

**KONTRIBUSI ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA
PADA PEGAWAI BAGIAN PRODUKSI RESTO X**

SKRIPSI



Oleh :
Sintia Rohmah
NIM. 16410017

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2023**

**KONTRIBUSI ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA
PADA PEGAWAI BAGIAN PRODUKSI RESTO X**

SKRIPSI

Diajukan kepada :

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh

Gelar Sarjana Psikologi (S1)

Oleh :

Sintia Rohmah

NIM. 16410017

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM**

MALANG

2023

KONTRIBUSI ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA
PADA PEGAWAI BAGIAN PRODUKSI RESTO X

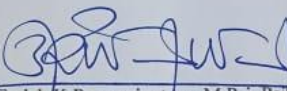
SKRIPSI

Oleh :

Sintia Rohmah
NIM. 16410017

Telah disetujui oleh

Dosen Pembimbing Skripsi


Dr. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi, Psikolog
NIP. 197505142000032003

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si.
NIP. 19761128 200212 2 001

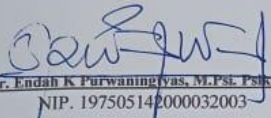
HALAMAN PENGESAHAN
KONTRIBUSI ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA
BAGIAN PRODUKSI RESTORANT X

Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji

Pada Tanggal, 31 juli 2023

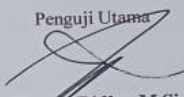
Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing Skripsi

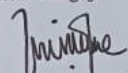

Dr. Endah K Purwaningtyas, M.Psi, Psikolog
NIP. 197505142000032003

Anggota Penguji

Penguji Utama


Dr. Ali Ridho, M.Si
NIP.197804292006041001

Ketua Penguji


Dr. Retno Mangestuti, M.Si
NIP. 197502202003122004

Skripsi telah diterima sebagai salah satu pernyataan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Pada Tanggal 31 Juli 2023

Mengesahkan,

Dekan fakultas Psikologi

UIN Maulana Malik Ibrahim



Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si.
NIP. 19761128 200212 2001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

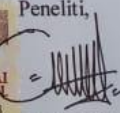
Nama : Sintia Rohmah

NIM : 16410017

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian yang berjudul **Kontribusi Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Bagian Produksi Resto X** adalah benar merupakan penelitian sendiri dan tidak melakukan tindak plagiat dalam penyusunan penelitian tersebut. Adapun kutipan-kutipan yang ada dalam penyusunan penelitian ini telah peneliti cantumkan sumber pengutipannya dalam daftar pustaka. Peneliti bersedia untuk melakukan proses sebagaimana mestinya sesuai undang-undang jika ternyata penelitian ini secara prinsip plagiat penelitian orang lain dan bukan merupakan tanggung jawab Dosen Pembimbing ataupun Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Demikian pernyataan ini peneliti buat dengan sebenar-benarnya dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 26 Juli 2023

Peneliti,

Sintia Rohmah
16410017



MOTTO

حَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ

"Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia."

(HR. Ahmad)

PERSEMBAHAN

Penelitian ini peneliti persembahkan untuk :

1. Kedua orang tua Peneliti Bapak Basiran dan Ibu Supiani
2. Kepada Adik-adik saya Sandy Maulana Ishaq, Imelda Novita dan Kian Rizky
Maulana, Terima kasih atas semua *support*, motivasi, dukungan serta kasih sayang untuk Peneliti menyelesaikan Pendidikan Sarjana S1.

Terima kasih untuk semuanya yang tidak bisa Peneliti sebutkan satu persatu yang telah memberikan sumbangsih dalam bentuk apapun.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puja dan puji syukur peneliti haturkan kepada Allah Swt yang telah memberikan nikmat serta karunianya, sehingga kita masih bisa menghirup oksigen di muka bumi ini untuk terus berusaha menjadi makhluk yang bermanfaat bagi lingkungan sekitar. Shalawat serta salam, semoga tetap tercuruhkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW, karena beliau-lah yang telah membimbing umat manusia dari kegelapan dan kebodohan menuju jalan yang terang benderang seperti yang saat ini dapat kita rasakan.

Penelitian yang tidak sempurna ini tidak akan pernah sampai pada titik penyelesaian tanpa *support* dari pihak-pihak yang bersangkutan. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. M. Zainudin, M.A., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang;
2. Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M. Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang;
3. Dr. Endah K Purwaningtyas, M.Psi. Psikolog, selaku Dosen Pembimbing penelitian dan guru yang tak pernah kehilangan rasa sabar serta keikhlasannya dalam mendidik dan membimbing, terima kasih telah membimbing dari awal hingga akhir;
4. Dr. Ali Ridho, M.Si. Dr. Retno Magestuti, M.Si. selaku Dosen Penguji;

5. Segenap Civitas Akademika Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dan seluruh dosen yang telah sudi berbagi ilmu;
6. Semua pihak yang secara langsung berkontribusi dalam proses tugas akhir maupun yang berkontribusi secara tidak langsung.

Harapan peneliti adalah semoga penelitian ini dapat memberikan kontribusi pengembangan keilmuan psikologi yang konstruktif, inovatif, kreatif sebagai penyempurna penelitian ini.

Malang, 26 Juli 2023

Peneliti,

Sintia Rohmah

16410017

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	Error! Bookmark not defined.
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penulisan	8
BAB II KAJIAN TEORI	10
A. BEBAN KERJA	10
1. Definisi beban Kerja	10
2. Indikator beban kerja	11
3. Aspek – aspek beban kerja.....	11
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	12
B. Stres Kerja	14
1. Definisi Stress Kerja	14
2. Indikator Stress Kerja.....	16
3. Aspek-Aspek Stress Kerja	17
4. Faktor-Faktor Stress Kerja.....	18
5. Sumber Stres Kerja	24
6. Gejala Stress Kerja.....	27
7. Dampak stress kerja	29
C. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja	31
BAB III METODOLOGI	33
A. Ranacangan Penelitian.....	33
B. Identifikasi Variabel	34
C. Definisi Operasional	35

D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	36
E. Teknik Pengumpulan Data	37
F. Uji Validitas Dan Uji Reabilitas	40
G. Metode Analisis Data	43
H. Uji Hipotesis	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	47
A. PELAKSANAAN PENELITIAN	47
B. HASIL PENELITIAN	48
C. PAPARAN HASIL PENELITIAN.....	51
<i>Tabel Hasil Karegorisasi stress kerja</i>	<i>53</i>
D. SKOR HIPOTETIK DAN EMPIRIK.....	56
E. PEMBAHASAN.....	56
BAB V PENUTUP.....	65
A. Kesimpulan.....	65
B. Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN.....	680

DAFTAR TABEL

Table 3.1 Blue Print Skala Beban Kerja.....	39
Table 3.2 Blue Print Skala Stres Kerja.....	40
Table 4.1 Jenis Kelamin.....	47
Table 4.2 Uji Validitas Skala Beban Kerja.....	49
Table 4.3 Uji Validitas Skala Stres Kerja.....	49
Table 4.4 Hasil Uji Reabilitas Beban Kerja.....	50
Table 4.5 Hasil Reabilitas Stres Kerja.....	50
Table 4.6 Hasil Kategorisasi Beban Kerja.....	51
Tabel4.7 Distribusi Frekuensi.....	52
Table 4.8 Hasil Kategorisasi Stres Kerja.....	53
Table 4.9 Hasil Distribusi Frekuensi.....	53
Table 4.10 Regresi.....	54
Table 4.11 Anova.....	54
Table 4.12 Standar Koevisien.....	55
Table 4. 13 Skor Hipotetik Dan Skor Empirik.....	56

ABSTRAK

Rohmah, Sintia. 16410017. Psikologi. 2023. *kontribusi Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Pegawai Bagian Produksi Resto X.*

Pembimbing: Dr. Endah K Purwaningtyas, M.Psi, Psikolog

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya beban kerja dan juga stres kerja pada bagian produksi. Terdapat beberapa faktor yang melatar belakangi dilakukannya penelitian ini di antaranya faktor somatis yang mana dalam penelitian ini faktor usia sangat berpengaruh, dan juga faktor tuntutan kerja juga memberikan beberapa dampak bagi pegawai bagian produksi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat tingkat beban kerja, tingkat stres kerja, dan juga untuyk melihat adanya kontribusi antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai bagian produksi restoran X.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis hipotetik dan empiric. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner berupa angket pada pegawai restoran X. teknik pengambilan partisipan menggunakan random sebanyak 60 partisipan

Hasil analisis menyatakan bahwa : 1). Mayoritas tingkat beban kerja pada bagian produksi restoran x sebanyak 80%, 2) mayoritas tingkat stres kerja pada penelitian ini sebanyak 83%, 3) Besaran kontribusi antara beban kerja dengan stres kerja adalah $0.001 > 0.05$ dapat di katakana bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima dan hipotesis nol ditolak, 4) Dari perhitungan data hasil nilai $p = 0.001$ ($p > 0.05$). yang artinya nilai tersebut menjawab hipotesis alternative penelitian ini diterima yakni beban kerja memberikan pengaruh terhadap stress kerja diterima dan hipotesis nihil ditolak karena adanya hubungan atara beban kerja dengan stress kerja.

Kata Kunci : Tenaga Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja

ABSTRAK

Rohmah, Sintia. 16410017. Psychology. 2023. *Contribution Between Workload and Work Stress in Production Section Employees of Resto X*.

Pembimbing: Dr. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi

This research is motivated by the existence of workload and also work stress in the production department. There are several factors behind this research, including somatic factors in which the age factor is very influential in this study, and also the work demands factor also has several impacts on employees in the production department.

The purpose of this study was to see the level of workload, level of work stress, and also to see the contribution between workload and work stress for employees in the production division of restaurant X.

This research is a quantitative research using hypothetical and empirical analysis. Data collection was carried out using a questionnaire in the form of a questionnaire on X restaurant employees. The participant taking technique used random as many as 60 participants

The results of the analysis state that: 1). The majority of workload levels in the production section of the restaurant x is 80%, 2) the majority of work stress levels in this study are 83%, 3) The magnitude of the contribution between workload and work stress is $0.001 > 0.05$ it can be said that the hypothesis in this study is acceptable and the null hypothesis is rejected, 4) From the calculation of the resulting data, the value of $p = 0.001$ ($p > 0.05$). which means that the value answers the alternative hypothesis of this study is accepted, namely workload has an influence on work stress is accepted and the null hypothesis is rejected because of the relationship between workload and work stress.

Keywords: Workforce, Workload, Work Stress

رَحْمَةُ، سِنْتِيَا. 16410017. عِلْمُ النَّفْسِ. 2023. المساهمة بين حجم العمل ومنقبض العمل على الموظف في قسم الإنتاج في مطعم X.

مشرفة البحث : الدكتور إنداة ك. فوروانغسية، الماجستير علم النفس.

يستند هذا البحث إلى وجود عبء عمل ومنقبض عمل في قسم الإنتاج. وهناك عدة عوامل تُشكل أساس هذا البحث، منها العوامل الجسدية، حيث يُعدّ العمر عاملاً مؤثراً، كما أن متطلبات العمل تؤثر بشكل كبير على موظف قسم الإنتاج.

أهداف هذا البحث لمعرفة مستوى عبء العمل ومستوى منقبض العمل وكذلك لمعرفة المساهمة بين عبء العمل ومنقبض العمل لدى موظف قسم الإنتاج في مطعم X.

هذا البحث بحث هو بحث كمي يعتمد على التحليل الافتراضي والتجريبي. جمع البيانات باستخدام استبيان شمل موظف المطعم X . واختير المشاركون عشوائياً وعددهم 60 مشاركاً.

تشير نتائج التحليل إلى أن: 1) معظم مستوى عبء العمل في قسم الإنتاج في مطعم X هي 80%، 2) معظم مستوى منقبض العمل في هذا البحث هي 83%، 3) مقدار المساهمة بين عبء العمل ومنقبض العمل هو $0.001 < 0.05$ ويمكن القول أنه يمكن قبول الفرضية في هذا البحث ورفض الفرضية الصفرية، 4) من حساب البيانات، فإن القيمة $p > 0.001$ (p = 0.05). مما يعني أن القيمة تحيب على الفرضية البديلة لهذا البحث مقبولة، وهي أن عبء العمل له تأثير على منقبض العمل مقبولة ويتم رفض الفرضية الصفرية لأن هناك علاقة بين عبء العمل ومنقبض العمل.

الكلمات المفتاحية : طاقة العمل، عبء العمل، منقبض العمل

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia dalam menjalankan kehidupannya pasti akan melakukan segala aktivitas setiap harinya. Salah satu aktivitas yang dilakukan manusia adalah bekerja. Bekerja dapat diartikan sebagai mengerjakan suatu tugas yang menghasilkan sebuah karya berupa barang maupun suatu tujuan sehingga dapat dinikmati oleh manusia tersebut.

Bekerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesi (2005:554) kerja diartikan sebagai kegiatan untuk melakukan sesuatu yang dilakukan atau diperbuat, dan suatu yang dilakukan untuk mencari nafkah. Sedangkan menurut Manribu kerja diartikan suatu kelompok aktivitas yang sama dan dibayar, yang memerlukan atribut- atribut yang sama dengan suatu organisasi tertentu (Apriliani, 2004:10).

Menurut B. Renita (2006: 125) kerja dari sudut sosial dapat dilihat sebagai kegiatan yang dilakukan dalam upaya mewujudkan kesejahteraan umum, utamanya bagi orang-orang terdekat seperti keluarga maupun masyarakat untuk mempertahankan serta mengembangkan kehidupan. Dalam hal ini, bekerja merupakan bentuk komitmen hidup yang perlu dipertanggung jawabkan.

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam bekerja mengandung unsur suatu kegiatan soisal, menghasilkan sesuatu dan akhirnya bertujuan

untuk memenuhi kebutuhannya. Namun demikian dibalik tujuan yang tidak langsung tersebut orang bekerja untuk mendapatkan suatu imbalan yang berupa upah atau gaji dari hasil pekerjaannya tersebut (Rizky, 2017). Seseorang yang berada di usia kerja yaitu usia 15 sampai 65 tahun pada umumnya di sebut dengan tenaga kerja.

Tenaga kerja merupakan penduduk dalam usia kerja antara 15-65 tahun atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut (Manulang, 2002:16). Sedangkan mereka yang bukan tenaga kerja adalah penduduk usia dibawah 15 tahun dan lebih dari 65 tahun, dan biasanya orang tersebut kelompok orang yang bukan angkatan kerja yang terdiri dari anak-anak dan pensiunan (UU Tenaga Kerja No.13 tahun 2003).

Paparan diatas juga menggambarkan tenaga kerja yang memiliki suatu tugas maupun pekerjaan yang menjadi sebuah tanggung jawabnya. Dalam hal ini, seorang tenaga kerja harus mampu menyelesaikan suatu pekerjaannya sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga kualitas pekerjaan tenaga kerja tersebut akan lebih baik dari waktu ke waktu baik dalam hal variatif, maupun kecepatan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Adapun secara kuantitas hasil kerja seorang pegawai akan semakin meningkat (Rizky,1990).

Setiap tenaga kerja ketika menghadapi dunia pekerjaan tidak sedikit yang menanggung resiko gangguan kesehatan fisik maupun yang disebabkan

dari timbulnya suatu lingkungan pekerjaan. Salah satu gangguan kesehatan ini adalah stress kerja. Timbulnya stress kerja ini sebagai akibat dari daya tahan yang dimiliki dan juga kurangnya dukungan baik dari keluarga maupun lingkungan kerja itu sendiri.

Fenomena yang banyak terjadi saat ini adalah tenaga kerja yang memiliki jam kerja melebihi 8 jam kerja. Menurut peraturan perundang-undangan Pasal 21 Ayat (2) PP No. 35/2021 maksimal jam kerja yang harus diberlakukan diperguruan yaitu 40 jam/minggu dimana 5 hari kerja/minggu 8 jam/hari dan 6 hari kerja/minggu 7 jam/hari. Apabila pegawai melakukan kerja secara berlebihan maka dan dilakukan dalam jangka waktu yang panjang maka akan berakibat buruk salah satunya adalah stress dalam bekerja.

Copper dan Hager (1994) stress kerja didefinisikan sebagai tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subyek. Sedangkan menurut Spears (2008) mendefinisikan stress kerja sebagai reaksi seseorang terhadap suatu tekanan yang berlebihan atau tuntutan di tempat kerja yang bersifat merugikan.

Luthans (2000), mendefinisikan stress sebagai tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan. Situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Menurut Radzali dkk., (2013:6) bahwa karyawan dengan beban kerja berat, stress kerja

tinggi, dan intensitas konflik keluarga-pekerjaan yang tinggi memiliki kecenderungan untuk menunjukkan perilaku menyimpang di tempat kerja.

Stress kerja sangat beresiko pada penderitanya sendiri dan juga tempatnya bekerja. Dampak bagi diri sendiri stress kerja mengakibatkan kesehatan psikis dan fisik yang menurun dan akan memiliki dampak secara psikis seperti malas dalam bekerja, kurang semangat, kurang memiliki motivasi saat bekerja dan bahkan absen bekerja. Sedangkan dampak secara fisik seperti pusing saat bekerja, jantung berdebar-debar, nafas tidak teratur, dan keringat berlebihan (Manuabah,2000).

Berdasarkan penelitian yang berjudul “*Occupational Differences in Suicide Mortality among Japanese Men of Working Age*” (Koji Wada, dkk, 2016) Penelitian ini menggunakan data statistik yang dikeluarkan oleh Menteri Kesehatan dan Ketenagakerjaan di tahun 2010. Hasilnya, ada 11.551 laki-laki yang bunuh diri pada tahun 2010. Setelah menyeleksi kasus-kasus tersebut, penelitian ini hanya menganalisis 4898 orang di sektor pekerjaan dan 4688 orang dalam sektor industri. Semuanya adalah laki-laki yang berusia 25 hingga 59 tahun. Hasilnya memperlihatkan bahwa di tahun 2010, sekitar 829 orang dengan pekerjaan profesional paling banyak mengakibatkan seseorang untuk bunuh diri. Dalam sektor industri, bagian yang paling banyak mengakibatkan orang untuk bunuh diri adalah bagian pabrik. Dalam sektor pabrik, ada 851 orang yang bunuh diri karena pekerjaannya.

Stres kerja ini dapat disebabkan oleh beberapa hal salah satunya adalah beban kerja. Hurrell dan Manuaba (2000) mengemukakan salah satu faktor

penyebab stres kerja adalah beban kerja. Faktor pekerjaan yang dapat menimbulkan stres dapat dikatakan sebagai kategori intrinsik yang mana fisik dan tugas kerja sendiri termasuk kedalam cakupan tugas.

Menurut Irwandy (2007) pengertian beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik dan mental. Haryanto (2010) menyatakan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang, selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal.

Menurut Nurmianto (2003) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu. Semua pekerjaan harus selalu diusahakan dengan sikap kerja yang ergonomis. Beban kerja dapat dibedakan atas beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit atau kurang (Munandar, 2008).

Pada dasarnya beban kerja merupakan suatu hal yang secara otomatis ada dan akan dimiliki oleh seseorang sebagai pemegang tanggung jawab dalam suatu pekerjaan. Beban yang diterima setiap pegawai akan berbeda antara satu dengan yang lainnya yang dipengaruhi oleh jenis pekerjaan serta jabatan yang dipegang oleh seseorang itu. Tetapi disini tidak berlaku perbandingan bahwa semakin tinggi jabatan semakin tinggi pula beban kerjanya, karena yang mempengaruhi seseorang untuk terbebani dengan pekerjaan yang dimilikinya adalah individu itu sendiri dalam menyikapi setiap tanggung jawab yang

dimilikinya dan bagaimana dia merasakan dan menanggapi secara positif dan tidak menganggap semua pekerjaan yang dimilikinya sebagai beban.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mubariroh pada tahun 2013 menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada 101 pegawai produksi program di JTV Surabaya dengan hasil kedua variabel ini memiliki korelasi yang kuat. Serta penelitian yang dilakukan Penelitian yang dilakukan oleh Safitri and Astutik (2019) di Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang menyebutkan bahwa semakin banyaknya pekerjaan dan tekanan akibat adanya ketidaksesuaian antara kemampuan dan jumlah pekerjaan mengakibatkan dapat memicu stres perawat.

Penelitian serupa dilakukan oleh Sakti Eka Wulan (2020) pada pegawai administrasi universitas X dengan jumlah 62 orang subyek dimana hasilnya menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai fakultas universitas X.

Pada penelitian ini, peneliti mencoba memperkaya temuan tentang stress kerja dengan melihat gambaran terkait hal ini di lapangan. Setelah peneliti meneliti lebih dalam, peneliti menemukan beberapa kasus pegawai divisi produksi Resto X yaitu pegawai dengan rentan usia 35-68 tahun memiliki jam kerja 10 jam/hari terhitung dari jam 7.00-17.00 dan tidak memiliki waktu untuk berlibur dikarenakan tuntutan kerja tinggi seperti halnya meningkatnya produksi makanan yang seharusnya tidak dikelola oleh divisi produksi namun dituntut untuk menyelesaikannya.

Melihat pegawai yang rentan usianya cukup berumur dengan beban kerja yang berat maka banyak dari pegawai tersebut yang mengalami stress kerja karena kelelahan sehingga tidak sedikit pegawai yang memutuskan untuk mengundurkan diri dari Resto X sendiri. terdapat beberapa pegawai yang mengalami konflik anatar rekan kerja yang menimbulkan beban kerja tersendiri bagi pegawai tersebut, tidak adanya uang lembur yang membuat karyawan sering mengeluh, dan juga terdapat beberapa pegawai yang sering mengalami nyeri otot punggung saat bekerja, kurangnya waktu istirahat dikarenakan tidak adanya hari libur dan juga ada pula yang mempunyai penyakit *Diabetes Melitus* yang membuatnya aktifitas dengan cepat saat penyakit tersebut kambuh.

Berdasarkan hasil survey lapangan dan terdapat beberapa faktor, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul “kontribusi Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Bagian Produksi Resto X”. Berdasarkan paparan yang telah dijelaskan sebelumnya ditemukan bahwa hal ini sesuai dengan teori Hurrell (dalam Munandar, 2001) mengenai salah satu penyebab stress kerja adalah beban kerja.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Tingkat Beban Kerja Pada Pegawai Bagian Produksi Resto X?
2. Bagaimana Tingkat Stress Kerja Pada Pegawai Bagian Produksi Resto X?
3. Apakah Terdapat Pengaruh Antara Beban Kerja Dengan Stress Kerja Pada Pegawai Bagian Produksi Resto X?

C. Tujuan Penulisan

1. Untuk mengetahui tingkat beban kerja pada pegawai bagian produksi resto X
2. Untuk mengetahui tingkat stress kerja pada Pegawai bagian produksi resto X
3. Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan beban kerja dengan stress kerja yang dirasakan oleh pegawai bagian produksi resto X

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan untuk dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu psikologi secara umum dan cabang – cabang ilmu psikologi seperti psikologi klinis, psikologi industri dan psikologi sosial. Dan juga hasil dari penelitian ini dapat memperkuat teori yang sudah ada mengenai beban kerja dan stress kerja pada pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Respondent dan pegawai lainnya

Dapat memberi gambaran tentang tingkat beban kerja dan stress kerja yang didapat dari penelitian dan juga dapat dijadikan suatu patokan dalam *me-manage* diri khususnya emosi dan mental saat bekerja. Juga dapat dijadikan bahan untuk evaluasi diri, dimana bila hasilnya tinggi maka akan diperlukan tindak lanjut dengan penanganan, tetapi bila hasil dari penelitian rendah maka perlu dipertahankan.

b. Bagi perusahaan/Resto

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan oleh pimpinan perusahaan serta pembuatan kebijakan yang sesuai dengan keadaan yang terjadi. Serta dapat mewujudkan harapan dari para pegawai.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. BEBAN KERJA

1. Definisi beban Kerja

Menurut Munandar (2014:20) beban kerja adalah jumlah jam kerja sumberdaya manusia yang digunakan dan dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu dengan memanfaatkan keterampilan dan potensi. Sedangkan menurut Koesumowidjojo (2021:21) mengartikan beban kerja sebagai jumlah tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Beban kerja menurut peraturan Menteri Dalam Negeri No.12 tahun 2008, adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh suatu jabatan atau unit organisasi sebagai hasil dari volume pekerjaan atau norma waktu (Cahyatul 2023:35).

Haryanto (2010) juga menyatakan pendapat tentang beban kerja, bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang, selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau yang terlalu sedikit dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Tidak hanya itu saja, beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan fisik atau mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dimana terjadi pengulangan

gerak akan mengakibatkan kebosanan, rasa monoton. Beban kerja yang berlebihan atau rendah dapat menimbulkan stres kerja (Manuaba, 2000).

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan suatu pemegang tanggung jawab dalam periode waktu tertentu.

2. Indikator beban kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33), indikator beban kerja adalah:

- a. Kondisi kerja. Seberapa baik seorang karyawan memahami pekerjaannya sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*) yang berlaku. Perusahaan harus mensosialisasikan SOP ke seluruh bagian organisasi.
- b. Penggunaan jam kerja. Bekerja sesuai SOP tentunya akan mengurangi beban kerja staf.
- c. Target kerja yang diharuskan dicapai. Target kerja yang ditetapkan oleh organisasi tentunya akan berdampak langsung terhadap beban kerja yang diterima karyawan.
- d. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mempengaruhi personel dalam melaksanakan kewajibannya.

3. Aspek – aspek beban kerja

Menurut Munandar (2001) ada 2 aspek utama yang dapat menjadi beban kerja yaitu :

a. Beban kerja sebagai tuntutan fisik

Selain lingkungan kerja yang kondusif, performa kerja yang maksimal juga dapat diraih oleh karyawan ketika memiliki kondisi fisik yang prima.

b. Beban kerja sebagai tuntutan tugas

Perusahaan menggunakan sistem kerja *shift* biasanya membagi menjadi tiga waktu yaitu : *shift* pagi, *shift* sore, *shift* malam.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja yang dapat langsung dirasakan oleh para pekerja, dimana faktor-faktor ini biasa disebut *stressor*.

Menurut Koesomowidjojo (2017:24) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal :

a. Faktor Internal Merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi, kepuasan maupun persepsi.

b. Faktor Eksternal Merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti :

1) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Akan tetapi apabila lingkungan kerja dalam hal penerangan cahaya

yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, dan kebisingan tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan.

2) Tugas-tugas Fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan (sarana dan prasarana dalam bekerja).

3) Organisasi Kerja

Karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat. Perencanaan karier hingga penggajian akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan masing-masing karyawan.

Beban kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Abang R, (2018:46) faktor-faktor tersebut yaitu, faktor eksternal dan faktor internal, antara lain:

1) Faktor Eksternal

- a) Tugas-tugas yang harus dilakukan bisa bersifat fisik seperti sikap kerja dan kondisi kerja, maupun tugas yang bersifat mental seperti rasa tanggung jawab dan tingkat kesulitan pekerjaan yang dapat mempengaruhi emosi karyawan.
- b) Organisasi kerja yang meliputi lamanya waktu kerja, bentuk struktur organisasi serta pelimpahan tugas dan wewenang.
- c) Lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik dan psikologis

2) Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sebagai akibat dari reaksi terhadap tuntutan eksternal. Reaksi tubuh tersebut disebut dengan strain, dan intensitas strain dapat dinilai secara objektif atau subyektif. Faktor internal ini meliputi:

- a) Faktor *somatis*, yaitu diantaranya umur, jenis kelamin dan kondisi kesehatan seseorang.
- b) Faktor kondisi psikis, diantaranya terdapat motivasi, kepuasan, keinginan dan persepsi.

Dari faktor faktor yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa factor beban kerja dibagi menjadi dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal faktor yang muncul akibat terjadinya tuntutan dari faktor eksternal, faktor internal biasanya seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, kondisi kesehatan, persepsi motivasi dan kepuasan dalam menjalankan tugas. Sedangkan faktor eksternal biasanya seperti lingkungan kerja, tugas – tugas yang diberikan dan juga organisasi kerja.

B. Stres Kerja

1. Definisi Stress Kerja

Kondisi seseorang baik itu berupa fisik maupun psikis yang mengalami berbagai masalah akan berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini dapat dipengaruhi dari stimulus-stimulus yang ada dan juga daya tahan yang dimiliki setiap individu yang berbeda. Luthans (2006), mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi

oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Stres yang dialami seorang pekerja pastilah akan berpengaruh bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain yang menerima pekerjaannya baik itu berupa barang maupun jasa. Stres kerja disini sebisa mungkin dihindarkan oleh para pemilik perusahaan atas seluruh pegawai yang bekerja untuknya karena yang menentukan kualitas suatu barang hasil produksi adalah dari pegawainya itu sendiri. Begitu juga untuk seseorang yang bekerja dengan jasanya, dimana baik buruknya suatu kualitas jasa yang diberikan akan sangat ternilai bagi para konsumennya.

Stres kerja sendiri merupakan respon psikologis individu terhadap tuntutan di tempat kerja yang menuntut seseorang untuk beradaptasi dalam mengatasinya. Stres kerja merupakan respon seseorang terhadap tuntutan dari pekerjaannya (Martina, 2012).

Menurut Adiguzel dkk., (2019:48) stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat ketegangan yang mengakibatkan perubahan kondisi fisik dan cara berpikir, serta emosi.. Sedangkan menurut Asih dkk., (2018:1) bahwa stres yang muncul dari adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki oleh individu, semakin tinggi kesenjangan yang terjadi semakin tinggi stres yang dialami individu.

Menurut Munandar (2008) stres kerja adalah respon individu terhadap stresor yang ada pada pekerjaan yang dapat menyebabkan

seseorang tidak berfungsi optimal. Reaksi yang dapat terjadi yaitu dapat berupa reaksi fisik, psikologis atau tingkah laku.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan respon dan reaksi psikologis individu terhadap tuntutan di tempat kerja yang bisa berupa tekanan yang berlebihan atau tuntutan kerja sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

2. Indikator Stress Kerja

Indikator stres kerja menurut Cooper dalam Rivai dan Mulyadi (2009:314), yaitu sebagai berikut:

- a. Kondisi kerja, seperti beban kerja yang berlebihan dan jadwal kerja yang ketat.
- b. Peran, termasuk ambiguitas peran, adanya bias dalam melihat gender dan stereotype peran gender.
- c. Faktor interpersonal, meliputi hasil kerja, hubungan sosial yang buruk, persaingan politik, kecemburuan sosial dan kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan.
- d. Peningkatan karir, meliputi penyerahan jabatan ke posisi yang tidak sesuai dengan kemampuannya, keamanan pekerjaan, dan sikap ambisi yang berlebihan..
- e. Struktur organisasi, meliputi struktur yang ketat dan tidak bersahabat, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, dan tidak adanya keterlibatan dalam pengambilan keputusan.

f. Tampilan rumah-pekerjaan. Seperti menyatukan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi, konflik rumah tangga, dan frustrasi karena memiliki dua pekerjaan sekaligus.

Indikator stres kerja tersebut hampir serupa dengan indikator menurut Robbins (2006) dalam (Massie dkk., 2018) yaitu, tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi.

3. Aspek-Aspek Stress Kerja

Robbins dan Judge (2008) mengelompokkan stres kerja ke dalam beberapa aspek, diantaranya :

a. Aspek fisiologis

Pengaruh awal yang akan terlihat ketika mengalami stres biasanya merupakan gejala fisiologis. Riset membuktikan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan hingga dapat memicu serangan jantung.

b. Aspek Psikologis

Dampak yang paling sederhana yang dimunculkan oleh stres kerja yaitu ketidakpuasan yang terkait dengan pekerjaan. Namun stres juga muncul dalam kondisi psikologis lain misalnya ketegangan, kecemasan, kejengkelan, kejenuhan dan sikap yang suka menunda nunda pekerjaan.

c. Aspek perilaku

Hal yang berkaitan dengan perilaku mencakup menurunnya produktivitas, meningkatnya absensi (kemangkiran) dan tingkat masuk karyawan (perputaran karyawan) serta meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, perubahan kebiasaan makan, bicara yang gagap, gelisah, dan tidak keteraturan waktu tidur.

4. Faktor-Faktor Stress Kerja

Terjadinya suatu stres kerja yang dialami oleh seseorang pastilah tidak terlepas dari beberapa bentuk faktor-faktor penyebab yang ini bisa berasal dari dalam diri orang tersebut atau berasal dari luar yaitu bisa berupa faktor dari lingkungan dan keadaan di sekitar.

Menurut Mangkunegara (2000) bahwa penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara pegawai dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

Handoko (2000) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi para pegawai, diantaranya adalah:

- a. Beban kerja yang berlebihan
- b. Tekanan atau desakan waktu
- c. Kualitas supervisi yang jelek
- d. Iklim politis yang tidak aman

- e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- f. Kemenduaan peranan
- g. Frustasi
- h. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- i. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan pegawai
- j. Berbagai bentuk perusahaan

Sedangkan menurut Cooper (dalam Munandar, 2008) dalam Psikologi Kesehatan, faktor-faktor baik itu berupa fisik maupun psikis yang berhubungan dengan stres kerja adalah sebagai berikut :

1) Tuntutan Tugas

a) *Shift* Kerja

Penelitian pada para pekerja *shift* menunjukkan bahwa kerja *shift* merupakan sumber utama dari stress kerja bagi para pekerja. (Monk dan Tepas dalam komara, 2012)

b) Beban Kerja

Beban kerja adalah kombinasi dari beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja secara kuantitatif yaitu timbul karena tugas- tugas terlalu banyak atau sedikit, sedangkan beban kerja kualitatif jika pekerja merasa tidak mampu melakukan tugas atau tidak menggunakan keterampilan atau potensi dari pekerja (Munandar, 2008).

2) Peran individu terhadap organisasi

Merupakan variabel yang ikut menentukan stres tidaknya suatu situasi yang sedang dihadapi, jika seorang pekerja menghadapi masalah yang ia rasakan tidak mampu ia pecahkan, sedangkan situasi tersebut penting bagi dirinya sehingga ia mengalami stres. Ketidakmampuan menghadapi situasi menimbulkan rasa tidak berdaya. Sebaliknya jika merasa mampu menghadapi situasi orang justru akan merasa di tantang dan motivasinya akan meningkat.

3) Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan pembangkit stress yang potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi yang berlebih atau promosi yang kurang.

4) Hubungan dalam pekerjaan

Hubungan yang buruk dengan atasan, rekan kerja dan bawahan dalam pekerjaan dapat memicu timbulnya stress dan absennya dalam pekerjaan tersebut.

5) Struktur dan Iklim organisasi

Faktor stress yang dikemukakan dalam kategori ini berpusat pada sejauh manat tenaga kerja dapat terlibat atau berperan serta dan pada *support* sosial. Kurangnya peran atau partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana hati dan perspektif negative. Peningkatan peluang untuk berperan serta menghasilkan peningkatan

produktivitas dan peningkatan taraf dari kesehatan mental dan fisik (komara, 2012).

6) Tuntutan dari luar organisasi

Kategori pembangkit stres potensial ini mencakup segala unsur kehidupan seseorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja di dalam satu organisasi, dengan demikian memberi tekanan pada individu. Namun perlu diketahui bahwa peristiwa pribadi dapat meringankan akibat dari pembangkit stres organisasi. Jadi *support* sosial berfungsi sebagai bantal penahan stres. Sebaliknya, kepuasan kerja dapat membantu individu untuk menghadapi kehidupan pribadi yang penuh stres dengan berfungsi sebagai bantal penahan.

7) Karakteristik individu

Stres ditentukan pula oleh individunya sendiri, sejauh mana ia melihat situasinya sebagai penuh stres (Komara, 2012). Reaksi-reaksi psikologis, fisiologis dalam bentuk perilaku terhadap stres adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya sendiri, mencakup ciri-ciri kepribadian yang khusus dan pola-pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai-nilai, pengalaman masa lalu, keadaan kehidupan dan kecakapan.

a) Kepribadian

Faktor-faktor dalam diri individu berfungsi sebagai faktor pengaruh antara rangsangan dari lingkungan yang merupakan pembangkit stres potensial dengan individu.

b) Kecakapan

Merupakan variabel yang ikut menentukan stres tidaknya suatu situasi yang sedang dihadapi, jika seorang pekerja menghadapi masalah yang ia rasakan tidak mampu ia pecahkan, sedangkan situasi tersebut penting bagi dirinya sehingga ia mengalami stres. Ketidakmampuan menghaddapi situasi menimbulkan rasa tidak berdaya. Sebaliknya jika merasa mampu menghadapi situasi orang justru akan merasa di tantang dan motivasinya akan meningkat.

c) Nilai dan Kebutuhan

Setiap organisasi mempunyai kebudayaan masing-masing, kebudayaan yang terdiri dari keyakinan-keyakinan, nilai-nilai, dan norma-norma perilaku yang menunjang organisasi dalam usahanya mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan internal.

d) Masa Kerja

Masa kerja mempunyai potensial untuk terjadinya stres. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbin berdasarkan teori pola hubungan terbalik yang memberikan reaksi terhadap stres sepanjang waktu dan terhadap perubahan intensitas stres, baik masa kerja yang sebentar ataupun lama dapat menjadi pemicu terjadinya stres kerja serta diperberat dengana danya beban kerja yang besar. Pekerja yang telah bekerja di atas lima tahun biasanya memiliki tingkat kejenuhan yang lebih tinggi dari pada pekerja yang baru bekerja. Sehingga adanya

tingkat kejenuhan tersebut dapat menyebabkan stres dalam bekerja (Munandar, 2008).

e) Umur

Tingkat stres pada pekerja yang masih remaja lebih tinggi dibanding pekerja dewasa hal ini dikarenakan para pekerja remaja tersebut memiliki lebih banyak kegiatan dan aktivitas yang lain seperti hobi, dan tidak tersedianya waktu yang cukup untuk mengurus hal lain yang menarik perhatian mereka. Selain itu pekerja yang telah dewasa memiliki pengalaman yang lebih dalam bekerja sehingga dengan pengalaman tersebut para pekerja dewasa mampu mengatasi permasalahan lebih baik daripada para pekerja remaja.

f) Pendidikan

Tingkat pendidikan pada para pekerja berpengaruh pada tingkat resiko pengalaman stres kerja, yang artinya pekerja dengan tingkat pendidikan yang rendah mengalami tingkat stres yang tinggi dibandingkan dengan tingkat pendidikan yang tinggi.

g) Status pernikahan

Menurut Komara, (2005) menyatakan bila seorang pekerja mendapatkan dukungan dalam karir dari isteri atau suami maka ia akan mendapatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu hubungan pernikahan yang baik membantu pekerja untuk mencegah atau mengurangi stres kerja.

Jadi dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi psikis seseorang dan berpotensi untuk terjadinya stres kerja adalah 1. Tuntutan tugas meliputi shift kerja dan beban kerja, 2. Peran individu dalam organisasi, 3. Pengembangan karir, 4. Hubungan dalam pekerjaan, 5. Struktur dan iklim organisasi, 6. Tuntutan dari luar organisasi, dan 7. Ciri-ciri individu yang meliputi kepribadian, kecakapan, nilai dan kebutuhan, masa kerja, umur, pendidikan, dan status pernikahan.

5. Sumber Stres Kerja

Stres yang dialami oleh para pekerja disini dapat disebabkan oleh berbagai bentuk sumber yang dimana hal ini yang berinteraksi langsung dengan para pekerja ini. Stres kerja pasti akan sangat berpengaruh terhadap para pekerja. Faktor-faktor ini sangat beragam yang efeknya juga pasti berbeda antara pekerja satu dengan yang lainnya.

Dwiyanti (dalam Prihatini, 2007) mengatakan terdapat dua faktor penyebab atau sumber stres yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal. Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen atau hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sementara itu faktor personal berupa kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi maupun kondisi sosial ekonomi keluarga, dimana pribadi berada dan mengembangkan diri.

Menurut Cooper et.al (2008) sumber stres kerja terdiri dari faktor-faktor:

- a. Lingkungan kerja; kondisi kerja yang buruk berpotensi menyebabkan pekerja mudah sakit, mengalami stres dan menurunkan produktivitas kerja.

b. Overload (beban kerja berlebih); beban kerja kuantitatif bila target kerja melebihi kerja yang bersangkutan akibatnya mudah lelah dan berada dalam ketegangan. Beban kerja berlebihan secara kualitatif, bila pekerjaan memiliki tingkat kesulitan yang tinggi.

Deprivational stresor; yaitu pekerjaan yang tidak menantang atau tidak menarik lagi bagi pekerja, akibatnya timbul berbagai keluhan seperti kebosanan, ketidakpuasan dan lain sebagainya.

c. Pekerjaan berisiko tinggi, yaitu pekerjaan yang berbahaya bagi keselamatan.

Sementara itu menurut Rice (1999) beberapa sumber stres yang dapat mengakibatkan stres kerja antara lain:

a. *Physical danger* (bahaya fisik) yaitu sumber potensial yang dapat mengakibatkan stres kerja terutama saat pekerja menghadapi kemungkinan terluka. Pekerjaan yang berada pada pekerjaan yang darurat misalnya polisi, pemadam kebakaran, dan tentara memiliki kemungkinan stres kerja.

b. *Shift work* (pergantian jam kerja) adalah salah satu sumber stres kerja. Shift work dapat mengakibatkan terganggunya pola tidur, ritme *neurophysiological*, metabolisme tubuh dan efisien mental. Reaksi tersebut terjadi karena terganggunya circadian rhythm, yaitu tipe jam biologis tubuh.

c. *Role ambiguity* (ambiguitas peran) adalah sumber stres kerja yang banyak terjadi terutama dalam struktur organisasi yang besar. Ini terjadi

karena peran menunjukkan ekspektasi sosial yang akan ditunjukkan individu pada perilakunya saat individu tersebut menduduki posisi yang jelas.

- d. *Interpersonal stress*. rendahnya hubungan interpersonal individu dapat mengakibatkan stres kerja. Hubungan interpersonal dibutuhkan oleh pekerja.
- e. *Career development* (pengembangan stres kerja) stres kerja dapat diakibatkan oleh ketidaktersediaanya kebutuhan karir oleh pekerja, dimana penelitian mengenai stres kerja mengatakan bahwa seseorang membawa harapan spesifik terhadap pekerjaannya, harapan mengenai hal-hal yang berlalu begitu cepat, atau terus menerus dan berharap akan adanya kemajuan.
- f. Hubungan *antara* rumah dan pekerjaan, masalah pribadi, pekerjaan di rumah dapat mengakibatkan stres kerja di lingkungan tempat dia bekerja.
- g. Kebosanan dan situasi monoton, situasi yang membosankan dan *monoton* dapat mengakibatkan stres kerja. Pekerja menerima pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang membosankan, monoton dan dilakukan berulang-ulang.
- h. *Techno stress*, stres teknologi dapat menjadi sumber stres bagi pekerja saat pekerja merasakan kondisi dari ketidakmampuan mereka atau organisasinya untuk beradaptasi dengan teknologi yang baru.

Jadi dapat disimpulkan bahwa sumber-sumber stres kerja bisa berasal dari beberapa faktor seperti: 1. Lingkungan kerja yang kurang baik,

2. Overload (beban kerja berlebih) meliputi beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif, 3. Deprivational stress yang berarti pekerjaan yang kurang menantang, dan 4. Pekerjaan yang berisiko tinggi bagi para pekerja.

6. Gejala Stress Kerja

Setiap individu yang mengalami stres, memiliki gejala yang berbeda-beda dan sangat beragam tergantung bagaimana bentuk penerimaan diri terhadap stresor-stresor yang ada. Menurut Robbins (2001), gejala stres pada umumnya dapat digolongkan menjadi tiga kategori umum:

a. Gejala Fisiologikal

Stres dapat menciptakan perubahan metabolisme dalam tubuh, mempercepat detak jantung dan sesak nafas, menaikkan tekanan darah, mudah sakit kepala dan serangan jantung.

b. Gejala Psikologikal

Rasa tidak puas terhadap pekerjaan merupakan efek psikologikal yang paling jelas akan stres. Akan tetapi, stres menampilkan bentuknya dalam keadaan psikologikal yang lain seperti merasa tegang, gelisah, mudah marah, cepat bosan, suka menunda suatu hal.

c. Gejala Perilaku

Perilaku yang mencakup perubahan dalam produktivitas kerja, sering lupa, perubahan pola makan, menjadi perokok, atau mengkonsumsi alkohol, berbicara dengan cepat, perasaan gelisah, dan tidur tidak teratur.

Menurut Cooper dan Straw (1995) mengemukakan ada beberapa gejala pada stres kerja yaitu:

- a. Menurunnya kepuasan kerja
- b. Prestasi kerja menurun
- c. Hilangnya semangat dan energi dalam bekerja
- d. Pengambilan keputusan tidak optimal
- e. Komunikasi tidak lancar
- f. Kreatifitas dan inovasi kurang
- g. Terfokusnya perhatian ke tugas-tugas yang justru tidak produktif

Sedangkan gejala stres kerja menurut Coy (dalam Anatan, 2009) adalah sebagai berikut:

- a. Physical problem, meliputi penyakit dan gangguan kesehatan seperti kadar gula naik, denyut jantung naik, tekanan darah naik, dan kolesterol.
- b. Psychological problem, meliputi reaksi-reaksi yang bisa muncul seperti kesulitan berkonsentrasi, mudah marah, kesulitan untuk rileks, perasaan gelisah, kebosanan, depresi, kekecewaan, harga diri rendah, dan perasaan terpencil.
- c. Behaviour problem, meliputi penarikan diri dari lingkungan karena adanya kesulitan menjalin hubungan dengan orang lain dan biasanya dilampiaskan dengan obat penenang, mabuk-mabukan, dan merokok terus-menerus.
- d. Cognitive problem, yang meliputi kemampuan pengambilan keputusan yang rendah, dan sulit berkonsentrasi dalam pekerjaan.

e. Organizational problem, meliputi tingkat kepuasan kerja menurun, komitmen dan loyalitas dalam pekerjaan menurun, produktivitas menurun, sehingga mengakibatkan tingkat absen dan turn over pekerjaan meningkat

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan, bahwa gejala-gejala yang terjadi karena stres bekerja adalah 1). Menurunnya kepuasan kerja, 2). Prestasi kerja menurun, 3). Hilangnya semangat dan energi dalam bekerja, 4). Pengambilan keputusan tidak optimal, 5). Komunikasi tidak lancar, 6). Kreatifitas dan inovasi kurang, dan 7). Terfokusnya perhatian ke tugas-tugas yang justru tidak produktif.

7. Dampak stress kerja

Stres kerja memiliki suatu dampak yang akan dirasakan oleh pribadi sendiri maupun perusahaan tempatnya bekerja. Dampak yang ditimbulkan disini baik berupa fisik yang ditunjukkan melalui perilaku maupun secara psikologis yang dapat dilihat dari motivasi kerja

Menurut Lubis (dalam Prihatini, 2007) stres kerja dapat mengakibatkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Penyakit fisik yang diinduksi oleh stres seperti penyakit jantung koroner, hipertensi, tukak lambung, asma, gangguan menstruasi dan lain-lain.
- b. Kecelakaan kerja terutama pekerjaan yang menuntut kinerja yang tinggi dan bekerja giliran.
- c. Absensi kerja.
- d. Lesu kerja, pegawai kehilangan motivasi bekerja.

e. Gangguan jiwa mulai dari gangguan ringan sampai ketidak mampuan yang berat. Gangguan jiwa yang ringan misalnya mudah gugup, tegang, mara- marah, apatis, dan kurang konsentrasi. Gangguan yang lebih jelas lagi dapat berupa depresi dan gangguan cemas.

Beehr (dalam Fraser, 1992) mengatakan bahwa stres mempunyai dampak terhadap:

- a. Individu, munculnya masalah yang berhubungan dengan kesehatan, psikologis dan interaksi interpersonal. Pada gangguan fisik seseorang mengalami stres akan mudah terserang penyakit, pada gangguan mental stres berkepanjangan akan mengakibatkan ketegangan. Hal ini akan merusak tubuh dan gangguan kesehatan. pada gangguan interpersonal, stres akan lebih sensitif terhadap hilangnya percaya diri dan lain-lain.
- b. Organisasi, pekerja yang stres akan berpengaruh pada kualitas kerja dan kesehatan pekerja terganggu. Berupa kekacauan manajemen dan operasional kerja, meningkatnya absensi dan banyak pekerjaan yang tertunda.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa dampak stres kerja dapat berdampak pada diri individu yang bersangkutan berupa mudah terserang penyakit, munculnya gangguan kesehatan, gangguan interpersonal. Stres kerja juga berdampak pada organisasi yang bersangkutan, yaitu kekacauan manajemen dan operasional kerja.

C. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja

Riggio (2000:250) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan tugas pekerjaan yang menjadi salah satu penyebab stres, seperti pekerjaan yang melibatkan bekerja lebih cepat dan harus menciptakan sesuatu, serta konsentrasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan bisa menimbulkan ketegangan. Beban kerja yang berlebihan cenderung akan berdampak negatif terhadap fisik maupun psikis.

Beban kerja merupakan salah satu indikator stres kerja di kalangan karyawan. Mengacu pada intensitas penugasan pekerjaan juga beban kerja dikatakan sebagai penyebab stres mental bagi karyawan (Shah dkk., 2011). Untuk mengurangi fenomena stres kerja yang muncul akibat dari beban kerja yang berlebihan, maka perlu adanya tindakan mengurangi beban karyawan.

Menurut Radzali dkk., (2013:6) bahwa karyawan dengan beban kerja berat, stress kerja tinggi, dan intensitas konflik keluarga-pekerjaan yang tinggi memiliki kecenderungan untuk menunjukkan perilaku menyimpang di tempat kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Safitri and Astutik (2019) di Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang menyebutkan bahwa semakin banyaknya pekerjaan dan tekanan akibat adanya ketidaksesuaian antara kemampuan dan jumlah pekerjaan mengakibatkan dapat memicu stres perawat. Beban kerja tidak akan menimbulkan stres apabila beban kerja seimbang antara jumlah karyawan dan pembagian tugas yang adil. Ada juga penelitian yang dilakukan Mubariroh

(2013) menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada 101 pegawai produksi program di JTV Surabaya dengan hasil kedua variabel ini memiliki korelasi yang kuat, dan juga penelitian yang dilakukan oleh Sakti Eka Wulan (2015) pada pegawai administrasi universitas X dengan jumlah 62 orang subyek dimana hasilnya menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai fakultas universitas X.

D. Hipotesis

Berdasarkan teori dan beberapa penelitian yang telah jelaskan sebelumnya.

Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ha : adanya pengaruh antara beban kerja dengan stress kerja pada pegawai bagian produksi resto X

Ho : tidak adanya pengaruh antara beban kerja dengan stress kerja pada pegawai bagian produksi resto X.

BAB III

METODOLOGI

A. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah suatu cara ilmiah yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitiannya. Terdapat dua jenis pendekatan dalam penelitian pada umumnya yaitu kualitatif dan kuantitatif.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dimana data-data hasil penelitian akan disajikan berupa angka, hal ini sesuai dengan pendapat (Azwar, 2007:5) penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya dalam data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Pada dasarnya penelitian kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyadarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan variabel yang diteliti.

Menurut Sudrajat (2005:19) penelitian kuantitatif dilihat dari segi tujuan, penelitian ini dipakai untuk menguji suatu teori, menyajikan suatu fakta atau mendeskripsikan statistik, dan untuk menunjukkan hubungan antar variabel dan adapula yang sifatnya mengembangkan konsep, mengembangkan pemahaman atau mendiskripsikan banyak hal.

Penelitian ini juga merupakan penelitian korelasional yaitu suatu penelitian yang meneliti hubungan antara dua variabel yang berbeda, hal ini

sesuai dengan pendapat (Sudjana dan Ibrahim, 2007:14) yang menjelaskan bahwa penelitian korelasional merupakan studi untuk mempelajari hubungan dua variabel atau lebih, yakni sejauh mana variasi dalam satu variabel berhubungan dengan variasi dalam variabel lain. Tujuan penelitian korelasi menurut Suryabrata (1994) adalah mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi. Dengan menggunakan jenis pendekatan ini, peneliti ingin mengetahui apakah ada pengaruh antara beban kerja dengan stress kerja pada pegawai bagian produksi resto X.

B. Identifikasi Variabel

Menurut Azwar (2014) variabel adalah simbol yang nilainya dapat bervariasi, yaitu angkanya dapat berbeda-beda dari satu objek ke objek yang lain. Sedangkan menurut Arikunto (2010) variabel adalah objek penelitian atau yang menjadi titik penelitian.

1. Variabel bebas

Variabel bebas adalah variabel yang menentukan arah atau perubahan tertentu pada variabel terikat, dan variabel bebas berada pada posisi yang lepas dari pengaruh variabel terikat (Bungin, 2003). Variabel ini menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiono, 2009). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah beban kerja.

2. Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (Bungin, 2003). Variabel terikat merupakan variabel yang

dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiono, 2009). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah stres kerja.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel yang diamati, suatu penelitian harus memiliki dan menentukan definisi operasional yang paling relevan terhadap penelitiannya (Azwar, 2014).

1. Beban Kerja

Beban kerja adalah berat atau ringannya pandangan atau anggapan yang dimiliki oleh seorang pegawai sebagai pemegang tanggung jawab akan suatu pekerjaan terhadap semua pekerjaan yang dimilikinya, dengan faktor internal yaitu faktor somatis, faktor psikis dan faktor eksternal yaitu faktor bersifat fisik, mental, organisasi kerja, dan lingkungan kerja.

2. Stress Kerja

Stres kerja merupakan respon dan reaksi psikologis yang dirasakan oleh seorang pegawai terhadap tuntutan di tempat kerja sebagai konsekuensi dari situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik, dengan faktor penyebabnya adalah tuntutan tugas, peran individu dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, dan tuntutan dari luar organisasi

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Azwar (2005) mendefinisikan populasi sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Sedangkan menurut Sugiono (2009) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh peneliti. Dalam penelitian ini populasi adalah pegawai dari Resto X yang berjumlah 60 orang.

2. Partisipan

Pengertian tentang partisipan dikemukakan oleh fasli Djalal dan Dedi Supriadi (2001) yang berarti bahwa pembuat keputusan menyarankan kelompok atau masyarakat ikut terlibat dalam bentuk penyampaian saran dan pendapat, barang, keterampilan dan jasa. Partisipan menurut Sundariningrum dalam Sugiyah (2001) mengelompokkan menjadi 2 berdasarkan keterlibatannya yaitu partisipan langsung dan partisipan tidak langsung. Partisipan langsung dapat diartikan individu menampilkan kegiatan tertentu dalam proses partisipasi, sedangkan partisipan tidak langsung dapat diartikan sebagai pendelegasian hak individu terhadap partisipan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian partisipan langsung yang mana peneliti menampilkan hasil penelitian dan terlibat secara langsung.

Penelitian ini menggunakan teknik random sampling dimana setiap individu dalam populasi memiliki kesempatan yang sama. Sugiono (2009) berpendapat pengambilan sampel secara acak dan tidak memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Dalam penelitian ini berjumlah 60 partisipan diantaranya 25 laki-laki dan 35 perempuan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Skala merupakan instrumen pengumpulan data yang bentuknya seperti daftar cocok tetapi alternatif yang disediakan dan merupakan sesuatu yang berjenjang (Arikunto, 2005). Instrumen penelitian ini berupa skala psikologi yaitu skala yang aitem stimulusnya berupa pernyataan ataupun pertanyaan yang didasari indikator dan mengacu pada alat ukur aspek atau atribut afektif.

Menurut Azwar (2012) skala adalah kumpulan pernyataan mengenai suatu objek sikap. Respon subjek terhadap pernyataan tersebut kemudian disimpulkan sehingga menjadi arah sikap seseorang. Sedangkan menurut Sugiono (2009) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan tertulis pada responden yang diteliti untuk dijawab.

Penelitian ini menggunakan skala model *likert* pada pelaksanaan penelitian sebagai alat ukur variabel penelitian. Tiap skala dari masing-masing variabel akan terdiri dari empat kategori persetujuan, yaitu setuju (S), sangat setuju (SS), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Peneliti menghilangkan pilihan netral atau tengah berdasarkan pada pendapat Nussbeck (dalam Azwar, 2014) yang mengungkapkan silang pendapat mengenai perlu

tidaknya menyediakan pilihan tengah dipicu oleh kekhawatiran beberapa orang yang berpendapat bila pilihan tengah atau netral disediakan maka kebanyakan subyek akan cenderung untuk menempatkan pilihannya di kategori tengah tersebut, sehingga data mengenai perbedaan antar responden menjadi kurang informatif. Dengan kata lain dikhawatirkan respon yang diperoleh tidak cukup bervariasi. Skor yang diberikan pada tiap jawaban dari pernyataan akan berbeda secara bertingkat yang disesuaikan dengan apakah aitem itu *favourable* atau *unfavourable*.

1. Skala Beban Kerja

Tingkat beban kerja akan diukur dengan menggunakan skala yang disusun berdasarkan faktor-faktor yang berhubungan dengan beban kerja menurut Manuaba (2000). Skala beban kerja yang digunakan dalam penelitian ini ada 17 aitem yang terdiri dari yaitu 15 aitem *favourable* dan 2 aitem *unfavourable*. Keseluruhan aitem ini untuk mengukur tingkat beban kerja yang ada.

Metode pemberian skor yang dipakai dalam skala beban kerja ini adalah metode *likert*, untuk pernyataan *favourable* penilaian dimulai dari angka 4 untuk jawaban sangat setuju (SS), 3 untuk jawaban sesuai (S), 2 untuk jawaban tidak setuju (TS), sampai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS). Dan untuk pernyataan *unfavourable* penilaian dimulai dari angka 1 untuk jawaban sangat setuju (SS), 2 untuk jawaban setuju (S), 3 untuk jawaban tidak setuju (TS), sampai 4 untuk jawaban sangat tidak

setuju (STS). Pilihan jawaban terdiri dari empat kategori, yaitu setuju (S), sangat setuju (SS), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

Table 3.1
Blue Print Skala Beban Kerja

Variabel	Faktor	Indikator	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Jumlah
Beban Kerja	Faktor Internal	Faktor Somatis	3, 9, 21, 32, 14	8	10
		Faktor Psikis	7, 22, 20, 33	-	
	Faktor Eksternal	Faktor bersifat fisik	15, 11	-	7
		Faktor bersifat mental	4	-	
		Organisasi Kerja	13, 16	25	
		Lingkungan Kerja	27	-	
	Jumlah				17

2. Skala Stres Kerja

Stres kerja akan diukur dengan menggunakan skala yang disusun berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut (Cooper dalam Munandar, 2008). Skala stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini ada 18 aitem yang terdiri dari yaitu 15 aitem *favourable* dan 3 aitem *unfavourable*. Keseluruhan aitem ini untuk mengukur tingkat stres kerja yang ada.

Metode pemberian skor yang dipakai dalam skala beban kerja ini adalah metode *likert*, untuk pernyataan *favourable* penilaian dimulai dari angka 4 untuk jawaban sangat setuju (SS), 3 untuk jawaban sesuai (S), 2 untuk jawaban tidak setuju (TS), sampai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS). Dan untuk pernyataan *unfavourable* penilaian dimulai dari

angka 1 untuk jawaban sangat setuju (SS), 2 untuk jawaban setuju (S), 3 untuk jawaban tidak setuju (TS), sampai 4 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS). Pilihan jawaban terdiri dari empat kategori, yaitu setuju (S), sangat setuju (SS), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

Table 3.2
Blue print skala Stres Kerja

Variabel	Faktor	Indikator	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Jumlah
Stres Kerja	Tuntutan Tugas	<i>Shift</i> kerja	-	-	-
		Intensitas Kerja	10, 15, 6	1	
	Peran Individu dalam Organisasi	Konflik Peran	21	-	7
		Ketidakjelasan Kerja	4, 33	-	
	Pengembangan Karir	Ketidakpastian Pekerjaan	13, 26	20	4
		Promosi yang Kurang	-	36	
	Hubungan dalam Pekerjaan	Hubungan yang Buruk dengan Atasan	28, 30	-	5
		Hubungan yang Buruk dengan Rekan Kerja	18, 37, 5	-	
	Tuntutan dari Luar Organisasi	Kehidupan Berkeluarga	19, 29	-	2
		Kehidupan Bermasyarakat	-	-	
	Jumlah				18

F. Uji Validitas Dan Uji Reabilitas

Alat ukur atau instrumen penelitian yang dapat diterima sesuai standar adalah alat ukur yang telah melalui uji validitas dan uji reliabilitas data (Hidayat, 2008).

1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya (Azwar, 2008). Menurut Solimun (dalam Sani dan Mashuri, 2010) menyebutkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur.

Arikunto (2010) mengatakan bahwa sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat, Uji validitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan rumus Pearson Product Moment yakni:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

X = Skor item

Y = Skor total

XY = Skor Pernyataan

N = Jumlah responden untuk diuji coba

R = Korelasi product moment

Adapun dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi r diatas 0,03 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid sebaliknya bila korelasi r dibawah 0,03

maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan sehingga bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama maka hasil pengukuran itu tetap konsisten (Notoatmodjo, 2010).

Teknik uji reliabilitas ini menggunakan rumus alpha cronbach, dimana r hasil adalah alpha. Apabila $r \text{ alpha} > r \text{ tabel}$ maka dikatakan reliabel, sebaliknya bila $r \text{ alpha} < r \text{ tabel}$ maka dikatakan tidak reliabel (Hidayat, 2008). Rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$\alpha = \left(\frac{K}{K - 1} \right) \left(\frac{s_r^2 - \sum s_i^2}{s_x^2} \right)$$

Keterangan:

α = Koefisien realibilitas Alpha Cronbach

K = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum s_i^2$ = Jumlah varian skor item

SX^2 = Varian skor-skor tes (seluruh item K)

Jika nilai alpha mendekati 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya, begitu pula sebaliknya semakin mendekati 0 maka semakin rendah reliabilitasnya.

G. Metode Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data dalam suatu penelitian normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov*. Interpretasinya adalah jika nilai signifikansi $>0,05$ maka sebaran data dikatakan normal, jika nilai signifikansi $<0,05$ maka sebaran data dikatakan tidak normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat terletak pada satu garis lurus atau tidak. Apabila nilai $p > 0,05$ maka kedua variabel dikatakan *linier*, dan ditandai dengan peningkatan atau penurunan nilai variabel lainnya (Santoso, 2010).

H. Uji Hipotesis

1. Uji Korelasi

Uji hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang signifikan antara *Fear of Missing Out* (FOMO) dengan mindfulness pada remaja. Maka dari itu metode yang digunakan pada penelitian ini untuk menjawab hipotesis adalah dengan menunggangkan analisis korelasi product moment. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

- N : Jumlah sampel
 ΣX : Jumlah skor item variabel X
 ΣY : Jumlah skor item variabel Y
 ΣX^2 : Jumlah kuadrat skor item variabel X
 ΣY^2 : Jumlah kuadrat item variabel Y
 ΣXY : Jumlah perkalian antara variabel X dan variabel Y

2. Uji Regresi Linear

Uji regresi linear dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan bagian produksi resto X. Maka dari itu metode yang digunakan pada penelitian ini untuk menjawab hipotesis adalah dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

- Y : variable dependen (variable terikat)
 X : variable independen (variable bebas)
 a : konstanta
 b : koefisien regresi

Sedangkan untuk nilai konstanta a dan b dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut

Nilai a dan b dapat dihitung dengan rumus :

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \quad \text{dan} \quad a = \bar{Y} - b \bar{X}$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen

a = Harga Y ketika X = 0

(harga konstan) b = Koefisien Regresi

X = Variabel independen

3. Uji Korelasi

Skor hipotetik adalah nilai skor minimum, skor maksimum, mean (M) dan standar deviasi (SD) yang diperoleh dari sejumlah aitem soal. Skor empirik adalah nilai skor minimum, skor maksimum, mean (M) dan standar deviasi (SD) yang diperoleh dari data sesungguhnya sampel penelitian. Berikut adalah rumus mencari mean dan standar deviasi hipotetik :

1. Rumus Mean Hipotetik

$$\mu = \frac{1}{2} \cdot (i_Max + i_Min) \sum k$$

Keterangan :

μ = mean

i_Max = skor maksimum aitem

i_Min = skor minimum aitem

$\sum k$ = jumlah aitem

2. Rumus Standar Deviasi Hipotetik

$$\sigma = 1/6 (X_Max - X_Min)$$

Keterangan:

σ = standar deviasi

X_Max = skor maksimum responden

X_Min = skor minimum responden

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

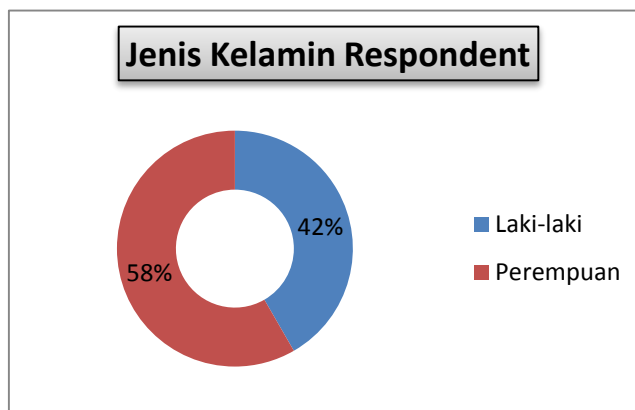
A. PELAKSANAAN PENELITIAN

1. Subjek Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah. Menurut Arikunto (2006) jika subjek yang diteliti kurang dari 100, maka diambil seluruhnya. Namun jika jumlah populasi terlalu banyak, maka diambil 10-15%, hingga 20-30% dari jumlah populasi. Jumlah karyawan adalah 60 orang, maka peneliti mengambil seluruhnya karena jumlah populasi kurang dari 100. Subjek penelitian berjumlah 60 orang, yang terdiri 25 laki-laki dan 35 perempuan.

Distribusi responden pada penelitian ini dapat adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Respondent



2. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu pengambilan data pada penelitian ini adalah tanggal 17-20 Juni 2023, dan dilakukan secara online dengan bantuan google form.

Pengambilan data dilakukan secara online karena untuk keefektifan biaya dan waktu.

3. Prosedur Pengambilan Data

Pelaksanaan pengambilan data pada penelitian ini dilakukan secara online terhadap karyawan bagian produksi di sebuah resto X. Pengambilan data dilakukan menggunakan dua skala, yaitu skala beban kerja yang telah disusun oleh (Rizky Novi Arisandi, 2013) berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yang menurut Manuaba (2000) dan skala stress kerja yang disusun berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja menurut (Cooper dalam Munandar, 2008). Kedua skala tersebut diadopsi dari penelitian terdahulu yang di susun oleh Rizky Novi Arisandhi pada tahun 2018.

B. HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan ketepatan atau kesesuaian antara alat ukur yang digunakan dengan variabel penelitian. Alat ukur yang valid harus benar-benar sesuai dan menjawab secara cermat mengenai variabel yang akan diukur. Pengujian dilakukan dengan bantuan IBM SPSS 25 menggunakan teknik analisis Bivariate Pearson (Product Moment Pearson). Item dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel. Hasilnya menunjukkan aitem pada skala beban kerja yang berjumlah 17 aitem dan skala stress kerja yang berjumlah 18 aitem adalah valid, sehingga tidak ada aitem yang gugur pada uji validitas ini.

Table 4.2
Hasil Uji Validitas Skala Beban Kerja

No item	R hitung	R tabel	Keterangan
aitem 1	0,675	0,207	Valid
aitem 2	0,678	0,207	Valid
aitem 3	0,353	0,207	Valid
aitem 4	0,505	0,207	Valid
aitem 5	0,619	0,207	Valid
aitem 6	0,549	0,207	Valid
aitem 7	0,686	0,207	Valid
aitem 8	0,445	0,207	Valid
aitem 9	0,649	0,207	Valid
aitem 10	0,508	0,207	Valid
aitem 11	0,538	0,207	Valid
aitem 12	0,475	0,207	Valid
aitem 13	0,587	0,207	Valid
aitem 14	0,421	0,207	Valid
aitem 15	0,720	0,207	Valid
aitem 16	0,398	0,207	Valid
aitem 17	0,404	0,207	Valid

Table 4.3
Hasil Uji Validitas Skala Stres Kerja

No aitem	R hitung	R tabel	Keterangan
aitem 1	0,462	0,207	Valid
aitem 2	0,694	0,207	Valid
aitem 3	0,695	0,207	Valid
aitem 4	0,672	0,207	Valid
aitem 5	0,691	0,207	Valid
aitem 6	0,720	0,207	Valid
aitem 7	0,555	0,207	Valid
aitem 8	0,518	0,207	Valid
aitem 9	0,567	0,207	Valid
aitem 10	0,454	0,207	Valid
aitem 11	0,668	0,207	Valid
aitem 12	0,592	0,207	Valid
aitem 13	0,666	0,207	Valid
aitem 14	0,722	0,207	Valid
aitem 15	0,635	0,207	Valid
aitem 16	0,567	0,207	Valid
aitem 17	0,552	0,207	Valid
aitem 18	0683	0,207	Valid

2. Uji Realibilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran konsisten jika dilakukan pengukuran ulang terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama pula (Azwar,2011). Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan pendekatan Cronbach's Alpha dengan bantuan program IBM SPSS 25 for Windows.

Tabel 4.4
Hasil Uji Reabilitas Skala Beban Kerja

Cronbach's Alpha	N of items
0,874	17

Tabel di atas menunjukkan nilai cronbach alpha pada skala mindfulness sebesar 0,874, maka dapat disimpulkan bahwa skala beban kerja reliabel dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Tabel 4.5
Hasil Uji Reabilitas Stress Kerja

Cronbach's Alpha	N of items
0,909	18

Tabel di atas menunjukkan nilai cronbach alpha pada skala stress kerja sebesar 0,909, maka dapat disimpulkan bahwa skala stress kerja reliabel dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

C. PAPARAN HASIL PENELITIAN

1. Analisis Kategorisasi

a. Analisis Beban Kerja

Peneiliti melakukan analisi kategorisasi beban kerja pada karyawan. Berikut adalah langkah-langkah yang harus dikerjakan guna mengetahui ambaran umum kategorisasi variabel beban kerja pada responden :

1. Mencari Mean (M) dan Standar Deviasi (SD)

Hasil dari perhitungan mean dan standar deviasai (SD) pada beban kerja menunjukkan sebagai berikut :

Mean : 37,13

Standar Deviasi (SD) : 6,09

2. Menentukan Kategorisasi

Setelah melakukan perhitungan dan diketahui nilai dari Mean dan standar deviasi maka dapat dirumuskan kategorisasi skala beban kerja sebagai berikut :

Table 4.6
hasil kategorisasi variabel beban kerja

Variabel	Ketegori	Skor
Beban Kerja	Rendah	$X < 31,04$
	Sedang	$31,94 \leq X < 43,22$
	Tinggi	$43,22 \leq X$

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi Beban Kerja

Kategori	Frekuensi	Presentase
Rendah	3	5%
Sedang	48	80%
Tinggi	9	15%
Total	60	100%

b. Analisis Stress Kerja

Peneliti Peneiliti melakukan analisi kategorisasi stress kerja pada karyawan. Berikut adalah langkah-langkah yang harus dikerjakan guna mengetahui gambaran umum kategorisasi variabel stress kerja pada responden :

1. Mencari Mean (M) dan Standar Deviasi (SD)

Hasil dari perhitungan Mean dan standar deviasi (SD) pada stres kerja menunjukkan sebagai berikut :

Mean : 35,77

Standar deviasi (SD) : 4.96

2. Menentukan Kategorisasi

Setelah melakukan perhitungan dan diketahui nilai dari Mean dan standar deviasi maka dapat dirumuskan kategorisasi skala stress kerja sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Kategoryisasi stress kerja

Variabel	Ketegori	Skor
Stress Kerja	Rendah	$X < 30,81$
	Sedang	$30,81 \leq X < 40,73$
	Tinggi	$40,73 \leq X$

Tabel 4.9
Ditribusi Frekuensi Stress Kerja

Kategori	Frekuensi	Presentase
Rendah	5	8%
Sedang	50	83%
Tinggi	5	8%
Total	90	100%

c. Analisi Pengaruh antara Beban Kerja dengan Stress Kerja

Uji regresi linear pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara beban kerja (X) dengan stres kerja (Y) pada karyawan bagian produksi. Uji regresi linear yang digunakan pada penelitian ini adalah uji regresi linear sederhana dikarenakan pada penelitian ini memuat satu variabel terikat dan satu variabel bebas dengan bantuan Microsoft Excel 2010. Berikut adalah uji regresi linear sederhana pada penelitian ini :

Tabel 4.10

regresi

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0.410793118
R Square	0.168750986
Adjusted R Square	0.154419106
Standard Error	4.556651362
Observations	60

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara beban kerja dengan stress kerja pada karyawan nilai korelasi $r = 0,410$. Berarti setiap meningkat 1% beban kerja dapat mempengaruhi stress kerja, dan *R Square* menunjukkan presentase pengaruh yang diberikan beban kerja terhadap stress kerja sebesar 15,4%

Table 4.11

Anova

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	1	244.4751785	244.4751785	11.77452	0.001113091
Residual	58	1204.258155	20.76307163		
Total	59	1448.733333			

Dari tabel diatas untuk pengaruh secara *significance* bisa kita lihat pada bagian *regression sig.* menunjukkan $0.001 < 0.05$ sehingga dapat diambil kesimpulan adanya berpengaruh antara beban kerja dengan stress kerja.

Tabel 4.12
standar koefisien

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 95.0%</i>	<i>Upper 95.0%</i>
Intercept	23.3625	3.662	6.378	3.21E-08	16.031	30.693	16.031	30.693
total (X)	0.334	0.097	3.431	0.001113	0.139	0.528	0.139	0.528

Dari tabel diatas bisa kita lihat pada *coefficient* beban kerja sig. menunjukkan $0.001 > 0.05$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara beban kerja dengan stress kerja

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *interce* 23,362, sedangkan nilai beban kerja (total x) sebesar 0.334 sehingga dapat ditulis :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 23,362 + (0,334)X$$

Persamaan tersebut dapat diartikan, *interce* sebesar 23,362 adalah nilai dari stress kerja, kemudian total X sebesar 0,334 yang menyatakan setiap penambahan 1% nilai stress kerja, maka nilai beban kerja bertambah 0,334 koefisien bersifat positif. Berdasarkan hasil dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variable beban kerja (X) berpengaruh terhadap variable stress kerja (Y).

D. SKOR HIPOTETIK DAN EMPIRIK

Skor hipotetik adalah nilai skor minimum, skor maksimum, mean (M) dan standar deviasi (SD) yang diperoleh dari sejumlah aitem soal. Skor empirik adalah nilai skor minimum, skor maksimum, mean (M) dan standar deviasi (SD) yang diperoleh dari data sesungguhnya sampel penelitian. Berikut adalah skor hipotetik dan skor empirik pada penelitian ini:

Table 4.13
Skor Hipotetik dan Skor Empirik

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Max	Min	Mean	SD	Max	Min	Mean	SD
Beban Kerja	68	17	42,5	8,5	54	20	37,13	6,09
Stress Kerja	72	18	45	9	60	25	35,77	4,96

E. PEMBAHASAN

1. Tingkat Beban Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pegawai Resto

X

Berdasarkan analisis dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa sebagian besar dari karyawan bagian produksi resto x memiliki tingkat beban kerja yang bervariasi, dalam jumlah pegawai yang memiliki tingkat beban kerja rendah sebanyak 5% dengan jumlah sebanyak 3 orang, tingkat beban sedang sebanyak 80% dengan jumlah sebanyak 48 orang,. Jumlah tersebut merupakan jumlah yang signifikan dikarenakan jumlah tersebut merupakan jumlah yang memasuki kategori mayoritas, dan yang terakhir dengan tingkat beban kerja yang tinggi sebanyak 15% dengan jumlah 9 orang.

Tingkat beban kerja rendah sebanyak 5%, ini dikarenakan karyawan pada bagian produksi yang berjumlah 3 orang ini merasakan bahwasannya pekerjaan yang dikerjakan tidak dirasakan, mereka juga beranggapan bahwa pekerjaan yang mereka jalani tidak menjadi beban baginya walaupun pekerjaannya berat, memiliki semangat yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya tersebut dan juga mereka merasa dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, paparan ini dihasilkan dari beberapa wawancara yang dilakukan untuk memperkuat hasil kuesioner. Pada tingkat yang paling banyak adalah tingkat sedang atau mayoritas sebanyak 80% ini dikarenakan mereka memiliki semangat yang tinggi, dan juga rekan kerja yang profesional di bidangnya yang membantu mereka untuk menyelesaikan tugas tugasnya. Terakhir tingkat beban kerja yang menduduki karegori tinggi yang mana terdapat 15% atau setara dengan 9 orang pegawai pada bagian produksi. Ini disebabkan karena karyawan pada bagian produksi sebagian mengalami sakit sendi, pegal pegal, otot punggung merasa tegang dan juga bahkan ada 2 karyawan yang mengalami sakir kolesterol dan juga sakit *Diabetes mellitus* yang kerap kambuh, dan beban kerja yang tinggi yang mengakibatkan beberapa karyawan memutuskan untuk berhenti, pada karyawan bagian produksi juga tidak memiliki waktu untuk istirahat ataupun libur, tidak memiliki pembagian waktu kerja atau *shift* . Pada kategori ini adalah karyawan yang berusia 50-68 tahun, yang mana pada usia tersebut kinerja mereka akan

menurun dan juga pada usia mereka sudah tidak diwajibkan untuk bekerja diberbagai perusahaan.

Munandar (2014) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah jam kerja sumberdaya manusia yang digunakan dan dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu dengan memanfaatkan keterampilan dan potensi.

Beban kerja yang terdapat pada karyawan bagian produksi resto X bila dilihat dari kuantitas dan kualitasnya terbagi menjadi dua. Beban kerja berdasarkan kuantitasnya diantaranya adalah berupa melakukan pekerjaan yang sama dan diulang secara terus menerus dalam jangka waktu yang cukup lama dan tidak adanya waktu libur yang membuat karyawan bagian produksi mengeluh dikarenakan pekerjaan yang banyak, juga bila datang libur nasional ataupun libur lebaran permintaan akan melonjak sewaktu waktu yang membuat mereka memperpanjang waktu produksi, dan banyak karyawan yang belum genap satu tahun berhenti.

Beban kerja dalam hal kualitas adalah dibutuhkannya ketelatenan dalam mengelola bahan produksi dan bahan mentah untuk pengiriman resto, dan juga dibutuhkan ketelitian untuk mengatur kemasan porsi makanan matang yang akan dikirim ke resto.

Sebagai suatu bahan acuan untuk menentukan kategorisasi beban kerja yang diteliti, peneliti mengacu pada teori Koesumowidjojo (2021) yang menyatakan beban kerja sebagai tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Koesumowidjojo juga mengungkapkan faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja yang di rasakan oleh karyawan diantaranya faktor internal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan dan motivasi. Kedua adalah faktor eksternal seperti lingkungan kerja, tugas-tugas, dan juga organisasi kerja.

Jika dilihat kembali pada faktor terjadinya beban kerja diatas yang kemudian disesuaikan dengan hasil penelitian juga dapat dibenarkan adanya beban kerja yang di rasakan oleh karyawan bagian produksi resto x yaitu berupa tugas-tugas yang banyak dan juga banyak dari karyawan bagian produksi yang usianya tidak lagi mudah dan juga beberapa dari mereka yang memiliki kondisi fisik yang tidak lagi sehat.

Beban kerja yang ada tak akan terasa berat walaupun bila dilihat secara kasat mata bahwa pekerjaan yang dilakukan begitu banyak dikarenakan adanya kekompakan yang dibentuk dalam lingkungan kerja tersebut.

Sedangkan beberapa faktor yang berpengaruh terhadap hasil penelitian mayoritas berada pada kategori sedang, itu menunjukkan bahwa tidak ditemukannya secara menyeluruh bahwa adanya beban kerja yang bersifat somatis dirasakan oleh karyawan bagian produksi resto X tersebut dikarenakan adanya kekompakan yang dibentuk dalam kelompok tersebut.

2. Tingkat Stres Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pegawai Resto X

Berdasarkan analisis dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa sebagian besar dari karyawan bagian produksi resto x memiliki tingkat beban kerja yang bervariasi, dalam jumlah pegawai yang memiliki tingkat stres kerja rendah sebanyak 8% dengan jumlah sebanyak 5 orang, tingkat stres kerja sedang sebanyak 83% dengan jumlah sebanyak 50 orang,. Jumlah tersebut merupakan jumlah yang signifikan dikarenakan jumlah tersebut merupakan jumlah yang memasuki kategori mayoritas, dan yang terakhir dengan tingkat stres kerja yang tinggi sebanyak 8% dengan jumlah 5 orang.

Stress kerja pada tingkatan rendah sebanyak 8% atau dengan jumlah karyawan sebanyak 5 orang ini dikarenakan mereka memiliki semangat kerja yang tinggi dan juga mereka dapat menguasai pekerjaan yang mereka kerjakan. Pada tingkatan sedang terdapat 83% dengan jumlah sebanyak 50 orang ini dikarenakan mereka beranggapan dapat mengembangkan karier mereka dan juga mereka beranggapan jika sudah keluar nanti mereka memiliki skil yang dapat mendukung mereka untuk membuka peluang usaha sendiri. dan yang terakhir stress kerja dengan kategori tinggi sebanyak 8% dengan jumlah responden sebanyak 5 orang ini dikarenakan mereka tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, terdapat rekan kerja yang tidak cocok yang dapat menghambat kinerja mereka, pada kategori ini adalah orang-orang yang sudah lama bekerja

pada bagian produksi yang menyebabkan mereka jenuh dan bosan, juga faktor usia yang tidak lagi mudah yang menyebabkan mereka memiliki stress kerja yang tinggi.

Menurut Asih dkk (2018) yang menyatakan bahwa stres kerja muncul akibat tidak adanya keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumberdaya yang dimiliki oleh individu, yang mana semakin tinggi kesenjangan akan semakin tinggi pula stres yang dialami oleh individu tersebut. Sedangkan menurut Martina (2012) yang menyatakan stres kerja merupakan respon psikologis individu terhadap tuntutan di tempat kerja yang menuntut seseorang untuk beradaptasi dalam mengatasinya.

Stres kerja yang ditemukan oleh peneliti pada karyawan bagian produksi resto x adalah beragam yang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang menyebabkan munculnya stres kerja tersebut. Stres kerja yang dialami terdapat beberapa faktor diantaranya faktor internal dan juga faktor eksternal.

Faktor yang digunakan oleh peneliti sebagai bahan acuan adalah teori Cooper (Munandar, 2008) yang menyatakan pendapat bahwaterdapat beberapa faktor yang menyebabkan stress kerja diantaranya tuntutan tugas yang harus dipenuhi, peran individu, pengembangan karier, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim dalam organisasi, tuntutan dari luar organisasi dan juga karakteristik individu.

Salah satu hasil temuan peneliti adalah terdapat seorang karyawan yang merasa hubungan dengan rekan kerja yang kurang baik yang menyebabkan karyawan tersebut merasa terganggu saat melakukan pekerjaan.

Temuan lain yang berhubungan dengan fenomena lapangan adalah masa kerja yang sudah dijalani, yang menyebabkan orang tersebut mengalami kejenuhan dalam melaksanakan pekerjaannya. Fenomena lain yang menyebabkan stress adalah terdapatnya jarak hubungan antara atasan dengan karyawan. Temuan ini dibuktikan dengan rasa canggung dan juga rasa takut akan melakukan suatu kesalahan bila sang atasan memantau pekerjaannya.

Dari beberapa penyebab stress diatas memang dibenarkan adanya stress kerja yang dirasakan oleh karyawan bagian produksi resto X tersebut. Stres yang dirasakan mayoritas berada pada kategori sedang, dan untuk kategori tinggi dan rendah terdapat presentase yang sama. Memang tidak dibenarkan bahwa karyawan bagian produksi mengalami stress kerja yang relatif tinggi jadi tidak akan berpengaruh pada para pekerja untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

3. Kontribusi Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Karyawan Bagian Produksi Resto X

Hasil penelitian yang dilakukan pada 60 orang sampel karyawan bagian produksi resto x menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara beban kerja dengan stress kerja pada karyawan bagian produksi resto x. Besaran pengaruh dapat terlihat dari nilai Sig. untuk beban kerja

(X) terhadap stress kerja (Y) adalah sebesar $0.001 > 0.05$ sedangkan penelitian dapat dikatakan signifikan apabila bila nilai dari sig. < 0.05 atau mendekati 0,00. sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak, dan hipotesis penelitian diterima. Dari perhitungan data hasil nilai $p = 0.001$ ($p > 0.05$). yang artinya nilai tersebut menjawab hipotesis alternative penelitian ini diterima yakni beban kerja memberikan pengaruh terhadap stress kerja diterima dan hipotesis nihil ditolak karena adanya hubungan antara beban kerja dengan stress kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Raunaqi Asbath (2013) yang berjudul “ Pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan stress kerja sebagai variable *intervening* pada PT. BANK JATIM cabang Bawean, yang mana hasil signifikan menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antar variable.

Hasil penelitian juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pretisyana (2008) yang menunjukkan adanya pengaruh positif anatara stress kerja terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai beta 0,25. Hal ini berarti semakin tinggi stress kerja semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil observasi dari respondent dapat diketahui bahwa banyak dari karyawan yang setuju bahwa perusahaan menuntut lebih dari kemampuan yang karyawan miliki, dan mereka merasa harus bekerja cepat untuk menyelesaikan pekerjaannya tersebut, ditambah lagi faktor usia yang banyak dari mereka yang bisa

dikatakan tidak mudah lagi yang menyebabkan salah satu beban kerja bagi mereka. Faktor lainnya yang menyebabkan beban kerja berhubungan dengan stres kerja adalah faktor beban kerja yang berlebih yang mana pada pegawai bagian produksi mengalami penambahan kerja yang disebabkan adanya ketringan dan acara-acara yang mendadak di setiap minggunya, bahkan dalam kurun waktu satu minggu sampai tiga bahkan empat kali adanya ketringan nasi kotak dan prasmanan, yang mana dengan kondisi ini membuat beban kerja tersensiri yang mengakibatkan stres kerja.

Faktor tuntutan kerja juga berpengaruh dengan adanya stres kerja dimana pegawai diharuskan untuk bekerja dalam kurun waktu satu minggu full dengan jam kerja dimulai dengan jam 07.00 sampai dengan jam 17.00 WIB. Kombinasi antara beban kerja kualitatif dan kuantitatif dapat menyebabkan stres tersendiri bagi karyawan bagian produksi yang mana biasanya karyawan bagian produksi mengalami beberapa gangguan kesehatan misalnya nyeri sendi, nyeri otot punggung, pegal-pegal dan bahkan ada juga yang mengalami kolesterol dan juga *Diabetel Militu*.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang telah didapat pada penelitian ini, maka pengaruh antara beban kerja dengan stress kerja pada pegawai bagian produksi resto X dapat disimpulkan :

1. Tingkat beban kerja yang dirasakan oleh karyawan bagian produksi resto x dalam presentase rendah sebanyak 5%, dengan presentase sedang sebanyak 80% dan dengan presentase tinggi sebanyak 15%. Ini menunjukkan bahwasannya mayoritas karyawan di resto tersebut memasuki tingkat mayoritas beban kerja yang sedang. Beban kerja ini dapat dilihat dari beberapa faktor yakni faktor eksternal dan faktor internal.
2. Tingkat stres kerja rendah sebanyak 8% dengan jumlah sebanyak 5 orang, tingkat beban sedang sebanyak 83% dengan jumlah sebanyak 50 orang,. Jumlah tersebut merupakan jumlah yang signifikan dikarenakan jumlah tersebut merupakan jumlah yang memasuki kategori mayoritas, dan yang terakhir dengan tingkat beban kerja yang tinggi sebanyak 8% dengan jumlah 5 orang. Stres kerja yang ditemukan oleh peneliti pada karyawan bagian produksi resto x adalah beragam yang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang menyebabkan munculnya stres kerja tersebut. Stres kerja yang

di alami terdapat beberapa faktor diantaranya faktor internal dan juga faktor eksternal.

3. Dari hasil penelitian yang dilakukan pada 60 orang sampel karyawan bagian produksi resto x menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara beban kerja dengan stress kerja pada karyawan bagian produksi resto x. Besaran pengaruh dapat terlihat dari nilai Sig. untuk beban kerja (X) terhadap stress kerja (Y) adalah sebesar $0.001 > 0.05$ sedangkan penelitian dapat dikatakan signifikan apabila bila nilai dari sig. < 0.05 atau mendekati 0,00. sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak, dan hipotesis penelitian diterima. Dari perhitungan data hasil nilai $p = 0.001$ ($p > 0.05$). yang artinya nilai tersebut menjawab hipotesis alternative penelitian ini diterima yakni beban kerja memberikan pengaruh terhadap stress kerja diterima dan hipotesis nihil ditolak karena adanya hubungan antara beban kerja dengan stress kerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, maka terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan bagi berbagai pihak, sebagai berikut:

1. Bagi pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan para pegawai untuk mempertahankan pikiran positif tentang beban kerja ini dan tidak merasakannya sebagai beban melainkan memang suatu kewajiban yang ada, dan juga mempertahankan daya tahan yang dimiliki, loyalitas

terhadap perusahaan, serta menjaga profesionalitas sebagai tenaga kerja yang baik, karena hal-hal diatas merupakan kunci untuk menghalau potensi terjadinya suatu gangguan psikologis di tempat kerja.

2. Bagi pimpinan perusahaan

Diharapkan untuk para pimpinan selalu memantau para pegawai dengan melalui survei-survei penelitian atau dengan terjun langsung agar lebih dekat dengan para pegawai. Hal ini juga merupakan upaya untuk mempersempit jarak yang terjadi antara atasan dan bawahan agar tidak terjadi kesenjangan yang begitu terasa di tempat kerja. Peneliti juga berharap kepada pimpinan perusahaan untuk mencari pekerja yang berkisar umur antara 20 sampai 40 tahun guna untuk membantu proses produksi agar lebih broduktif.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih memeperhatikan beberapa aspek yang menjadi kelemahan dalam penelitian ini seperti proses pengisian skala untuk lebih dipantau dan didampingi, dan juga mungkin peneliti selanjutnya dapat memperhatikan faktor lain yang dapat menyebabkan stres kerja selain beban kerja. Juga diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu sumber data tambahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abang R., Nursiani N. (2018) . “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang.” *Journal Of Management*.
- Adiguzel, Zafer. (2019). “Examining of The Effects of Employees on Work Stress, Role Conflict and Job Insecurity on Organizational Culture.” *International Journal of Economics and Management*.
- Azwar, Saifuddin. 2005. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta.
- Brown dalam Anoraga, P. 1998. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- B. Renita. (2006). *Bimbingan dan Konseling SMA 1 untuk Kelas X*. Jakarta:Erlangga
- Cahyatul, U.2023.*Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stress Kerja Sebagai Variable Meditasi*.(Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri;Malang)
- Cooper, Cary dalam Munandar, Ashar Sunyoto. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta: UI Press.
- Cooper, CL, B.D Kirkaldy, dan J. Brown. 2008. *A Model of job stress and physical health: The role ambiguity differences, Personality and individual Differences* 16. New York
- Cooper, Cary dan Straw, Alison. 1995. *Stres Managemen yang Sukses dalam Sepekan*. Jakarta: Kesaint Banc.
- Hasibun, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Haryanto, D. 2010. *Pembelajaran Multimedia di Sekolah*. Jakarta: Prestasi Pustaka Arifin.

- Irwandy. 2007. *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Beban Kerja Perawat di Unit Rawat Inap RSJ Dadi Makasar*. Makasar. Universitas Hasanudin
- Irawati, Rusda, and Dini Arimbi Carrollina. (2017). "Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja." *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis* 5(1): 51.
- Kuswadi. (2004). *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan: Mungkinkah Kepuasan Pelanggan Tanpa Kepuasan Karyawan?* Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Koesomowidjojo, Suci R. Mari'h. (2021). *Panduan Praktis Menyusun; Analisis Beban Kerja*. ed. Andriansyah. Jakarta: Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup).
- Manribu dalam Apriliani, Kurnia Tri. 2014. *Pengaruh Praktik Industri dan Kreativitas Siswa Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII SMK Negeri 1 Purbalingga Tahun Ajaran 2014/2015*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Manullang, M. 2002. *Dasar-dasar Manajemen*. Cetakan ke-16. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Manuaba. 2000. *Ergonomi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Surabaya : Guna Widya.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta: UI Press.
- Nimalathan, B., & Brabete, V. (2010). "Job Satisfaction and Employees." *International Journal of Humanities and Social Science* 2(14).
- Nurminto, Eko. 2003. *Ergonomi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Surabaya. Guna Widya
- Rivai, Veitzhal., & Deddy Mulyadi. (2009). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. 2 Cetakan. Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Subana, Sudrajat. 2005. *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*. Bandung: Pustaka Setia

Sudjana dan Ibrahim. 2007. *Penelitian dan Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.

Undang-Undang Republik Indonesia tentang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2003

LAMPIRAN