bekerja dapat mengalami kerugian tidak langsung. Kerugian tersebut dapat berupa pekerjaan staf yang tidak selesai tepat waktu, pekerjaan yang tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan, atau bahkan kegagalan suatu proyek atau tugas yang dikerjakan oleh staf. Akibatnya, semua hal ini dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan. (Gofur et al., 2018). Dalam konteks staf Konsulat Jenderal Republik Indonesia (KJRI) Malaysia di Kota X yang memiliki tujuan untuk menyelenggarakan pemerintah dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional. Tentu hal ini tidak akan berdampak hanya sekedar pada institusi melainkan juga negara Republik Indonesia (Amelia & Setyawati, 2023).

Melihat dari hasil semua temuan tersebut dapat dikatakan bahwa beban kerja dan stress kerja merupakan dua hal yang berkaitan. Sehingga memang sudah seharusnya setiap beban kerja yang diterima oleh para staf diperhatikan dengan baik. Karena dengan demikian akan menjaga psikis para staf atau bahkan menimbulkan stres yang baik sehingga pekerjaan yang dihasilkan membuahkan hasil yang optimal. Jika seseorang bisa mengelola stresnya dengan baik, ini akan mempengaruhi seberapa baik mereka bekerja. Cara mereka menangani tugas yang banyak juga akan terpengaruh oleh hal ini. Jika seseorang mampu menangani tugas dengan baik, mereka juga akan lebih mudah mengelola stresnya (A. Munandar et al., 2019).

Penelitian ini memiliki kelebihan diantaranya untuk melihat hubungan X (beban kerja) dengan Y (stres kerja) dianalisis dan dikhususkan pada staf Konsulat Jenderal Republik Indonesia (KJRI) Malaysia di Kota X. Hasil analisis hubungan ini merupakan menjadi wawasan baru yang bisa dijadikan bahan evaluasi oleh pihak KJRI Malaysia di Kota X dalam melihat kondisi staf terutama terkait beban kerja dan stres kerja dan tentunya bisa dijadikan acuan secara umum.

Kekurangan dalam penelitian ini adalah sampel yang digunakan dapat dikatakan sedikit untuk dilakukan dalam penelitian kuantitatif korelasi dengan kurangnya pemerataan sampel subjek dari tiap bagian walaupun dengan jumlah tersebut sebenarnya dapat dikatakan sudah mampu mewakili kondisi staf secara keseluruhan dikarenakan jumlah staf di Konsulat Jenderal Republik Indonesia (KJRI) Malaysia di Kota X tidak terlalu banyak. Selain itu masih banyak kurangnya refrensi terkait hubungan beban kerja dan stres kerja yang belum dimuat di dalam diskusi ini.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan didapatkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja pada staf Konsulat Jenderal Republik Indonesia (KJRI) Malaysia di Kota X. Hal tersebut menunjukkan bahwa regulasi dari beban kerja mempengaruhi stres pada staf. Implikasi yang terdapat dalam penelitian ini adalah pentingnya upaya perbaikan dalam manajemen beban kerja, penerapan strategi pengelolaan stres yang efektif, formulasi kebijakan kesejahteraan karyawan yang lebih holistik, peningkatan komunikasi organisasional, serta

pengembangan lingkungan kerja yang mendukung untuk mengurangi efek stres yang timbul dari tuntutan pekerjaan terhadap staf Konsulat Jenderal Republik Indonesia (KJRI) Malaysia di Kota X.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

DAFTAR PUSTAKA

Ahmadi, M., Choobineh, A., Mousavizadeh, A., & Daneshmandi, H. (2022). Physical and psychological workloads and their association with occupational fatigue among hospital service personnel. *BMC Health Services Research*, *22*(1), 1–8. https://doi.org/10.1186/s12913-022-08530-0

Akbari, J., Akbari, R., Shakerian, M., & Mahaki, B. (2017). Job demand-control and job stress at work: A cross-sectional study among prison staff. *Journal of Education and Health Promotion*, *6*(1), 15. https://doi.org/10.4103/jehp.jehp_68_14

Al-Ghamdi, N. G. (2017). Role Overload and job stress among the Female University Teachers-Saudi Context. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, *6*(2), 288–295. http://www.european-science.com288

Ali, H., Sastrodiharjo, I., Saputra, F., Besar, G., Ekonomi, F., Bisnis, D., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2022). Pengukuran organizational citizenship behavior: Beban kerja, budaya kerja dan motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, *1*(1), 83–93. https://greenpub.org/JIM/article/view/16

Alsuraykh, N. H., Wilson, M. L., Tennent, P., & Sharples, S. (2019). How stress and mental workload are connected. *PervasiveHealth: Pervasive Computing Technologies for Healthcare*, 371–376. https://doi.org/10.1145/3329189.3329235

Amelia, H., & Setyawati, K. (2023). Analisis peningkatan kinerja pegawai negeri sipil pada Kelurahan Bidara Cina Kota Administrasi Jakarta Timur. *PANDITA : Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, *6*(2), 106–120. https://doi.org/10.61332/ijpa.v6i2.94

Astuti Y. (2020). Konsekuensi kontribusi social security menambah beban APBN dan mengurangi pendapatan pegawai setempat. *Simposium Nasional Keuangan Negara*, *2*(1), 355–1115. https://jurnal.bppk.kemenkeu.go.id/snkn/article/view/549

Chandra, R., & Adriansyah, D. (2017). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance cabang di Langsa. *Parameter*, *4*(2), 670–678.

Chin, B., Slutsky, J., Raye, J., & Creswell, J. D. (2019). Mindfulness training reduces stress at work: a randomized controlled trial. *Mindfulness*, *10*(4), 627–638. https://doi.org/10.1007/s12671-018-1022-0

Gawron, V. J. (2008). Human performance, workload, and situational awareness measures handbook, second edition. In *Human Performance, Workload, and Situational Awareness Measures Handbook, Second Edition*. https://doi.org/https://doi.org/10.1201/9781420064506

Gofur, A., Ekonomi, F., & Islam, U. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. J*urnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*,*3(*1*)*, 295–304. http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB

HSE. (2018). Work related stress, depression or anxiety in Great Britain. *Annual Statistics, October*, 1. http://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress/index.htm

Indonesia, R. (1999). Indonesia Law No.37/1999 about Foreign Affairs. *Lembaran Negara RI*, *1*, 1–11.

Indriyani, A. (2020). Manajemen SDM dalam upaya meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan di Ridwan Institute Cirebon. *Syntax Idea*, *10*(1), 54–75.

Kabito, G. G., & Mekonnen, T. H. (2020). Psychological distress symptoms among healthcare professionals are significantly influenced by psychosocial work context, Ethiopia: A cross-sectional analysis. *PLoS ONE*, *15*, 1–12. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0239346

Kartiko, A. Y., & Herlina, A. (2019). Tugas dan fungsi atase keimigrasian dan staf teknis keimigrasian. *JLBP (Journal of Law and Border Protection)*, *1*(2), 1–21. https://doi.org/https://doi.org/10.52617/jlbp.v1i2.165

Kynat Javaid Lecturer, Z., Mahmood Associate Professor, K., & Ajid Ali, A. (2023). Mediating role of mindfulness between quality of life and workplace stress among working women. *Journal of Workplace Behavior (JoWB)*, *4*(1), 68–80. https://charisma-jwb.com/index.php/jwb/article/view/170

Munandar, A., Musnadi, S., & Sulaiman, S. (2019). The effect of work stress, work load and work environment on job satisfaction and it's implication on the employee performance of Aceh investment and one stop services agency. *IGC*.https://doi.org/10.4108/eai.3-10-2018.2284357

Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia (UI-Press).

Oktarizal, H., & Sarbiah, A. (2023). *Kesehatan mental di industri : Strategi untuk mengatasi tantangan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja*. Eureka Media Aksara.

Pandey, D. L. (2020). Work stress and employee performance: an assesment of impact of work stress. *International Research Journal of Human Resource and Social Sciences*, *7*(05), 1–5. https://www.e-ir.info/2018/01/14/securitisation-theory-an-introduction/

Panigrahi, A. (2016). Managing stress at workplace. *Journal of Management Research and Analysis*, *3*(4), 154–160. https://doi.org/10.18231/2394-2770.2016.0001

Parker, D. F., & Decotiss, T. A. (1983). Organizational behavior and human performance. In *Theories of Team Cognition: Cross-Disciplinary Perspectives* (32nd ed., Vol. 177). Academic Press. https://doi.org/10.4324/9780203813140

Pavithra, A. C., & Sivakumar, V. J. (2020). Impact of eustress on work-life balance: an analysis on Public Sector Bank Employees in South India. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, *16*(3), 196–209. https://doi.org/10.1177/2319510x21994045

Rachma, A., & Wahjono, S. (2022). Stres dan kinerja yang semakin kompetitif di lingkungan kerja. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, *2*(2). https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/view/464

Ramadhani, M., & Ardias, W. S. (2020). Efektivitas pelatihan manajemen stres dalam penurunan stres kerja pada Kota Padang. *Psyche: Jurnal Psikologi*, *2*(1), 28–39.

Rasyida, A. (2022). Kesadaran kesehatan mental di lingkungan kerja. In *Id.Hrnote.Asia*. https://id.hrnote.asia/personnel-management/kesadaran-kesehatan-mental-di-lingkungan-kerja/

Reilly, M. D. (1982). Working wives and convenience consumption. *Journal of Consumer Research*, *8*(4), 407–418. https://doi.org/https://doi.org/10.1086/208881

Riznanda, W. M., & Kusumadewi, D. (2023). Hubungan beban kerja dengan stres kerja pada karyawan divisi produksi PT . X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, *10*(3), 792–804. https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/54695

Salama, H., Caniago, A., Siddiq, M., & Nugraha, A. (2019). Analisis beban kerja kementerian luar negeri republik Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *1*(1). https://jurnal.uic.ac.id/index.php/fokus/article/view/11

Schiff, M., & Leip, L. (2019). The impact of job expectations, workload, and autonomy on work-related stress among prison wardens in the United States. *Criminal Justice and Behavior*, *46*(1), 136–153. https://doi.org/10.1177/0093854818802876

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.

Tanjung, H., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil provinsi Sumatera Utara. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, *1*(1), 891–901. https://doi.org/https://doi.org/10.53695/sintesa.v1i1.422

Utomo, S. (2019). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Parameter*, *4*(2). https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.37

Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah moother and baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, *4*(2), 41–55. https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/8022/6832

Yo, P. M. P., & Surya, I. B. K. (2015). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, *4*(5), 1149–1165. https://www.neliti.com/publications/254931/pengaruh-beban-kerja-terhadap-kepuasan-kerja-dengan-stres-kerja-sebagai-variabel

Zahra, A. A., & Hidayat, S. (2015). Gambaran tingkat stres kerja antar shift kerja. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, *4*, 123–133. https://e-journal.unair.ac.id/IJOSH/article/view/3804/2577

Zoer, I., Sluiter, J. K., & Frings-Dresen, M. H. W. (2014). Psychological work characteristics, psychological workload and associated psychological and cognitive requirements of train drivers. *Ergonomics*, *57*(10), 1473–1487. https://doi.org/10.1080/00140139.2014.938130

Zulmaidarleni, Z., Sarianti, R., & Fitria, Y. (2019). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja pada pegawai kantor kecamatan Padang Timur. *Jurnal Ecogen*, *2*(1), 61. https://doi.org/10.24036/jmpe.v2i1.6133

LAMPIRAN 1

SKALA DAN *BLUE PRINT* BEBAN KERJA

***Role Overload Scale* (ROS)**

No	Item	STS	TS	S	SS
1	Saya harus melakukan suatu hal yang sebenarnya saya tidak ada waktu dan tenaga.				
2	Terlalu banyak permintaan atau tuntutan pada waktu yang saya miliki.				
3	Saya membutuhkan waktu berjam-jam dalam sehari untuk melakukan hal-hal yang diharapkan orang lain pada saya				
4	Saya merasa saya tidak mampu mengejar hal yang ada.				
5	Saya merasa seperti tidak memiliki waktu.				
6	terkadang saya tidak bisa memenuhi harapan orang orang				
7	terkadang saya merasa tidak memiliki cukup waktu dalam sehari				
8	saya harus membatalkan komitmen saya berkali kali				
9	sepertinya saya harus memaksakan diri untuk menyelesaikan semua yang saya lakukan				
10	saya merasa memiliki lebih banyak komitmen yang harus diselesaikan dibanding dengan orang lain				
11	saya merasa harus menyelesaikan sesuatu dengan terburu buru dan bahkan kurang hati hati agar terselesaikan				
12	saya harus menyiapkan daftar prioritas, karena jika tidak saya akan lupa				
13	saya tidak menemukan energi untuk melakukan hal yang diharapkan diri saya				

Blue Print *Role Overload Scale* (ROS)

No	Dimensi	Indikator	Jenis Item		Contoh Item
			F	UF	
1	***Role Overload Scale* (ROS)**	Pengaruh *work overload*, ambiguitas peran, dan budaya organisasi terhadap stres kerja staf	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12 dan 13		Saya harus melakukan suatu hal yang sebenarnya saya tidak ada waktu dan tenaga
	Total			**13 Item**	

LAMPIRAN 2

SKALA DAN *BLUE PRINT* STRES KERJA

***Job Stress Survey* (JSS)**

No	Item	STS	TS	S	SS
1	Saya merasa gelisah atau gugup karena pekerjaan saya				
2	Bekerja di sini membuat saya sulit untuk menghabiskan waktu yang cukup dengan keluarga saya				
3	Pekerjaan saya lebih banyak dari yang seharusnya.				
4	Saya menghabiskan begitu banyak waktu di tempat kerja.				
5	Seringkali pekerjaan yang saya kerjakan membuat saya jengkel atau kesal.				
6	Bekerja di sini menyisakan sedikit waktu untuk kegiatan lain.				
7	Terkadang saat saya memikirkan mengenai pekerjaan, dada saya terasa sesak.				
8	Saya sering merasa bahwa saya sudah menjadi bagian dari lembaga ini				
9	Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan dan terlalu sedikit waktu untuk mengerjakannya.				
10	Saya merasa bersalah apabila saya mengambil jeda waktu dari pekerjaan saya.				
11	Saya terkadang takut mendengar telepon berdering di rumah karena mungkin saja telepon tersebut terkait dengan pekerjaan.				
12	Saya merasa tidak pernah memiliki hari libur.				
13	Terlalu banyak orang di level saya yang kelelahan karena tuntutan pekerjaan				

Blueprint *Job Stress Scale* (JSS)

No	Dimensi	Indikator	Jenis Item		Contoh Item
			F	UF	

1	*Time Stress*	Waktu yang digunakan selama bekerja menghalanginya untuk berkegiatan yang lain. Jumlah waktu dan pekerjaan yang dijalani tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan.	2,4,5,6,9,10, dan 12		Bekerja di sini membuat saya sulit untuk menghabiskan waktu yang cukup dengan keluarga saya
2	*Anxiety*	Perasaan yang dirasa ketika bekerja. Pekerjaan yang tidak seharusnya.	1,3,7,11, dan 13	8	Saya merasa gelisah atau gugup karena pekerjaan saya.
	Total			**13 Item**	

LAMPIRAN 3
DESKRIPSI VARIABEL PENELITIAN

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Y_TOTAL	23	22	42	30.04	6.219	.663	.481	-.668	.935
Y_Timestress	23	12	26	17.52	3.953	.768	.481	-.046	.935
Y_Anxiety	23	7	23	12.52	3.383	1.194	.481	3.105	.935
X_Total	23	21	41	29.61	5.185	.464	.481	-.272	.935
Valid N (listwise)	23								

kateg_streskerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	15	65.2	65.2	65.2
	Tinggi	8	34.8	34.8	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

kateg_bebankerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	13	56.5	56.5	56.5
	Tinggi	10	43.5	43.5	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4

KORELASI ITEM-TOTAL & RELIABILITAS

A. *Role Overload Scale* (ROS)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.819	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	27.43	21.257	.701	.785
X2	27.26	20.020	.830	.771
X3	27.57	24.348	.338	.815
X4	27.74	25.111	.268	.819
X5	27.43	20.711	.621	.791
X6	27.00	26.636	-.015	.836
X7	27.09	22.538	.415	.812
X8	27.52	22.534	.548	.799
X9	27.26	24.111	.531	.805
X10	27.39	21.158	.766	.780
X11	27.52	22.715	.671	.793
X12	26.74	25.111	.186	.827
X13	27.35	26.055	.071	.832

***B. Job Stress Scale* (JSS)**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	27.96	36.225	.292	.863
Y2	27.39	31.522	.599	.847
Y3	27.70	29.221	.850	.828
Y4	27.26	32.020	.572	.849
Y5	27.83	33.514	.692	.845
Y6	27.22	33.087	.691	.844
Y7	28.26	33.474	.497	.854
Y8	28.00	36.182	.398	.859
Y9	27.57	31.711	.656	.843
Y10	27.70	39.130	-.107	.882
Y11	28.13	33.028	.506	.853
Y12	27.83	31.423	.596	.847
Y13	27.70	32.858	.588	.848

C. Time Stress

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y2	14.87	10.209	.760	.773
Y4	14.74	10.292	.780	.769
Y5	15.30	13.221	.469	.823
Y6	14.70	11.585	.817	.777
Y9	15.04	11.680	.559	.810

Y10	15.17	15.605	-.078	.885
Y12	15.30	10.040	.776	.769

D. Anxiety

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	10.43	9.166	.532	.834
Y3	10.17	7.423	.618	.823
Y7	10.74	7.838	.668	.807
Y8	10.48	9.625	.541	.837
Y11	10.61	7.613	.665	.809
Y13	10.17	7.514	.783	.783

LAMPIRAN 5
UJI HUBUNGAN

Nonparametric Correlations

Correlations

			Y_TOTAL	X_Total
Spearman's rho	Y_TOTAL	Correlation Coefficient	1.000	.803**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	23	23
	X_Total	Correlation Coefficient	.803**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	23	23

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

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

LAMPIRAN 6

TABULASI DATA ROS

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	Total
1	3	4	2	2	3	2	3	4	3	4	2	4	2	38
2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	26
3	1	2	1	2	4	3	4	3	3	2	1	1	2	29
4	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	33
5	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	3	2	22
6	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	27
7	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	29
8	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	30
9	1	1	1	3	1	4	1	1	2	1	1	3	3	23
10	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	41
11	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	29
12	2	3	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	3	31
13	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	26
14	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	27
15	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	3	2	21
16	3	3	1	1	2	2	4	2	2	2	2	3	3	30
17	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	36
18	2	2	2	2	2	2	4	2	2	1	2	2	2	27
19	2	2	3	1	1	3	2	1	3	2	2	3	1	26
20	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	32
21	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	36
22	3	3	2	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	36
23	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	1	26

LAMPIRAN 7

TABULASI DATA *JOB STRESS SCALE* (JSS)

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Total
1	2	4	4	4	3	4	2	3	4	3	2	4	2	41
2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	26
3	1	4	1	4	2	3	1	3	1	2	1	4	1	28
4	2	4	3	4	2	3	1	3	3	3	3	2	2	35
5	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	25
6	2	4	3	4	2	3	1	3	3	1	1	2	2	31
7	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	30
8	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	30
9	3	2	2	2	3	2	3	3	1	3	1	2	3	30
10	4	3	4	3	3	3	4	2	3	2	4	2	4	41
11	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	29
12	2	4	3	4	3	4	3	3	3	1	3	4	4	41
13	2	2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	1	2	24
14	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	2	27
15	2	2	1	2	2	3	1	3	2	3	1	2	2	26
16	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	32
17	3	3	2	3	1	3	1	4	3	2	1	2	2	30
18	2	1	1	3	1	3	2	4	2	3	1	1	1	25
19	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	1	2	23
20	2	2	3	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	33
21	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	36
22	2	4	4	4	3	4	2	3	4	3	2	4	3	42
23	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	27

LAMPIRAN 8

TABULASI RESPONDEN

OPSI	Nama/Inisial	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja	Pendidikan Terakhir	Department
Bersedia	M	Perempuan	35 - 39 tahun	2 tahun – 5 tahun	Magister (S2)	Fungsi Konsuler
Bersedia	L	Perempuan	>50 tahun	> 5 tahun	Sarjana (S1)	Fungsi Konsuler
Bersedia	NY	Perempuan	25 - 29 tahun	> 5 tahun	Sarjana (S1)	Fungsi Imigrasi
Bersedia	G	Laki-laki	30 - 354tahun	> 5 tahun	Sarjana (S1)	Staf Teknis Imigrasi
Bersedia	D R	Laki-laki	40 - 49 tahun	< 2 tahun	Sarjana (S1)	Fungsi Penerangan dan Sosial Budaya
Bersedia	A	Laki-laki	30 - 354tahun	2 tahun – 5 tahun	Magister (S2)	Fungsi Konsuler
Bersedia	K K	Laki-laki	>50 tahun	> 5 tahun	Sarjana (S1)	Fungsi Ekonomi
Bersedia	M	Perempuan	25 - 29 tahun	2 tahun – 5 tahun	Sarjana (S1)	Staf Teknis Imigrasi
Bersedia	S	Perempuan	35 - 39 tahun	> 5 tahun	Sarjana (S1)	Fungsi Ekonomi
Bersedia	AA I	Laki-laki	30 - 354tahun	> 5 tahun	Sarjana (S1)	Fungsi Konsuler
Bersedia	IN	Perempuan	>50 tahun	2 tahun – 5 tahun	Sarjana (S1)	Staf Teknis Imigrasi
Bersedia	F F	Laki-laki	30 - 35tahun	> 5 tahun	Sarjana (S1)	Fungsi Konsuler
Bersedia	AS	Laki-laki	30 - 35tahun	> 5 tahun	SLTA	Fungsi Konsuler
Bersedia	F	Laki-laki	30 - 35tahun	> 5 tahun	Sarjana (S1)	Fungsi Konsuler
Bersedia	I	Perempuan	35 - 39 tahun	> 5 tahun	Sarjana (S1)	Fungsi Penerangan

						dan Sosial Budaya
Bersedia	AM	Laki-laki	30 - 35tahun	> 5 tahun	Magister (S2)	Fungsi Komunikasi
Bersedia	AD	Laki-laki	40 - 49 tahun	2 tahun – 5 tahun	Magister (S2)	Staf Teknis Imigrasi
Bersedia	M	Perempuan	40 - 49 tahun	> 5 tahun	Sarjana (S1)	Bagian imigrasi
Bersedia	A N S	Laki-laki	35 - 39 tahun	> 5 tahun	SLTA	Liaison Officer TNI Angkatan Udara
Bersedia	S	Perempuan	35 - 39 tahun	2 tahun – 5 tahun	Sarjana (S1)	Fungsi Konsuler
Bersedia	A D	Laki-laki	35 - 39 tahun	> 5 tahun	Sarjana (S1)	Fungsi Konsuler
Bersedia	rg	Perempuan	35 - 39 tahun	> 5 tahun	Sarjana (S1)	Administrasi
Bersedia	A	Laki-laki	35 - 39 tahun	> 5 tahun	Magister (S2)	Fungsi Konsuler

Nama/Inisial	Kategorisasi	
	Beban Kerja	Stres Kerja
M	Tinggi	Tinggi
L	Rendah	Rendah
NY	Rendah	Rendah
G	Tinggi	Tinggi
D R	Rendah	Rendah
A	Rendah	Rendah
K K	Rendah	Rendah
M	Rendah	Tinggi
S	Rendah	Rendah
AA I	Tinggi	Tinggi
IN	Rendah	Rendah
F F	Tinggi	Tinggi
AS	Rendah	Rendah
F	Rendah	Rendah
I	Rendah	Rendah
AM	Tinggi	Tinggi
AD	Rendah	Tinggi

M	Rendah	Rendah
A N S	Rendah	Rendah
S	Tinggi	Tinggi
A D	Tinggi	Tinggi
rg	Tinggi	Tinggi
A	Rendah	Rendah

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

LAMPIRAN 9

HASIL VERIFIKASI DATA DAN CEK PLAGIASI

LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN
No: E.6.a/19/Lab-Psi/UMM/I/2024

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Herisa Zalfa Hasna
NIM : 202010230311487
Dosen Pembimbing : 1) Sofa Amalia, S.Psi., M.Si
2)

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Cek Plagiasi
   Hasil: Lulus/~~Perbaikan~~
   Dengan keterangan sebagai berikut:

No	Judul Skripsi	Batas Maksimal	Hasil
1	Hubungan Antara Beban Kerja dan Tingkat Stres Kerja Pada Staf Konsulat Jenderal Republik Indonesia Penang	25%	0%

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Malang, 4 Januari 2024
Petugas Cek

Navy Tri Indah Sari, M.Si