

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DAN *SERVANT LEADERSHIP*
DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN DI TPKU TEBUIRENG
JOMBANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Strata Satu (S1)
Psikologi (S.Psi)



Bilqis Rahmanda Hakim

J71217114

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI FAKULTAS PSIKOLOGI DAN
KESEHATAN UNIVARIANTAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2021**

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Hubungan antara Beban Kerja dan *Servant Leadership* dengan Stres Kerja pada Karyawan di TPKU Tebuireng Jombang” merupakan karya asli yang diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Karya ini sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, Agustus 2021



(Bilqis Rahmanda Hakim)

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

**Hubungan Antara Beban Kerja dan *servant leadership* Pada Karyawan di
TPKU Tebuireng Jombang.**

Oleh :

Bilqis Rahmanda Hakim J71217114

Telah Disetujui untuk Diajukan Pada Ujian Skripsi

Surabaya, 4 Agustus 2021



Lucky Abrorry, M.Psi, Psikolog

NIP.197910012006041005

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DAN *SERVANT LEADERSHIP* DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN DI TPKU TEBUIRENG JOMBANG

Yang disusun oleh:
Bilqis Rahmanda Hakim
J71217114

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada Tanggal 12 Agustus 2021

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan



Dr. dr. Hj. Siti Nur Asiyah, M.Ag
NIP. 197209271996032002

Susunan Tim Penguji
Penguji I,

Lucky Abrorry, M.Psi., Psikolog
NIP. 197910012006041005

Penguji II,

Rizma Fithri, S.Psi., M.Psi
NIP. 197403121999032001

Penguji III,

Dr. Suryani, S.Ag., S.Psi., M.Si
NIP. 197708122005012004

Penguji IV, /

Tatik Mukhoyyaron, S.Psi., M.Si
NIP. 197605112009122002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Bilqis Rahmanda Hakim
NIM : J71217114
Fakultas/Jurusan : Psikologi/Psikologi dan Kesehatan
E-mail address : bilqiselha@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA SERVANT LEADERSHIP DENGAN STRES KERJA PADA

KARYAWAN DI TPKU TEBUIRENG JOMBANG.

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, Agustus 2021

Penulis

(BILQIS RAHMANDA HAKIM)

E. Tempat dan Waktu Penelitian	32
F. Instrumen Penelitian	33
1. Stres kerja.....	34
2. Beban Kerja	38
3. servant leadership.....	42
G. Analisis Data.....	46
BAB IV	47
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
A. Hasil Penelitian	47
B. Deskripsi data.....	56
C. Uji Prasyarat.....	59
D. Pembahasan.....	62
BAB V	84
PENUTUP	84
A. Kesimpulan	84
B. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN.....	90

penurunan kesehatan mengakibatkan perubahan di dalam fungsi sistem kekebalan titik proses berlangsung secara bertahap dan akan mengakibatkan kondisi yang berbahaya (selye 1997). Menurut Luthans (2006:442) terdapat tiga faktor penyebab stres yaitu stres yang berasal dari luar organisasi (stressor ekstra organisasi), stres yang berasal dari dalam organisasi (stressor organisasi), dan stressor individual.

Tempat Praktek Ketrampilan Usaha (TPKU) yang awalnya merupakan ekstrakurikuler kini bergeser menjadi konveksi milih pondok pesantren tebuireng. TPKU bertujuan untuk melatih para santri dan para siswa agar lebih terampil, sehingga lokasinya di tempatkan di dalam lembaga formal Pondok Pesantren Tebuireng sendiri, yaitu SMA A. Wahid Hasyim, TPKU menyediakan segala keperluan sekolah khusus dibidang tata busana, seperti seragam sekolah lengkap, kerudung, ikat pinggang, sepatu, sandal, kopyah, hingga kasur dan seprei. Selain di bidang konveksi, TPKU juga bergerak di bidang sablon. Salah satu faktor yang berasal dari dalam organisasi adalah beban kerja yang diterima saat bekerja. Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan karena beban kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan perasaan nyaman dalam bekerja.

Beban kerja merupakan frekuensi kegiatan rata-rata dari masing- masing pekerja dalam jangka waktu tertentu beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Beban kerja fisik bisa dilihat, bisa diperkirakan dan bisa diukur secara objektif tetapi lain halnya dengan beban kerja mental yang tidak

dapat dilihat serta diukur secara langsung (Wulanyani, 2015).

Beban kerja adalah kumpulan dari beberapa kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu oleh unit organisasi atau pimpinan kantor (Murti, 2013). Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang karyawan menderita gangguan atau penyakit akibat kerja (Irwandi, 2007). Jadi beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh individu maupun organisasi dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan pada beberapa penelitian bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja di Dinas Perhubungan Provinsi Bali (Pratama, 2018), terdapat hubungan beban kerja dengan stres kerja pada karyawan Service Well Company PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak (Zulkifli, 2019).

Sinungan (2003:28) menyatakan Beban kerja berpengaruh Beberapa faktor baik terkait dengan angkatan kerja itu sendiri Dan informasi yang berkaitan dengan lingkungan kerja perusahaan, dan Kebijakan pemerintah, seperti: pendidikan, pengalaman, moral, Sikap dan etika profesi, motivasi berprestasi, disiplin, supervisi, hubungan interpersonal Industri, teknologi, fasilitas produksi, dll. Beban kerja yang dirasakan oleh karyawan adalah jumlah pekerjaan yang banyak dan tidak berhenti-berhenti seperti harus mengerjakan ribuan seragam dalam satu waktu dan ribuan kebutuhan santri selama dipondok.

Faktor yang berasal dari dalam organisasi lainnya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan pembawaan seorang individu dalam memimpin tim/ kelompok yang ada. Gaya kepemimpinan tertentu dapat menciptakan budaya yang menentukan tinggi rendahnya stres kerja pada karyawan, dimana dengan gaya kepemimpinan yang digunakan itu akan memberikan stimulus yang akan dipersepsikan oleh karyawan (Rucy Arum Wijayati, Dkk).

Terdapat bermacam-macam gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam sebuah organisasi / perusahaan. Salah satunya adalah *servant leadership* (Gaya kepemimpinan melayani) dimana seorang pemimpin yang memiliki pengikut dan dibantu untuk berkembang dalam reputasi, kemampuan, atau dalam berkontribusi untuk membangun mereka menjadi orang yang lebih multitalenta. *servant leadership* dapat menjadi alternatif kepemimpinan dalam masa perubahan organisasi. Handoyo (2010) pada penelitiannya membuktikan bahwa konstruk *servant leadership* adalah unidimensionalitas, yang artinya konstruk ini merupakan satu konstruk yang utuh.

Konstruk *servant leadership* yang dinyatakan oleh Greenleaf (2002) adalah bahwa *servant leadership* didasarkan pada tanggung jawab utama pada pelayanan terhadap bawahan dengan meletakkan kepentingan bawahan diatas kepentingan pemimpin. Kepemimpinan pelayanan adalah suatu kepemimpinan yang memiliki rasa keinginan untuk melayani dan menjadi pihak pertama dalam melakukan pelayanan (Tatilu. 2014).

Seorang pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan melayani memiliki karakteristik yang berbeda, seperti : mampu memahami apa yang disampaikan oleh orang lain, memiliki empati yang tinggi, memotivasi karyawan dalam bekerja, bertanggung jawab, mampu memberi pengaruh pada bawahan, memiliki konsep yang matang, dapat memperhitungkan resiko yang terjadi, mau melayani bawahan terlebih dahulu, mempunyai komitmen untuk mengembangkan sumber daya manusia dan membangun masyarakat sekitar (Spears. 1999).

Dari hasil dari wawancara yang saya lakukan kepada beberapa karyawan TPKU mereka mengaku bahwa beban kerja yang diterima melebihi batas kemampuannya karena banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, dimana itu menjadi salah satu faktor terjadinya stres kerja yang dialami oleh karyawan disana. Zulkifli (2019) pada penelitiannya, pada batasan tertentu, beban kerja tersebut menyebabkan pekerja menjadi tidak produktif dan menjadi destruktif bagi individu pekerja, bila berkelanjutan akan timbul kelelahan mental dan dapat tampil dalam bentuk reaksi emosional dan psikomotor secara patologis.

Berdasarkan hasil wawancara fenomena yang ada saat ini adalah ketika seorang karyawan mengalami beban kerja yang mana karyawan tersebut akan merasakan kelelahan, bosan, sampai menarik diri dari pekerjaannya. Pemimpin perusahaan perlu mempertimbangkan gaya kepemimpinan yang seperti apa yang cocok untuk membantu karyawan terhindar dari stres kerja karena beban kerja yang melebihi kemampuan masing-masing karyawannya,

Haryanti et al., (2013) Terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Kabupaten Semarang, sedangkan menurut Alifitah, (2016) Sebagian besar perawat di ruang ICU RSUD dr. H. Moh Anwar mengalami beban kerja sedang dengan tingkat stres kerja ringan.

Rizky (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan negatif terhadap stres kerja anggota Polri Divisi PROPAM Polda Jawa Barat, dimana dapat dikatakan bahwa hipotesis H0 ditolak dan hipotesis H1 diterima. Hal tersebut dapat dikatakan, ketika gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di suatu organisasi semakin kuat, maka tingkat stres kerja karyawan akan semakin rendah atau bahkan karyawan tidak mengalami stres kerja.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Habibi (2018) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pekerja di Unit Produksi PT. Borneo Melintang Buana Export dapat diketahui bahwa variabel jenis kelamin, jadwal kerja, konflik peran, dan konflik interpersonal berpengaruh terhadap stres kerja.

Zulkifli, dkk pada penelitiannya pada tahun 2019, mengungkapkan bahwa ada hubungan antara usia dengan stres kerja pada karyawan Service Well Company PT. Elnusa Tbk wilayah Muara badak, serta ada hubungan masa kerja dengan stres kerja pada karyawan Service Well Company PT. Elnusa Tbk wilayah Muara badak, dan ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan Service Well Company PT. Elnusa Tbk wilayah Muara

peneliti dalam proses penelitian. BAB ketiga ini meliputi rancangan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, populasi, teknik sampling, sampel penelitian, dan terdapat instrument penelitian yang digunakan serta melampirkan validitas dan reliabilitasnya, yang terakhir penjelasan teknik analisis data.

BAB keempat berisikan penjelasan hasil penelitian dan hasil uji hipotesis yang dilengkapi dengan pembahasan. Pada BAB ini, berisikan penjelasan rinci hasil penelitian dimulai dari persiapan dan pelaksanaan penelitian, uraian hasil penelitian, dan pembahasan hasil uji hipotesis berdasarkan data statistic yang diperoleh dan yang terakhir pembahasan hasil penelitian berdasarkan teori – teori dari penelitian sebelumnya.

Selanjutnya BAB kelima berisikan penjelasan tentang kesimpulan yang didapatkan dari permasalahan dalam penelitian yang telah dikaji dan dibahas melalui analisis data maupun melalui penelitian sebelumnya. Pada BAB ini juga dijelaskan pula tentang saran terkait penelitian yang dilakukan.

umum, pekerjaan yang berlebihan merupakan hal yang menimbulkan stres yang akan menimbulkan ketegangan (tension).

- b. Waktu yang terdesak atau terbatas (time urgency). Hal-hal yang dapat menimbulkan ketegangan dalam menyelesaikan pekerjaan adalah waktu yang terbatas atau mendesak. Jika pekerjaan diselesaikan dengan tergesa-gesa, kemungkinan besar terjadi kesalahan, dan ini bisa berbahaya.
- c. Sistem pengawasan yang tidak efisien (poor quality of supervisor). Sistem pengawasan yang tidak efisien atau buruk, dapat memberikan tekanan kepada karyawan dalam bekerja, karena salah satu harapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan kerja adalah dengan mendapatkan bimbingan dan supervisi yang baik dan obyektif oleh atasannya.
- d. Kurang tepatnya pemberian kewenangan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Inadequate authority to match responsibilities). Akibat dari Sistem pengawasan yang buruk akan menimbulkan efek pada pemberian wewenang yang tidak sesuai dengan tanggung jawab yang dituntut pekerja. Pekerja dengan tanggung jawab yang lebih besar dari kewenangan yang diberikan akan dengan mudah merasa tidak pantas, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.
- e. Kurang umpan balik prestasi kerja (insufficeient performance feedback). Kurangnya umpan balik tentang kinerja pekerjaan dapat

menyebabkan ketidakpuasan kerja. Misalnya, memberikan pujian atau kenaikan gaji jika karyawan berhasil.

- f. Ketidakjelasan peran (role ambiguity). Untuk mencapai kinerja yang baik, karyawan perlu memahami tujuan pekerjaan, pekerjaan yang diharapkan oleh karyawan dan tanggung jawabnya. Alasan ketidakjelasan peran mungkin karena informasi yang tidak lengkap dan status pekerjaan yang tidak sesuai
- g. Perubahan-perubahan dalam pekerjaan (change of any type). Perubahan dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang bekerja, artinya kondisi kerja tidak stabil. Perubahan lingkungan kerja dapat berupa perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, perubahan pemimpin, atau perubahan kebijakan pemilik perusahaan.
- h. Konflik antar pribadi dan antar kelompok dan seterusnya (interpersonal and intergroup conflict). Perselisihan bisa muncul dan dari perselisihan dapat menimbulkan dampak negatif seperti terputusnya komunikasi, solidaritas dan kerjasama. Situasi yang sering menimbulkan perselisihan di tempat kerja.
- i. Suasana politik yang tidak aman (Insecure political climate). Ketidakstabilan suasana politik dapat terjadi di lingkungan kerja maupun di lingkungan lebih luas lagi. Misalnya situasi politik yang tidak menentu, yang mengganggu kestabilan perubahan- perubahan dan ekonomi.

- i. Commitment to the growth of people. Pemimpin harus mampu melihat potensi positif pada setiap anggotanya guna dikembangkan lebih lanjut sehingga semua anggota tim dapat berkontribusi secara maksimal dalam mencapaitujuan tim.
- j. Building community. Pemimpin harus mampu membangun kebersamaan antar anggota tim dan menjalin hubungan baik dengan pihak-pihak di luar organisasi dengan membangun atau mendukung komunitas yang sejalan dengan kepentingan perusahaan.

D. Hubungan antara Stres Kerja, Beban Kerja dan Servant Leadership

Karyawan merupakan aset terpenting dalam suatu perusahaan keberadaan karyawan tidak bisa diabaikan begitu saja, karena jika karyawan berada dalam tekanan maka akan berdampak pada kinerja perusahaan. Stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan penurunan konsentrasi, karyawan menjadi mudah tersinggung dengan karyawan lain, meningkatkan ketidakhadiran kerja, mengganggu pola tidur, dan menurunkan kualitas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan di suatu peluang kendala maupun tuntutan (Robbins 2002 : 304).

Beehr dan Newman (2014) yang mendefinisikan mengenai stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya serta dikarakteristikan oleh manusia sebagai perubahan manusia yang

memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Bisa dikatakan bahwa stress kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu.

Haryanti et al., (2013) Terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Kabupaten Semarang, sedangkan menurut Aliftitah, (2016) Sebagian besar perawat di ruang ICU RSUD dr. H. Moh Anwar mengalami beban kerja sedang dengan tingkat stres kerja ringan.

Rizky (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan negatif terhadap stres kerja anggota Polri Divisi PROPAM Polda Jawa Barat, dimana dapat dikatakan bahwa hipotesis H0 ditolak dan hipotesis H1 diterima. Hal tersebut dapat dikatakan, ketika gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di suatu organisasi semakin kuat, maka tingkat stres kerja karyawan akan semakin rendah atau bahkan karyawan tidak mengalami stres kerja.

E. Kerangka Teori

Stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan di suatu peluang kendala maupun tuntutan. Kebanyakan perusahaan menuntut kinerja karyawan yang tinggi, sesuai dengan harapan perusahaan, tetapi kenyataannya tidak demikian, belum semua karyawan memiliki kinerja yang

tinggi. Sehingga itu akan menimbulkan stres kerja pada karyawan. Smith (1981) konsep stres kerja dapat dilihat dari beberapa sudut, yaitu : pertama, stres kerja merupakan hasil dari kondisi tempat kerja. Kedua, stres kerja merupakan hasil dari gabungan dua faktor organisasi yaitu peran dalam tugas dan dukungan organisasi. Ketiga, stres akibat dari beban kerja atau workload. Keempat, akibat dari waktu kerja yang berlebihan. Kelima, terkait bagaimana faktor tanggung jawab kerja. Khan & Quin (dalam Wijono, 2011)

Stres kerja merupakan faktor-faktor lingkungan kerja yang negatif seperti konflik peran, kekaburan peran, dan beban kerja yang berlebihan dalam suatu pekerjaan, kemudian Keenan dan Newton (dalam Wijono, 2011) juga berpendapat bahwa stres kerja merupakan wujud nyata dari kekaburan peran, konflik peran dan beban kerja berlebihan. Menurut Soeprihanto (2003) beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu tertentu.

Menurut Sudiharti (dalam Wiranata, 2009) salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi karyawan guna memperoleh keseimbangan dan kapasitas produksi yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja. Sehingga semakin tinggi beban kerja yang dirasakan maka akan semakin tinggi pula stress kerja yang dialami oleh karyawan.

Selain beban kerja kualitas dari pemimpin juga dianggap sebagai faktor yang penting dalam mempengaruhi stres kerja. Seperti *servant leadership*. Menurut Poli (2011) *servant leadership* adalah proses hubungan timbal balik

0,65. Maka atas dasar itu aitem pada skala *servant leadership* dinyatakan reliabel.

G. Analisis Data

Pada penelitian kali ini menggunakan metode kuantitatif, Metode kuantitatif ini adalah metode post-positivis yang terutama digunakan dalam ilmu penelitian (misalnya kausalitas, yang dapat dikaitkan dengan variabel, pengukuran hipotesis dan masalah tertentu, observasi dan pengujian teoritis), dan penggunaan strategi penelitian seperti survei dan eksperimen, data statistic (Emzir.2009), sedangkan menurut Sugiyono (2009) Metode kuantitatif adalah metode penelitian berdasarkan positivisme, yang digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu, biasanya mengambil sampel secara acak, mengumpulkan data menggunakan alat penelitian, kemudian melakukan analisis kuantitatif / statistik hipotesis yang telah ditentukan untuk tujuan pengujian. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini merupakan uji hipotesis Product Moment dimana Program ini digunakan untuk menguji besaran korelasi persepsi yang bersifat linier, yang biasanya Melibatkan dua atau lebih variabel bebas yang digunakan Memprediksi ukuran nilai variabel dependen antar variabel. Ada beberapa uji yang digunakan pada penelitian kali ini antara lain adalah Uji prasyarat berupa Uji Normalitas, Uji Linieritas, dan Uji Hipotesis dengan memperhatikan hasil dari Uji Prasayat.

bekerja di TPKU Tebuireng Jombang yaitu mulai usia 18-58 tahun. Terdapat 1 orang karyawan dengan usia 18 tahun dengan presentase 2,63%, terdapat 1 orang karyawan dengan usia 19 tahun dengan presentase 2,63%, terdapat 1 orang karyawan dengan usia 20 tahun dengan presentase 2,63%, terdapat 2 orang karyawan dengan usia 21 tahun dengan presentase 5,27%, terdapat 2 orang karyawan dengan usia 22 tahun dengan presentase 5,27%, terdapat 2 orang karyawan dengan usia 26 tahun dengan presentase 5,27%, terdapat 1 orang karyawan dengan usia 28 tahun dengan presentase 2,63%, terdapat 1 orang karyawan dengan usia 29 tahun dengan presentase 2,63%, terdapat 1 orang karyawan dengan usia 36 tahun dengan presentase 2,63%, terdapat 1 orang karyawan dengan usia 37 tahun dengan presentase 2,63%, terdapat 2 orang karyawan dengan usia 40 tahun dengan presentase 5,27%, terdapat 2 orang karyawan dengan usia 41 tahun dengan presentase 5,27%, terdapat 2 orang karyawan dengan usia 43 tahun dengan presentase 5,27%, terdapat 1 orang karyawan dengan usia 44 tahun dengan presentase 2,63%, terdapat 1 orang karyawan dengan usia 45 tahun dengan presentase 2,63%, terdapat 1 orang karyawan dengan usia 46 tahun dengan presentase 2,63%, terdapat 1 orang karyawan dengan usia 48 tahun dengan presentase 2,63%, terdapat 3 orang karyawan dengan usia 50 tahun dengan presentase 7,88%, terdapat 2 orang

6) Berdasarkan Jumlah Anak

Tabel 4.5 Pengelompokan Subjek Berdasarkan Jumlah

Jumlah Anak	Jumlah	Presentase
0	7	18,33%
1	8	21,1%
2	11	28,97%
3	11	28,97%
4	1	2,63%
Jumlah Keseluruhan	38	100%

Pada tabel diatas menunjukkan rentang jumlah anak karyawan yang bekerja di TPKU Tebuireng Jombang yaitu 0- 4 anak. Karyawan yang tidak memiliki anak atau jumlah anak 0 terdapat 7 orang dengan presentase sebesar 18,33%, karyawan dengan jumlah anak 1 terdapat 8 orang dengan presentase sebesar 21,1%, karyawan dengan jumlah anak 2 terdapat 11 orang dengan presentase sebesar 28,97%, karyawan dengan jumlah anak 3 terdapat 11 orang dengan presentase 28,97%, dan karyawan dengan jumlah anak 4 terdapat 1 orang dengan presentase 2,63%, sehingga jika diotal secara keseluruhan memperoleh presentase sebesar 100%.

7) Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 4.6 Pengelompokan Subjek Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Presentase
1 th	6	15,80%
2 th	3	7,88%
3 th	6	15,80%
4 th	6	15,80%
5 th	2	5,27%
6 th	3	7,88%

8) Berdasarkan Alamat Rumah

Tabel 4.7 Pengelompokan Subjek Berdasarkan Alamat Rumah

Alamat	Jumlah	Presentase
Cukir	3	7,88%
Daton	1	2,63%
Dempok	3	7,88%
Diwek	1	2,63%
Gebang	1	2,63%
Gudo	2	5,27%
Jatirejo	2	5,27%
Kayangan	1	2,63%
Keras	1	2,63%
Kwaron	14	36,90%
Puton	1	2,63%
Seblak	5	13,14%
Sokopuro	3	7,88%
Jumlah Keseluruhan	38	100,00%

Pada tabel diatas menunjukkan alamat karyawan TPKU Tebuireng Jombang , antara lain karyawan yang beralamtakan cukir terdapat 3 orang dengan presentase 7,88%, karyawan yang beralamtakan daton terdapat 1 orang dengan presentase 2,63%, karyawan yang beralamtakan dempok terdapat 3 orang dengan presentase 7,88%, karyawan yang beralamtakan diwek terdapat 1 orang dengan presentase 2,63%, karyawan yang beralamtakan gebang terdapat 1 orang dengan presentase 2,63%, karyawan yang beralamtakan gudo terdapat 2 orang dengan presentase 5,27%, karyawan yang beralamtakan jatirejo terdapat 2 orang dengan presentase 5,27%, karyawan yang beralamtakan kayangan terdapat 1 orang dengan presentase 2,63%, karyawan yang beralamtakan keras terdapat 1 orang dengan presentase 2,63%, karyawan yang beralamtakan

Tebuireng Jombang. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan 38 subjek. Pada penelitian ini peneliti memilih melakukan analisis statistik dengan menggunakan analisis product moment. Tetapi sebelum dilakukan uji hipotesis peneliti melakukan uji prasyarat terlebih dahulu yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas sendiri dilakukan guna mengetahui apakah data yang dihasilkan berdistribusi normal, setelah diketahui hasilnya kemudian dilanjutkan dengan uji linearitas guna mengetahui apakah variabel independent memiliki hubungan yang linear dengan variabel dependen.

1. Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan TPKU Tebuireng Jombang

Pada tabel 4.15 dijelaskan bahwa hasil korelasi antara beban kerja dengan stress kerja sebesar 0,855 dengan signifikansi 0,000 karena signifikansi yang diperoleh $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya dalam penelitian ini terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara beban kerja dengan stress kerja pada karyawan TPKU Tebuireng Jombang.

Beehr dan Newman (2014) yang mendefinisikan mengenai stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya serta dikarakteristikan oleh manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Bisa dikatakan bahwa stress kerja adalah umpan balik atas

diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu.

Beban kerja merupakan keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu (Munandar, 2001). Beban kerja diasumsikan sebagai hipotesis yang menggambarkan upaya yang dilakukan pekerja untuk mencapai batas tertentu dari kinerja (Hart dan Staveland, 1988).

Hasil ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Kunadi (2014) yang hasil dari penelitiannya menemukan bahwa Terdapat hubungan antara beban kerja dan self-efficacy dengan stress kerja pada dosen dimana masing-masing faktor penyebab mempunyai arah korelasi yang positif dan negatif.

Nilai-nilai total *mean* pada variabel beban kerja rata-rata setiap aspek berada pada kategori rendah, kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Maulina, dkk (2020) menemukan hasil Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Dari empat indikator variabel beban kerja yaitu tuntutan psikologi, ambiguitas peran, konsentrasi, gangguan mental kerja, maka hasil yang diperoleh peneliti menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diemban oleh karyawan, maka semakin tinggi stres kerja yang akan

dialami oleh karyawan tersebut, selain itu pada penelitian yang dilakukan oleh Larasati, dkk (2019) Berdasarkan hasil penelitian terhadap security check point di PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan bermakna antara beban kerja dengan stres kerja serta terdapat hubungan antara masa kerja dengan stres kerja.

Banyak hal yang dapat menyebabkan stress kerja, menurut Kiov dan Kohn (dalam Miner,1992) stresor dapat timbul pada lingkungan kerja, kondisi kerja, organisasi, karir, jabatan, hubungan antara manusia, keluarga, serta stresor juga bersumber dari dalam diri individu antara lain kepribadian, sikap terhadap pekerjaan, lama kerja, pendidikan, serta pengalaman masa lalu.

2. Hubungan antara *servant leadership* dengan Stres Kerja

Pada tabel 4.15 dijelaskan bahwa hasil korelasi antara *servant leadership* dengan stress kerja sebesar sebesar - ,151 dengan signifikansi ,364. Dikarenakan signifikansi yang diperoleh 0,05. Maka H0 diterima dan Ha ditolak, artinya dalam penelitian ini terdapat hubungan negatif yang tidak signifikan antara stress kerja dengan *servant leadership* pada karyawan TPKU Tebuireng Jombang.

servant leadership adalah suatu gaya kepemimpinan yang berasal dari perasaantulus yang timbul dari dalam hati yang berkehendak untuk melayani, yaitu menjadi pihak pertama yang melayani (Lantu,

2007). Alasan lain hipotesis ditolak berdasarkan wawancara dengan beberapa subjek diketahui ada beberapa faktor lain yang menyebabkan stress kerja pada karyawan TPKU Tebuieng Jombang. Faktor lain tersebut seperti permasalahan dengan anak dirumah yang rewel, atau kondisi perasaan yang tidak baik saat hendak berangkat bekerja, dan pada subjek penelitian kali ini merupakan karyawan yang melayani sehingga gaya kepemimpinan melayani kurang cocok untuk dijadikan variabel bebas pada penelitian ini.

Berdasarkan deskripsi statistic pada tabel 4.8 diketahui jumlah keseluruhan pada subjek penelitian ini terdapat 38 orang. Diketahui dari tabel diatas bahwa batas *minimum* variabel stress kerja sebesar 18 dan batas *maximum* sebesar 44 dengan nilai rata-rata sebesar 33,45 dan 61 standar deviasi sebesar 6,070. Kemudian pada variabel beban kerja diketahui batas *minimum*nya sebesar 31 dengan batas *maximum* sebesar 52 dengan nilai rata-rata sebesar 41,08 dan standar deviasi sebesar 6,104. Sedangkan untuk variabel *servant leadership* memiliki batas minimum sebesar 30 dan batas *maximum* sebesar 52 dengan nilai rata-rata sebesar 38,05 dan standar deviasi sebesar 5,904.

Pada tabel 4.9 diketahui terdapat 5 subjek dengan kategori stress kerja rendah atau sebesar 13,2%, karyawan dengan kategori stress kerja sedang terdapat 27 subjek atau sebesar 71%, dan terdapat 6 subjek dengan kategori stress kerja tinggi atau sebesar 15,8%, sehingga jumlah keseluruhan presentase sebesar 100%. Selanjutnya berdasarkan tabel 4.10

sebesar 5,06, dan batas *minimum* sebesar 29 serta batas *maximum* sebesar 44. Sedangkan pada subjek berjenis kelamin perempuan nilai rata-rata (*mean*) adalah 32,97, dengan standar deviasi sebesar 6,193, dan batas *minimum* sebesar 18, serta batas *maximum* 43.

Skala Beban Kerja pada subjek laki-laki memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 44,17, dengan standar deviasi sebesar 4,792, dan batas *minimum* 38, serta batas *maximum* 52. Sedangkan pada subjek berjenis kelamin perempuan memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 40,5 dengan standar deviasi 6,211, dan batas *minimum* sebesar 31, serta batas *maximum* sebesar 51.

Skala *servant leadership* pada subjek laki-laki memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 40,67, dengan standar deviasi sebesar 4,272, dan batas *minimum* 35, serta batas *maximum* 45. Sedangkan pada subjek berjenis kelamin perempuan memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 37,56 dengan standar deviasi 6,09, dan batas *minimum* sebesar 30, serta batas *maximum* sebesar 52.

Berdasarkan tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dari ketiga skala yaitu ; Stres Kerja, Beban Kerja, dan *servant leadership*, yang memiliki tingkat Stres Kerja, Beban Kerja, dan *servant leadership* paling tinggi yaitu pada subjek berjenis kelamin laki-laki.

Suma'mur (1994), yang mengemukakan bahwa antara laki-laki dan perempuan memiliki kemampuan fisik (otot) yang berbeda. Perempuan

40th	34	4,234	31	37
43 th	42	14,142	32	53
50 th	38,67	4,726	35	44
51 th	34	2,828	32	36
52 th	36,3	5,508	30	40
53 th	39,5	10,607	32	47

Berdasarkan tabel diatas nilai rata-rata (*mean*) skala Stres Kerja pada subjek berusia 22 sebesar 24, dengan standar deviasi sebesar 1,414, dan batas *minimum* sebesar 23 serta batas *maximum* sebesar 25. Selanjutnya pada usia 26 memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 41,5 dengan standar deviasi sebesar 0,707 dan batas *minimum* sebesar 41 serta batas *maximum* 42. Kemudian pada usia 40 memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 41,5 dengan standar deviasi sebesar 3,536 dan batas *minimum* sebesar 39 serta batas *maximum* 44. Setelah itu pada usia 41 memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 30,5 dengan standar deviasi sebesar 0,707 dan batas *minimum* sebesar 30 serta batas *maximum* 31. Untuk pada usia 43 memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 28,5 dengan standar deviasi sebesar 2,121 dan batas *minimum* sebesar 27 serta batas *maximum* 30. Selanjutnya pada usia 50 memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 35 dengan standar deviasi sebesar 3 dan batas *minimum* sebesar 32 serta batas *maximum* 38. kemudian pada usia 51 memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 32,5 dengan standar deviasi sebesar 3,536 dan batas *minimum* sebesar 30 serta batas *maximum* 35. Setelah itu pada usia 52 memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 27 dengan standar deviasi sebesar 3,606 dan batas *minimum* sebesar 23 serta batas *maximum* 30. Untuk pada usia 53 memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 33,5 dengan standar

deviasi sebesar 4,95 dan batas *minimum* sebesar 30 serta batas *maximum* 37.

Skala Beban Kerja pada subjek berusia 21 memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 42,5, dengan standar deviasi sebesar 4,95, dan batas *minimum* sebesar 39 serta batas *maximum* sebesar 46. Selanjutnya pada usia 22 memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 31,5 dengan standar deviasi sebesar 0,707 dan batas *minimum* sebesar 31 serta batas *maximum* 32. Kemudian pada usia 26 memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 49,5 dengan standar deviasi sebesar 2,121 dan batas *minimum* sebesar 48 serta batas *maximum* 51. Setelah itu pada usia 40 memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 48,5 dengan standar deviasi sebesar 4,95 dan batas *minimum* sebesar 45 serta batas *maximum* 52. Untuk pada usia 43 memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 36,5 dengan standar deviasi sebesar 4,95 dan batas *minimum* sebesar 33 serta batas *maximum* 40. Selanjutnya pada usia 50 memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 43,3 dengan standar deviasi sebesar 2,082 dan batas *minimum* sebesar 41 serta batas *maximum* 45. kemudian pada usia 51 memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 38,5 dengan standar deviasi sebesar 9,192 dan batas *minimum* sebesar 32 serta batas *maximum* 45. Setelah itu pada usia 52 memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 36,3 dengan standar deviasi sebesar 4,933 dan batas *minimum* sebesar 33 serta batas *maximum* 42.

Skala *servant leadership* pada subjek berusia 21 memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 34 , dengan standar deviasi sebesar 4,243, dan batas

minimum sebesar 31 serta batas *maximum* sebesar 37. Selanjutnya pada usia 22 memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 39 dengan standar deviasi sebesar 8,485 dan batas *minimum* sebesar 33 serta batas *maximum* 45. Kemudian pada usia 26 memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 35,5 dengan standar deviasi sebesar 3,536 dan batas *minimum* sebesar 33 serta batas *maximum* 38. Setelah itu pada usia 40 memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 34 dengan standar deviasi sebesar 4,234 dan batas *minimum* sebesar 31 serta batas *maximum* 37. Untuk pada usia 43 memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 42 dengan standar deviasi sebesar 14,142 dan batas *minimum* sebesar 32 serta batas *maximum* 53. Selanjutnya pada usia 50 memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 38,67 dengan standar deviasi sebesar 4,726 dan batas *minimum* sebesar 35 serta batas *maximum* 44. kemudian pada usia 51 memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 34 dengan standar deviasi sebesar 2,828 dan batas *minimum* sebesar 32 serta batas *maximum* 36.

Setelah itu pada usia 52 memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 36,3 dengan standar deviasi sebesar 5,508 dan batas *minimum* sebesar 30 serta batas *maximum* 47. Untuk pada usia 53 memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 39,5 dengan standar deviasi sebesar 10,607 dan batas *minimum* sebesar 32 serta batas *maximum* 47.

Berdasarkan tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dari ketiga skala yaitu ; Stres Kerja, Beban Kerja, dan *servant leadership*, yang memiliki tingkat Stres Kerja paling tinggi adalah subjek pada usia 26 dan

40 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 41,5, kemudian pada yang memiliki tingkat Beban Kerja paling tinggi adalah subjek pada usia 26 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 49,5, dan yang merasa tingkat *servant leadership* paling tinggi adalah subjek pada usia 53 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 39,5, Zulkifli, dkk pada penelitiannya pada tahun 2019, mengungkapkan bahwa ada hubungan antara usia dengan stres kerja pada karyawan Service Well Company PT. Elnusa Tbk wilayah Muara badak, serta ada hubungan masa kerja dengan stres kerja pada karyawan Service Well Company PT. Elnusa Tbk wilayah Muara badak, dan ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan Service Well Company PT. Elnusa Tbk wilayah Muara badak.

Smet (1994), mengemukakan jika jenis stress yang berisiko dan berpotensi di bagi menjadi tiga tahap dalam kehidupan yakni pada masa kanak-kanak, masa remaja hingga masa dewasa, lain halnya penelitian yang dilakukan Prabowo (2009), yang mengemukakan bahwa tidak adanya hubungan antara umur seseorang dengan stres kerja.

Faktor usia memang sulit dianalisis tersendiri karena masih banyak faktor dalam karakteristik individu lainnya yang ikut memengaruhi hubungan terhadap timbulnya stres kerja. Selain itu dengan bertambahnya umur pengalaman seseorang juga akan bertambah, pengetahuan lebih baik dan rasa tanggung jawab akan menjadi lebih tinggi, di mana hal ini akan menutupi kekurangan untuk mereka beradaptasi.

Tabel 4.18 Deskripsi Data Statistik variabel Berdasarkan Status

Skala	Status	Mean	Std. Deviasi	Minimum	Maximum
Stres Kerja	Lajang	31,29	5,707	23	37
	Menikah	34,07	6,192	18	44
Beban Kerja	Lajang	38,57	5,503	31	46
	Menikah	41,7	6,271	32	52
<i>servant leadership</i>	Lajang	39,86	6,094	31	45
	Menikah	37,83	5,890	30	52

Berdasarkan tabel diatas nilai rata-rata (*mean*) skala Stres Kerja pada subjek berstatus lajang sebesar 31,29 dengan nilai standar deviasi sebesar 5,707 dan batas *minimum* sebesar 23 serta batas *maximum* sebesar 37, sedangkan pada subjek berstatus menikah nilai rata-ratanya (*mean*) adalah 34,07 dengan nilai standar deviasi sebesar 6,192 dan batas *minimum* sebesar 18 serta batas *maximum* sebesar 44.

Skala Beban Kerja pada subjek berstatus lajang memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 38,57, dengan standar deviasi sebesar 5,503, dan batas *minimum* 31, serta batas *maximum* 46. Sedangkan pada subjek berstatus menikah memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 41,7 dengan standar deviasi 6,271, dan batas *minimum* sebesar 32, serta batas *maximum* sebesar 52.

Skala *servant leadership* pada subjek berstatus lajang memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 39,86, dengan standar deviasi sebesar 6,094, dan batas *minimum* 31, serta batas *maximum* 45. Sedangkan pada subjek berstatus menikah memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 37,83 dengan standar deviasi 5,890, dan batas *minimum* sebesar 30, serta batas *maximum*

Skala	Lama Kerja	Mean	Std. Deviasi	Minimum	Maximum	
Stres Kerja	1 th	33	6,325	23	41	
	2th	36	3,606	32	39	
	3 th	29,67	7,581	18	39	
	4 th	34	6,356	26	43	
	5 th	36,5	7,778	31	42	
	6 th	38	6,083	31	42	
	8 th	31	5,657	27	35	
	9 th	37	9,899	30	44	
	12 th	33,2	3,114	30	37	
	Beban Kerja	1 th	40,67	6,282	32	51
		2th	45	1	44	46
		3 th	38,3	7,09	31	50
4 th		42,17	6,274	32	50	
5 th		43,5	6,364	39	48	
6 th		46	5,292	40	50	
8 th		39	3,435	33	45	
9 th		42	14,142	32	52	
12 th		40,4	0,894	40	42	
servant leadership		1 th	40,3	65,32	31	45
		2th	35	3,464	31	37
		3 th	40	5,099	33	47
	4 th	34,67	3,204	32	39	
	5 th	40	5,657	36	44	
	6 th	35	3	32	38	
	8 th	44	11,314	36	52	
	9 th	34,5	3,536	32	37	
	12 th	38,2	5,805	32	47	

Berdasarkan tabel diatas nilai rata-rata (*mean*) skala Stres Kerja pada subjek dengan lama kerja 1 tahun sebesar 33 dengan nilai standar deviasi sebesar 6,325 dan batas *minimum* sebesar 23 serta batas *maximum* sebesar 41, selanjutnya pada subjek dengan lama kerja 2 tahun nilai rata-ratanya (*mean*) adalah 36 dengan nilai standar deviasi sebesar 3,606 dan batas *minimum* sebesar 32 serta batas *maximum* sebesar 39, kemudian pada

subjek dengan lama kerja 3 tahun nilai rata-rata (*mean*) 29,67 dengan nilai standar deviasi sebesar 7,581 dan batas *minimum* sebesar 18 serta batas *maximum* sebesar 39, selain itu pada subjek dengan lama kerja 4 tahun nilai rata-ratanya (*mean*) 34 dengan standar deviasi sebesar 6,356 dan batas *minimum* sebesar 26 serta batas *maximum* sebesar 43, selanjutnya pada subjek dengan lama kerja 5 tahun nilai rata-ratanya (*mean*) 36,5 dengan standar deviasi 7,778 dan batas *minimum* sebesar 31 dan batas *maximum* sebesar 42, kemudian pada subjek dengan lama kerja 6 tahun dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 38 dengan standar deviasi 6,803 dan batas *minimum* sebesar 31 serta batas *maximum* sebesar 42, selain itu pada subjek dengan lama kerja 8 tahun memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 31 dengan standar deviasi sebesar 5,657 dan batas *minimum* sebesar 27 serta batas *maximum* sebesar 35, selanjutnya pada subjek dengan lama kerja 9 tahun memiliki nilai rata-rata 37 dengan standar deviasi 9,899 dan batas *minimum* sebesar 30 dan batas *maximum* sebesar 44, kemudian pada subjek dengan lama kerja 12 tahun memiliki nilai rata-rata (*mean*) 33,2 dengan standar deviasi sebesar 3,114 dan batas *minimum* sebesar 30 serta batas *maximum* sebesar 37.

Skala Beban Kerja pada subjek dengan lama kerja 1 tahun sebesar 40,67 dengan nilai standar deviasi sebesar 6,282 dan batas *minimum* sebesar 32 serta batas *maximum* sebesar 51, selanjutnya pada subjek dengan lama kerja 2 tahun nilai rata-ratanya (*mean*) adalah 45 dengan nilai standar deviasi sebesar 1 dan batas *minimum* sebesar 44 serta batas

maximum sebesar 46, kemudian pada subjek dengan lama kerja 3 tahun nilai rata-rata (*mean*) 38,3 dengan nilai standar deviasi sebesar 7,09 dan batas *minimum* sebesar 31 serta batas *maximum* sebesar 50, selain itu pada subjek dengan lama kerja 4 tahun nilai rata-ratanya (*mean*) 42,17 dengan standar deviasi sebesar 6,274 dan batas *minimum* sebesar 32 serta batas *maximum* sebesar 50, selanjutnya pada subjek dengan lama kerja 5 tahun nilai rata-ratanya (*mean*) 43,5 dengan standar deviasi 6,364 dan batas *minimum* sebesar 39 dan batas *maximum* sebesar 48, kemudian pada subjek dengan lama kerja 6 tahun dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 46 dengan standar deviasi 5,292 dan batas *minimum* sebesar 40 serta batas *maximum* sebesar 50, selain itu pada subjek dengan lama kerja 8 tahun memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 39 dengan standar deviasi sebesar 3,435 dan batas *minimum* sebesar 33 serta batas *maximum* sebesar 45, selanjutnya pada subjek dengan lama kerja 9 tahun memiliki nilai rata-rata 42 dengan standar deviasi 14,142 dan batas *minimum* sebesar 32 dan batas *maximum* sebesar 52, kemudian pada subjek dengan lama kerja 12 tahun memiliki nilai rata-rata (*mean*) 40,4 dengan standar deviasi sebesar 0,894 dan batas *minimum* sebesar 40 serta batas *maximum* sebesar 42.

Skala *servant leadership* pada subjek dengan lama kerja 1 tahun sebesar 40,3 dengan nilai standar deviasi sebesar 6,532 dan batas *minimum* sebesar 31 serta batas *maximum* sebesar 45, selanjutnya pada subjek dengan lama kerja 2 tahun nilai rata-ratanya (*mean*) adalah 35 dengan nilai standar deviasi sebesar 3,464 dan batas *minimum* sebesar 31 serta batas

maximum sebesar 37, kemudian pada subjek dengan lama kerja 3 tahun nilai rata-rata (*mean*) 40 dengan nilai standar deviasi sebesar 5,099 dan batas *minimum* sebesar 33 serta batas *maximum* sebesar 47, selain itu pada subjek dengan lama kerja 4 tahun nilai rata-ratanya (*mean*) 34,67 dengan standar deviasi sebesar 3,204 dan batas *minimum* sebesar 32 serta batas *maximum* sebesar 39, selanjutnya pada subjek dengan lama kerja 5 tahun nilai rata-ratanya (*mean*) 40 dengan standar deviasi 5,657 dan batas *minimum* sebesar 36 dan batas *maximum* sebesar 44, kemudian pada subjek dengan lama kerja 6 tahun dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 35 dengan standar deviasi 3 dan batas *minimum* sebesar 32 serta batas *maximum* sebesar 38, selain itu pada subjek dengan lama kerja 8 tahun memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 44 dengan standar deviasi sebesar 11,314 dan batas *minimum* sebesar 36 serta batas *maximum* sebesar 52, selanjutnya pada subjek dengan lama kerja 9 tahun memiliki nilai rata-rata 34,5 dengan standar deviasi 3,536 dan batas *minimum* sebesar 32 dan batas *maximum* sebesar 37, kemudian pada subjek dengan lama kerja 12 tahun memiliki nilai rata-rata (*mean*) 38,2 dengan standar deviasi sebesar 5,805 dan batas *minimum* sebesar 32 serta batas *maximum* sebesar 47.

Berdasarkan tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dari ketiga skala yaitu ; Stres Kerja, Beban Kerja, dan *servant leadership*, yang memiliki tingkat Stres Kerja dan Beban Kerja paling tinggi adalah subjek dengan lama kerja 6 tahun dengan nilai rata-rata (*mean*) pada Stres Kerja sebesar 38 dan pada Beban Kerja sebesar 46, tetapi yang merasa tingkat

subjek dengan jumlah anak 0 sebesar 31,29 dengan nilai standar deviasi sebesar 5,707 dan batas *minimum* sebesar 23 serta batas *maximum* sebesar 37, selanjutnya pada subjek dengan jumlah anak 1 nilai rata-ratanya (*mean*) adalah 34,75 dengan nilai standar deviasi sebesar 6,018 dan batas *minimum* sebesar 28 serta batas *maximum* sebesar 43, kemudian pada subjek dengan jumlah anak 2 nilai rata-rata (*mean*) 34,73 dengan nilai standar deviasi sebesar 7,295 dan batas *minimum* sebesar 18 serta batas *maximum* sebesar 44, selain itu pada subjek dengan jumlah anak 3 nilai rata-ratanya (*mean*) 32,91 dengan standar deviasi sebesar 5,504 dan batas *minimum* sebesar 23 serta batas *maximum* sebesar 41.

Skala Beban Kerja pada subjek dengan jumlah anak 0 sebesar 38,57 dengan nilai standar deviasi sebesar 5,503 dan batas *minimum* sebesar 31 serta batas *maximum* sebesar 46, selanjutnya pada subjek dengan jumlah anak 1 nilai rata-ratanya (*mean*) adalah 40,75 dengan nilai standar deviasi sebesar 7,778 dan batas *minimum* sebesar 32 serta batas *maximum* sebesar 50, kemudian pada subjek dengan jumlah anak 2 nilai rata-rata (*mean*) 43,09 dengan nilai standar deviasi sebesar 5,787 dan batas *minimum* sebesar 33 serta batas *maximum* sebesar 52, selain itu pada subjek dengan jumlah anak 3 nilai rata-ratanya (*mean*) 40,82 dengan standar deviasi sebesar 6 dan batas *minimum* sebesar 32 serta batas *maximum* sebesar 50.

Skala *servant leadership* pada subjek dengan jumlah anak 0 sebesar 39,8 dengan nilai standar deviasi sebesar 6,094 dan batas *minimum* sebesar 31 serta batas *maximum* sebesar 45, selanjutnya pada subjek dengan

jumlah anak 1 nilai rata-ratanya (*mean*) adalah 37,5 dengan nilai standar deviasi sebesar 6,655 dan batas *minimum* sebesar 32 serta batas *maximum* sebesar 52, kemudian pada subjek dengan jumlah anak 2 nilai rata-rata (*mean*) 36,73 dengan nilai standar deviasi sebesar 5,179 dan batas *minimum* sebesar 31 serta batas *maximum* sebesar 47, selain itu pada subjek dengan jumlah anak 3 nilai rata-ratanya (*mean*) 38,55 dengan standar deviasi sebesar 6,639 dan batas *minimum* sebesar 30 serta batas *maximum* sebesar 52.

Berdasarkan tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dari ketiga skala yaitu ; Stres Kerja, Beban Kerja, dan *servant leadership*, yang memiliki tingkat Stres Kerja paling tinggi adalah subjek dengan jumlah anak 1 dengan nilai rata-rata (*mean*) 34,75, kemudian pada tingkat Beban Kerja paling tinggi dilihat dari nilai rata-ratanya (*mean*) adalah subjek dengan jumlah anak 2 yaitu sebesar 43,09, selanjutnya yang merasa tingkat *servant leadership* paling tinggi adalah subjek dengan jumlah anak 0 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 39,8.

- Poli, W.I.M. 2011. *Kepemimpinan Stratejik; Pelajaran dari Yunani Kuno hingga Bangladesh*. Makassar: Univariantas Hasanuddin.
- Prabowo. 2009 Faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Stres Kerja Pada Bagian Produksi Mebel PT. Chia Jian Indonesia Furniture di Wedelan Jepara Tahun 2009.<http://www.depkes.go.id/downloads/debu.pdf>.
- Pratama, P. Y. A. dkk. (2018). *Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja Terhadap, Stres Kerja Pada Karyawan di Dinas Perhubungan Provinsi Bali*. 7(8). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univariantas Udayana (Unud). Bali. 7(8).
- Rhamdan, I. dkk. 2019. *Hubungan Antara Shift Kerja, Kelelahan Kerja, dengan Stres Kerja Pada Perawat*. 2(3).
<https://doi.org/10.18051/JBiomedKes.2019.v2.1.04-110>
- Rizkya, Putri K. dkk. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Anggota Polri Divisi PROPAM Polda Jawa Barat*. JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS.Univariantas Telkom. 2(1).
- Sapengga, S. E (2016). *Pengaruh servant leadership Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Daun Kencana Sakti Mojokerto*. Agora. 4(1)
- Schultz, D. P. (1982). *Psychology and Industry today : An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. New York : McMillan inc.
- Setiawan, R., Dkk. (2013). *Pengaruh servant leadership dan Komitmen Organisasional Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pada Blue Bird Group Surabaya*. Agora. 1(3)
- Singgih, Santoso, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Elex Media Komputindo, 2000.
- Smet, B. 1994. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana
- Soeprihanto, J. 2003. *Penilaian Kinerja dan pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Arika*, 5(2),
<https://www.neliti.com/id/publications/317438/analisis-beban-kerja-ditinjau-dari-faktor-usia-dengan-pendekatan-recommended-wei>
- Spears, L. C. (1999). *Focus on leadership : servant leadership For The Twenty First*. New York : John Wiley & Sons, Inc.
- Spears, L. C. (2004). Practicing *servant leadership*. *Leader to Leader*.34 (fall 2004) 7-11
- Sudarmanto, R. Gunawan *Analisis Regresi Linear Berganda Dengan SPSS*, Graha Ilmu, 2004
- Sudjana, Nana, *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- Sugiyono. (2005). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta

- Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta
- Sujarweni. Wiratna. 2015. Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Suma'mur, P.K. 1994. Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja. Haji Masagung, Jakarta.
- Suryabrata, Sumadi, Pengembangan Alat Ukur Psikologis, Yogyakarta: Andi, 2000
- Suwatno., dan Priansa, D. J. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis (4th ed.)*. Bandung: Alfabeta.
- Tatilu, J., Dkk. (2014). *Kepemimpinan Transaksional, Transformasional, servant leadership Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sinar Galesong Pratama Manado*. EMBA. Univariantas Sam Ratulangi Manado. 2(1)
- Trisna Jayati. 2020. *Korelasi Konflik Kerja dengan Tingkat Stres Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2019*. 10(2). <https://doi.org/10.37859/jp.v10i2.1544>
- Vondey, M. 2010. The Relationships among *servant leadership*, Organizational Citizenship Behavior, Person- Organization Fit, and Organizational Identification. *International Journal of Leadership Studies*.
- Widiyanto, Joko. (2012) . *SPSS For Windows*. Semarang: Badan Penerbit-FKIP UMS.
- Wijayanti, R. A., Dkk. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Melayani Pimpinan Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Pendidik Pusdik Binmas Polri Banyubiru*.
- Wijono, S. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wirnata, Moh. 2009. *Beban Kerja*. *Jurnal Kesehatan*. <http://wir-nursing.blogspot.com/2009/07/beban-kerja-perawat.html>
- Wulanyani, N. M. S. (2015). Tantangan dalam Mengungkap Beban Kerja Mental. *Buletin Psikologi*, 21(2), 80. <https://doi.org/10.22146/bpsi.7372>
- Yulianti, Devi. 2004. *Manajemen Stres*. Jakarta ; EGC
- Zulkifli, dkk. (2019). *Hubungan Usia, Masa Kerja dan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Service Well Company PY*. Elnusa Tbk wilayah Muara Badak. <https://journal.uwgm.ac.id/index.php/KESMAS>