



**ANALISIS KEJENUHAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
STRES KERJA PADA PT. FAMFIT BUGAR NUSANTARA
DI KOTA MEDAN (STUDY KASUS KARYAWAN
KONTRAK DI PT. FAMFIT BUGAR
NUSANTARA MEDAN)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

RENITA MANUTUR BUTAR BUTAR
NPM 1415310516

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
: FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : RENITA MANUTUR BUTAR BUTAR
NPM : 1415310516
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS KEJENUHAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP STRES KERJA PADA PT. FAMFIT BUGAR
NUSANTARA DI KOTA MEDAN (STUDY KASUS
KARYAWAN KONTRAK DI PT. FAMFIT BUGAR
NUSANTARA MEDAN)

MEDAN, JUNI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, B.A., M.Sc.M)

DEKAN



(DR. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(MIFTAH EL FIKRI, S.E., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : RENITA MANUTUR BUTAR BUTAR
NPM : 1415310516
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS KEJENUHAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP STRES KERJA PADA PT. FAMFIT BUGAR
NUSANTARA DI KOTA MEDAN (STUDY KASUS
KARYAWAN KONTRAK DI PT. FAMFIT BUGAR
NUSANTARA MEDAN)

MEDAN, JUNI 2021

KETUA

(SURYA ASIH, S.E., M.Si)

ANGGOTA - J

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M)

ANGGOTA - II

(MIFTAH EL FIKRI, S.E., M.Si)

ANGGOTA - III

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si)

ANGGOTA-IV

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Renita Manutur Butar Butar
NPM : 1415310516
Fakultas/Program studi : Sosial Sains/Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Kejenuhan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada PT. Famfit Bugar Nusantara Di Kota Medan (Study Kasus Karyawan Kontrak Di PT. Famfit Bugar Nusantara Medan)

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Juni 2021



(Renita Manutur Butar Butar)
NPM 1415310516



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

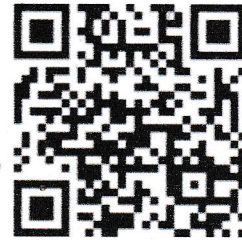
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

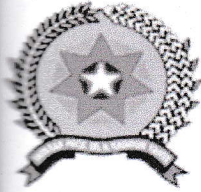
Nama Mahasiswa : RENITA MANUTUR BUTAR BUTAR
NPM : 1415310516
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Nashrudin Setiawan, SE., MM
Judul Skripsi : Analisis Kejenuhan Kerja dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja di PT. Famfit Bugar Nusantara di Kota Medan (Study Kasus Karyawan Kontrak di PT. Famfit Bugar Nusantara)

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
18 Juni 2020	bimbingan 1,2,3 secara manual	Revisi	
18 Juni 2020	Acc utk lanjut ke seminar proposal	Revisi	
30 Juli 2020	ACC sempro	Revisi	
19 Desember 2020	acc sidang meja hijau	Disetujui	
14 Desember 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 15 Januari 2022
Dosen Pembimbing,



Nashrudin Setiawan, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

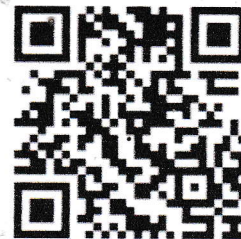
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : RENITA MANUTUR BUTAR BUTAR
NPM : 1415310516
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Miftah El Fikri, S.E., M.Si
Judul Skripsi : Analisis Kejenuhan Kerja dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja di PT. Famfit Bugar Nusantara di Kota Medan (Study Kasus Karyawan Kontrak di PT. Famfit Bugar Nusantara)

Tanggal	Pembahasan Materi	Status Keterangan
07 Juni 2020	silhkn di connect bodynotenya dgn daftar pustaka ini tutorialny https://www.youtube.com/watch?v=obP3s-CuFvY&list=PLL5tJjU-WKAM7eC3cOuhbDCcMcUm_FNAL&index=4	Revisi
15 Juni 2020	SELAMAT ACC SEMINAR PROPOSAL ... belajar ya menuju seminar dan giat berlatih	Revisi
06 November 2020	Masih berantakan dek, tolong diperbaiki lagi ya ...nnati panduan sy kirim di grup kalo gak punya	Revisi
05 Januari 2021	ACC Meja hijau	Disetujui
05 Januari 2021	Berita acara	Disetujui
28 Januari 2021	Aslkm dek bagaimana progress skripsinya? gimana kapan majunya coba dicek ke kampus	Revisi
23 Desember 2021	Selamat ya dek	Disetujui

Medan, 15 Januari 2022
Dosen Pembimbing,



Miftah El Fikri, S.E., M.Si

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 15 Januari 2022
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RENITA MANUTUR BUTAR BUTAR
 Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 13 Nopember 1995
 Nama Orang Tua : DRS.SEKKEN BUTAR BUTAR
 N. P. M : 1415310516
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082261670220
 Alamat : Jl Burung Sepatu Gg Sehati

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Analisis Kejenuhan Kerja dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja di PT. Famfit Bugar Nusantara di Kota Medan (Study Kasus Karyawan Kontrak di PT. Famfit Bugar Nusantara), Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

S

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn.
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



RENITA MANUTUR BUTAR BUTAR
 1415310516

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : RENITA MANUTUR BUTAR
Tempat / Tanggal Lahir : BUTAR
NPM : Medan / 13-11-1995
Fakultas : 1415310516
Program Studi : Sosial Sains
Alamat : Manajemen
: jl burung sepatu gg sehat

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains

Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 15 Januari 2022

Yang membuat pernyataan



RENITA MANUTUR BUTAR
BUTAR



SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3651/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
saudara/i:

: RENITA MANUTUR BUTAR BUTAR
: 1415310516

Semester : Akhir

IS : SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

nya terhitung sejak tanggal 17 Februari 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku
tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 17 Februari 2021

Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

Dokumen: FM-PERPUS-06-01

si : 01

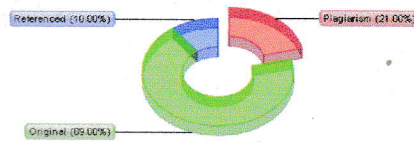
Efektif : 04 Juni 2015

Plagiarism Detector v. 1740 - Originality Report 1/29/2021 12:33:41 PM

Analyzed document: RENITA MANUTUR BUTAR BUTAR_1415310516_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License04
Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian



Relation chart



Distribution graph

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Yusni Muhtarom Ritonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: RENITA MANUTUR BUTAR BUTAR
Tempat/Tgl. Lahir	: Medan / 13 November 1995
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1415310516
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai	: 149 SKS, IPK 3.11
Nomor Hp	: 082261670220
Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut	:

No.	Judul
1.	Analisis Kejenuhan Kerja dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja di PT. Famfit Bugar Nusantara di Kota Medan (Study Kasus Karyawan Kontrak di PT. Famfit Bugar Nusantara)

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Coret Yang Tidak Perlu

Rektor
 (Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 15 Januari 2022

Pemohon,

(Renita Manutur Butar Butar)

Tanggal :
 Disahkan oleh :
 Dekan

 (Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Nashrudin Setiawan, SE., MM)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

 (Husni Muharram Ritonga, BA., MSc.M)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

 (Miftah El Fitri, S.E., M.Si)

ABSTRAK

Stres kerja akan muncul disebabkan berbagai faktor. Kejenuhan kerja dan beban kerja merupakan bagian dari faktor yang dapat menyebabkan stres kerja. Tetapi bagi manajemen yang profesional, mengatasi kondisi stres kerja merupakan sebuah kewajiban jika manajemen ingin mendapatkan hasil kinerja yang maksimal. Penelitian ini mencoba mengetahui pengaruh kejenuhan kerja dan beban kerja terhadap stres kerja. Penelitian ini dilakukan di PT. Famfit Bugar Nusantara Medan terhadap karyawan kontrak yang ada di sana. Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 42 orang karyawan kontrak. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada sampel yang terpilih. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier, uji t dan uji F. Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah kejenuhan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan kontrak pada PT. Famfit Bugar Nusantara Medan secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci : Kejenuhan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja

ABSTRACT

Job stress will arise due to various factors. Work saturation and work load are part of the factors that can cause work stress. But for professional management, overcoming work stress conditions is an obligation if management wants to get maximum performance results. This study tries to determine the effect of work saturation and work load on work stress. This research was conducted at PT. Famfit Bugar Nusantara Medan towards contract employees there. The research was conducted using quantitative methods with a total sample of 42 contract employees. Data collection was carried out by distributing questionnaires to selected samples. Data analysis was performed using linear regression analysis, t test and F test. The conclusion obtained from this study is that work saturation and work load affect the work stress of contract employees at PT. Famfit Bugar Nusantara Medan partially or simultaneously.

Keywords: Work Saturation, Work Load, Work Stress

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Analisis Kejenuhan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada PT. Famfit Bugar Nusantara Di Kota Medan (Study Kasus Karyawan Kontrak Di PT. Famfit Bugar Nusantara Medan)”.

Skripsi ini diajukan memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian Sarjana Ekonomi. Penulis menyadari penyusunan skripsi ini banyak terdapat kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan, dikarenakan keterbatasan kemampuan yang penulis miliki. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dengan tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E., M.M, selaku Dosen pembimbing I saya yang telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Miftah El Fikri, S.E., M.Si, selaku Dosen pembimbing II saya yang telah banyak memberikan masukan ilmu, waktu dan semangat serta memberikan pengarahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis di bangku kuliah sampai dengan selesai.
7. Pimpinan PT. Famfit Bugar Nusantara Medan yang telah memberikan waktunya dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan penulis.
8. Seluruh keluarga dan rekan-rekan yang telah memberikan dorongan baik materi maupun spritnya dalam menyelesaikan studi di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan

Penulis menyadari sepenuhnya skripsi ini banyak memerlukan penyempurnaan. Oleh karena itu segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran untuk menyempurnakan penulisan ini. Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Amiin.

Medan, Juni 2021
Penulis

Renita Manutur Butar Butar
NPM 1415310516

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	7
1. Identifikasi Masalah.....	7
2. Batasan Masalah	7
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1. Tujuan Penelitian	8
2. Manfaat Penelitian	9
E. Keaslian Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	11
a. Stres Kerja.....	11
a. Pengertian Stres Kerja	11
b. Faktor Penyebab Stres Kerja	14
c. Pengelolaan Stres Kerja	16
d. Indikator Stres Kerja	19
b. Kejenuhan Kerja	20
a. Pengertian Kejenuhan Kerja	20
b. Faktor Penyebab Kejenuhan Kerja	22
c. Mengatasi Kejenuhan Kerja.....	25
d. Indikator Kejenuhan Kerja.....	28
c. Beban Kerja	29
a. Pengertian Beban Kerja	29
b. Faktor Mengukur Beban Kerja	32
c. Analisis Aspek Beban Kerja	36
d. Indikator Beban Kerja.....	40
B. Penelitian Sebelumnya	41
C. Kerangka Konseptual.....	42
1. Pengaruh Kejenuhan Terhadap Stres Kerja.....	42
2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja	43

3. Pengaruh Kejenuhan dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja	43
D. Hipotesis	44
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN
A. Pendekatan Penelitian	46
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	46
1. Lokasi Penelitian	46
2. Waktu Penelitian	46
C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	47
1. Populasi	47
2. Sampel	47
3. Jenis dan Sumber Data	48
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian	48
E. Teknik Pengumpulan Data	50
F. Teknik Analisis Data	51
1. Uji Kualitas Data	51
2. Uji Asumsi Klasik	52
3. Regresi Linier Berganda	53
4. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	54
5. Uji Determinasi	55
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Hasil Penelitian	57
1. Gambaran Umum PT. Famfit Bugar Nusantara	57
2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas	58
3. Deskripsi Karakteristik Responden	62
4. Deskripsi Variabel Penelitian	64
a. Deskripsi Variabel Kejenuhan Kerja (X_1)	65
b. Deskripsi Variabel Beban Kerja (X_2)	66
c. Deskripsi Variabel Stres Kerja (Y)	68
5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	70
a. Pengujian Validitas	70
b. Pengujian Reliabilitas	71
6. Pengujian Asumsi Klasik	72
7. Regresi Linear berganda	75
8. Pengujian Hipotesis	77
a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)	77
b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	78
9. Koefisien Determinasi	79
B. Pembahasan	80
1. Pengaruh Kejenuhan Kerja Terhadap Stres Kerja	80
2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja	82
3. Pengaruh Kejenuhan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja	84

BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
	A. Simpulan	87
	B. Saran	87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Kuisisioner <i>Pra-Survey</i> Mengenai Beban Kerja di PT. Famfit Bugar Nusantara Medan	4
Tabel 1.2 Hasil Kuisisioner <i>Pra-Survey</i> Mengenai Stres Kerja di PT. Famfit Bugar Nusantara Medan	5
Tabel 2.1 <i>Mapping</i> Penelitian Sebelumnya	41
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian.....	46
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	49
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan dan Masa Kerja	62
Tabel 4.2 Deskripsi Variabel Kejenuhan Kerja (X_1)	65
Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Beban Kerja (X_2)	66
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Stres Kerja (Y).....	68
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kejenuhan Kerja (X_1)	70
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X_2)	70
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (Y).....	71
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	71
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas.....	74
Tabel 4.10 Koefisien Regresi Linier Berganda	76
Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial (Uji-t)	77
Tabel 4.12 Hasil Uji Simultan (Uji-f).....	78
Tabel 4.13 Hasil Uji Determinasi	79

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Skema Aspek dan Elemen Beban Kerja	38
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual	44
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Famfit Bugar Nusantara Medan	59
Gambar 4.2 Histogram Hasil Uji Normalitas	72
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas P-Plot	73
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	75

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan sebuah usaha dan bisnis yang dijalankan organisasi perusahaan, dapat diukur dari keberhasilan seluruh karyawannya mengemban tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengukuran keberhasilan kerja karyawan biasa dikenal dengan istilah kinerja karyawan. Hasil pengukuran kinerja karyawan tersebut selanjutnya akan mendasari penilaian keberhasilan kinerja organisasi perusahaan secara keseluruhan. Untuk mendapatkan hal yang demikian itu, maka pihak manajemen perusahaan melalui Divisi Sumber Daya Manusia senantiasa melakukan monitor secara berkala dan mengendalikan kualitas kerja seluruh karyawan untuk menjamin kualitas kinerja perusahaan yang maksimal.

Secara umum pemahaman tentang kinerja berorientasi pada kualitas kerja karyawan secara individu maupun perusahaan secara *team work*. Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu". (Widodo, 2015). Pelaksanaan hasil tugas tertentu inilah yang mendasari penilaian kinerja karyawan secara perorangan yang akan menentukan keberhasilan secara *team*. Untuk mendapatkan kualitas kinerja yang maksimal, maka perhatian terhadap kebutuhan, kondisi, kemampuan, potensi, semangat karyawan dan sebagainya haruslah menjadi prioritas bagi manajemen perusahaan untuk mendapatkan kinerja yang berkualitas.

Tidak dapat terbantahkan bahwa karyawan itu sesungguhnya adalah manusia biasa, yang memiliki keterbatasan-keterbatasan. Dalam situasi tertentu

seorang karyawan tidak menampilkan performa yang terbaik dalam bekerja. Beberapa faktor yang muncul dalam situasi tersebut misalnya kejenuhan kerja, beban kerja yang dirasa terlalu berat, lingkungan kerja yang tidak nyaman, kebijakan pimpinan yang tidak adil, terabaikan dari kelompok kerja, peralatan kerja yang tidak mendukung, perubahan-perubahan dalam organisasi perusahaan yang tidak berterima dan sebagainya yang berakibat pada munculnya stres pada karyawan tersebut.

Kejenuhan kerja merupakan hal biasa dialami bagi setiap karyawan. Namun kejenuhan yang berkepanjangan akan mengganggu pencapaian kualitas kerja. Munculnya kejenuhan bukan sebuah kebetulan, namun ini merupakan akumulasi/kumpulan dari kelelahan atau kebosanan dan sebagainya yang berkepanjangan dan tidak mampu lagi dikendalikan oleh pribadi-pribadi tertentu. Pada akhirnya akan memunculkan sikap apatis, ketidakpedulian terhadap tugas dan beban yang diberikan.

Dalam situasi yang demikian peran manajemen/Divisi SDM sangat dibutuhkan untuk membantu dan meringankan bahkan mungkin menyelesaikan kondisi yang dialami karyawan. Tugas menyelesaikan kejenuhan kerja yang dialami oleh karyawan tersebut sebisa mungkin tidak berpengaruh kepada karyawan lainnya, dan yang paling penting tidak mengganggu kelancaran operasional perusahaan untuk mendapatkan hasil kinerja perusahaan yang maksimal.

Demikian pula halnya dengan beban kerja yang dialami oleh karyawan, dapat memicu munculnya stres. Pembagian kerja yang proporsional, adil dan merata haruslah didukung dengan *job description* yang jelas dan tegas.

Umumnya pembagian beban kerja yang jelas dan tegas dapat menjadi batasan yang membuat suasana kerja kondusif dan terkendali, karena tahapan-tahapan kerja dan tanggung jawab tergambar secara jelas dan diketahui oleh seluruh pelaksana kerja. Namun dalam praktek operasional terkadang penyimpangan atau pelanggaran terhadap *job description* tersebut sering terjadi, dimana seorang karyawan atau beberapa karyawan menjadi korban atas pelanggaran tersebut dengan mendapatkan pelimpahan beban kerja tambahan secara tidak formal namun harus tetap dilakukan demi keberlangsungan kelancaran operasional.

Mendapati situasi yang demikian, maka sangat dimungkinkan bagi karyawan yang mendapat beban kerja yang berlebih tersebut akan merasa tidak nyaman dan tidak dapat menerima, namun harus tetap dilaksanakan. Jika hal demikian berlangsung lama, maka secara psikologis akan menimbulkan efek stres yang berimbas pada kualitas kerja karyawan yang bersangkutan.

Kejenuhan kerja, beban kerja, dan faktor lainnya yang mampu menimbulkan stres karyawan, apabila dikelola dan dikendalikan dengan baik akan mampu meminimalkan tingkat stres karyawan. Pada situasi yang berbeda kedua faktor-faktor yang memunculkan stres merupakan faktor-faktor yang dominan mempengaruhi kualitas kerja. Mengatasi situasi yang demikian, khususnya pengelolaan stres karyawan, manajemen perusahaan sedini mungkin telah menyusun dan merancang strategi pengelolaan stres karyawan yang baku yang dilakukan secara berkelanjutan. Strategi perusahaan yang demikian itu akan lebih menjamin keberhasilan perusahaan membantu mengendalikan tingkat stres karyawan, dengan syarat pihak perusahaan (manajemen) tetap

terus melakukan *controlling* atau pengawasan serta melakukan evaluasi terhadap tingkat kejenuhan kerja dan beban kerja karyawan untuk mempertahankan kualitas kerja karyawan.

Dengan bertambahnya jumlah target yang harus dicapai oleh pihak PT. Famfit Bugar Nusantara Medan pada akhirnya meningkatkan beban dari kerja karyawan, bila beban dari kerja yang diberikan tanpa dilakukan pembagian dari beban kerja secara merata dengan karyawan lainnya pada akhirnya dapat meningkatkan stress kerja karyawan karena terjadi ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kapasitas dan kemampuan karyawan tersebut tidak sesuai dengan pekerjaan yang harus diselesaikan.

Tabel 1.1 Hasil Kuisisioner Pra-Survey Mengenai Beban Kerja di PT. Famfit Bugar Nusantara Medan

No	Pernyataan	Frekuensi		Persentase		Jumlah Pegawai
		Ya	Tidak	Ya	Tidak	
1	Saya merasa dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tingkat kesulitan yang diberikan perusahaan	12	30	28,57	71,43	42
2	Saya merasa waktu istirahat yang diberikan perusahaan sudah baik	14	28	33,33	66,67	42

Sumber: Hasil Olah Data Kuisisioner Sementara, 2020

Berdasarkan jawaban responden pada hasil survei awal pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap 42 responden didominasi jawaban tidak. Dari pertanyaan pertama 28,57 % menjawab ya, 71,43 persen menjawab tidak. Sedangkan untuk pertanyaan kedua, 33,33 persen menjawab ya, 66,67 persen menjawab tidak. Dari hasil pra survei tersebut dapat dilihat bahwa beban kerja mereka terlalu berat sehingga tidak begitu mempengaruhi stres kerja. Survey ini

dilakukan untuk mengetahui pendapat karyawan terkait beban kerja yang mereka miliki dan pengaruhnya terhadap stres kerja mereka.

Pada umumnya kondisi tingkat stres seorang karyawan dapat dikendalikan dan diatasi oleh orang itu sendiri. Sedangkan dukungan motivasi oleh manajemen bagi pencegahan munculnya stres bagi karyawan adalah, bagaimana manajemen membantu menciptakan pembagian beban kerja yang merata, keseimbangan antara hak dan kewajiban, lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya, pemenuhan kebutuhan karyawan yang sesuai, kebijakan perusahaan yang berpihak kepada karyawan dan sebagainya.

Tabel 1.2 Hasil Kuisisioner *Pra-Survey* Mengenai Stres Kerja di PT. Famfit Bugar Nusantara Medan

No	Pernyataan	Frekuensi		Persentase		Jumlah Pegawai
		Ya	Tidak	Ya	Tidak	
1	Apakah beban kerja yang diberikan berlebihan.	28	14	66,67	33,33	42
2	Apakah tekanan dari tugas yang diberikan berlebihan	25	17	59,52	40,48	42

Sumber: Hasil Olah Data Kuisisioner Sementara, 2020

Dari hasil *pra-survey* tersebut melalui 4 pertanyaan yang coba penulis ajukan ke pada karyawan PT. Famfit Bugar Nusantara Medan, hasil menunjukkan bahwa rata-rata karyawan merasa memiliki beban kerja yang berlebihan, tekanan tugas yang berlebihan, beberapa peran ganda, dan perbedaan visi dan misi antara perusahaan dan karyawan.

Pengertian stres merupakan “perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya”. (Mangkunegara, 2013). Banyak faktor yang dapat memunculkan stres kerja. Seorang karyawan profesional dalam bidang kerjanya, kondisi ini merupakan bagian dari dinamika pekerjaan yang dihadapinya dan menjadi sebuah tantangan baru untuk lebih meningkatkan

kualitas kinerjanya. Namun tidak bagi sebagian lainnya, stres bisa jadi penyebab turunnya kinerja mereka, sehingga manajemen harus memberikan motivasi dan dorongan untuk mengatasi stres yang dihadapi oleh sebagian orang tersebut, sehingga pada akhirnya tidak akan mengganggu kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Melalui *pra survey* pada PT. Famfit Bugar Nusantara Medan yang bergerak di bidang jasa kebugaran ditemukan kondisi yang memicu stres karyawan. Melalui interview dengan karyawan kontrak di perusahaan tersebut ditemukan beberapa permasalahan yang terkait dengan kondisi kejenuhan kerja, beban kerja, dan stres kerja. Bagi karyawan kontrak di perusahaan ini, beban kerja terasa memberatkan, terutama di hari libur, karyawan harus bekerja apabila jumlah kostumer yang datang banyak, sehingga karyawan harus kehilangan masa istirahat dan masa berkumpul dengan keluarga. Situasi yang demikian tidak mampu ditolak karyawan karena mereka masih ingin bekerja. Dalam situasi yang demikian sudah dipastikan beban kerja karyawan bertambah, bosan dengan situasi seperti itu, yang pada akhirnya memicu stres bagi karyawan.

Perusahaan juga tidak memberikan peluang promosi bagi karyawan kontrak. Walaupun karyawan telah mendedikasikan tenaga dan kemampuan yang dimilikinya untuk perusahaan (seperti kerja di hari libur) namun peluang promosi bagi karyawan kontrak tetap saja tidak diberikan. Hal ini juga dapat memicu kejenuhan kerja yang berdampak pada stres kerja karyawan.

Berdasarkan kepada latar belakang tersebut, penulis merasa penting untuk mengangkat permasalahan karyawan kontrak tersebut ke dalam

penelitian ini dengan mengambil judul : **“Analisis Kejenuhan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada PT. Famfit Bugar Nusantara Di Kota Medan (Study Kasus Karyawan Kontrak Di PT. Famfit Bugar Nusantara Medan)”**.

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Dengan latar belakang masalah seperti yang diuraikan tersebut di atas, dan untuk lebih memperjelas masalah permasalahan yang akan dibahas, maka langkah identifikasi masalah yang penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

- a. Perusahaan tidak membuka peluang bagi karyawan kontrak untuk mendapatkan promosi dan peningkatan karir, sehingga memicu munculnya stres kerja karyawan
- b. Beban kerja yang bertambah, terutama di hari libur menjadi pemicu kejenuhan kerja karyawan yang berdampak pada munculnya stres kerja bagi karyawan.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah dan identifikasi masalah tersebut di atas, maka dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan hanya pada kejenuhan kerja yang dialami oleh karyawan kontrak, bagaimana karyawan kontrak menyikapi beban kerja yang diberikan, dan selanjutnya bagaimana pengaruh kejenuhan kerja dan beban kerja terhadap stres kerja karyawan yang dialami oleh karyawan kontrak.

C. Rumusan Masalah

Dengan memperhatikan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan batasan masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dikemukakan sebagai berikut :

1. Apakah kejenuhan kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan pada PT. Famfit Bugar Nusantara Medan ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan PT. Famfit Bugar Nusantara Medan ?
3. Apakah kejenuhan kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap stres kerja karyawan PT. Famfit Bugar Nusantara Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Selain untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan Strata-1, penelitian ini juga bertujuan :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kejenuhan kerja karyawan terhadap stres kerja karyawan PT. Famfit Bugar Nusantara Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh beban kerja karyawan terhadap stres kerja karyawan PT. Famfit Bugar Nusantara Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh secara simultan (bersama-sama) kejenuhan kerja dan beban kerja terhadap stres kerja karyawan PT. Famfit Bugar Nusantara Medan.

2. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi siapa saja yang membutuhkannya, baik dari sisi teoritis maupun praktis, terutama memberi manfaat kepada :

a. Penulis.

Bermanfaat untuk memperdalam pengetahuan dan wawasan dalam bidang Sumber Daya Manusia, khususnya terkait dengan kejenuhan kerja karyawan, dan beban kerja karyawan dan pengaruhnya terhadap tingkat stres kerja karyawan.

b. Akademisi.

Dapat dijadikan referensi dan bahan perbandingan dalam melakukan penelitian dengan materi dan pembahasan yang sama pada waktu yang akan datang.

c. PT. Famfit Bugar Nusantara Medan.

Dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk mengevaluasi dan mengatasi kejenuhan kerja karyawan, pengelolaan pembagian beban kerja yang ideal, dan antisipasi tingkat stres kerja karyawan untuk lebih meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan perusahaan secara keseluruhan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini mengambil rujukan dari dua penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur Elyani dan L.I. Irmawati serta penelitian yang dilakukan oleh Megawati T. Lumondo, Franckie R.R. Maramis dan B.H. Ralph Kairupan.

Namun terdapat beberapa perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan.

Perbedaan tersebut diantaranya sebagai berikut :

Tabel 1.1
Keaslian Penelitian

No	Keterangan	Nur Elyani L.I. Irmawati	Megawati T. Lumondo Franckie R.R.Maramis B.H.Ralph Kairupan	Penulis (Penelitian ini)
1	Judul Penelitian	Analisis Tingkat Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Di Instalasi Diagnostic Intervensi Kardiovaskular RSUD Dr.Soetomo Yogyakarta	Hubungan Antara Kejenuhan Kerja Dan Kepemimpinan Dengan Stres Kerja Perawat Di Poliklinik BLU Prof. DR.R.D.Kandou Manado	Analisis Kejenuhan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Di PT.Famfit Bugar Nusantara Di Kota Medan (Study Kasus Karyawan Kontrak di PT. Famfit Bugar Nusantara Medan)
2	Lokasi Penelitian	RSUD Dr. Soetomo Yogyakarta	Poliklinik BLU Prof. DR. R.D. Kandou Manado	PT. Famfit Bugar Nusantara Medan
3	Tahun	2016	2015	2019
4	Lembaga Pendidikan	STIKES RS.Dr. Soetomo Yogyakarta	Universitas Sam Ratulangi Manado	Universitas Panca Budi Medan
5	Metode & Jumlah Sampel	Sampel Jenuh 4 sampel	Sampel Jenuh 71 sampel	Slovin 42 sampel
6	Variabel	Variabel bebas - Beban Kerja (X) Variabel terikat - Stres Kerja (Y)	Variabel bebas - Kejenuhan Kerja (X1) - Kepemimpinan (X2) Variabel terikat - Stres Kerja (Y)	Variabel bebas - Kejenuhan Kerja (X1) - Beban Kerja (X2) Variabel terikat - Stres Kerja (Y)

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Kondisi lingkungan dalam perusahaan banyak memberi pengaruh terhadap kondisi pribadi karyawan dalam menyikapi pekerjaannya. Bagi karyawan yang memiliki pribadi yang stabil dalam emosi dan intelektual, berpeluang besar akan dapat mengalahkan kondisi dan situasi yang dapat mengganggu kualitas kerjanya. Karena pada umumnya lingkungan tidak bisa mutlak dipersalahkan, bila kualitas pribadi karyawan rentan terhadap pengaruh lingkungan tersebut, sehingga akhirnya selalu menimbulkan permasalahan dalam menyelesaikan berbagai persoalan kerja.

Stres kerja merupakan permasalahan klasik yang umum ditemukan dalam dunia kerja. Karyawan dipertemukan dengan permasalahan tidak fokus dalam menyelesaikan tugas dikarenakan stres kerja yang dialaminya. Permasalahan ini menjadi hal yang rutin ditemukan. Permasalahan terbesar atas kondisi ini adalah sebagian karyawan menerima kondisi ini tanpa melakukan perlawanan untuk keluar dari permasalahan stresnya tersebut. Selama para karyawan tidak mempunyai strategi khusus dan spesial menyikapi kondisi kerja (lingkungan kerja), maka selama itu pula stres kerja hadir di setiap aktivitas kerja karyawan.

Sesungguhnya pengertian stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2013).

Maksudnya adalah bahwa kondisi stres tersebut merupakan efek dari faktor psikis negatif yang mendominasi seorang karyawan pada situasi tertentu. Respon yang diperlihatkan oleh sikap karyawan pada umumnya dalam bentuk emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan sebagainya.

Secara psikologis respons yang ditampilkan akibat dari stres kerja tersebut adalah akan mengganggu stabilitas emosi dan kesehatan pribadi karyawan. Kondisi yang demikian akan memberi pengaruh secara luas, khususnya dari sisi produktivitas kerja karyawan yang merupakan tuntutan utama perusahaan untuk segera diselesaikan dengan kualitas yang paling maksimal. Dengan kondisi munculnya stres kerja, dipastikan karyawan tersebut tidak akan mampu untuk menghasilkan kerja dengan hasil yang paling maksimal.

Definisi lain menyatakan bahwa stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. (Nawawi, 2015). Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. (Chandra & Adriansyah, 2017). Stres yang tidak diatasi dengan baik dapat berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar.

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. (Handoko, 2011). Ivancevich menjelaskan stres kerja merupakan respons adaptif, ditengahi oleh perbedaan individu yang merupakan suatu konsekuensi dari tindakan, situasi atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan fisik dan psikologis yang berlebihan terhadap seseorang. (Chandra & Adriansyah, 2017)

Fisik dan psikis karyawan sangat mendominasi menerima pengaruh dari stres kerja yang muncul, sehingga sikap karyawan menerima kondisi tersebut menunjukkan kualitas sesungguhnya dari karyawan menyikapi dan merespon tekanan lingkungan yang terjadi. Intensitas tekanan lingkungan yang dapat direspons dengan baik oleh karyawan, semakin menunjukkan kualitas, kapasitas dan kompetensi karyawan tersebut mengatasi kondisi stres yang dialaminya. Kemampuannya keluar dari kondisi stres tersebut merupakan salah satu dorongan untuk menampilkan kerja dan kinerja yang maksimal dan memiliki nilai tinggi.

Secara umum, munculnya stres kerja sangat tidak menguntungkan. Namun stres yang ringan mungkin akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Hal ini sebagai *sock therapy* dengan memberikan pekerjaan atau beban tambahan dengan beban yang masih dalam batas wajar . Maksudnya adalah metode ini digunakan oleh perusahaan untuk mendorong dan melatih karyawan bekerja dalam kondisi tekanan, sehingga akan

membiasakan karyawan untuk menemukan cara keluar dari tekanan dan stres yang akan dihadapi.

b. Faktor Penyebab Stres Kerja

Memahami kondisi stres karyawan dan penyebab munculnya stres pada karyawan merupakan salah satu tugas manajemen perusahaan melalui Divisi Sumber Daya Manusia. Divisi SDM ini idealnya lebih banyak memahami kondisi lingkungan perusahaan yang memicu stres kerja karyawan. Secara umum dan manusiawi karyawan sulit untuk memisahkan permasalahan pribadinya di luar dinas dan masalah dalam kedinasan. Efek yang muncul kemudian dari kondisi tersebut adalah stres yang muncul akan menjadi lebih kompleks, dan semua itu akan memicu stres dalam bekerja. Beberapa faktor yang dapat menyebabkan stres kerja karyawan (Mangkunegara, 2013)

- 1) Beban kerja yang terlalu berat
- 2) Waktu kerja yang mendesak
- 3) Kualitas pengawasan yang lemah
- 4) Iklim kerja yang tidak sehat
- 5) Otoritas kerja/tanggung jawab yang tidak memadai
- 6) Konflik kerja yang membudaya
- 7) Perbedaan pandangan antara bawahan dengan atasan
- 8) Kejenuhan kerja

Beberapa pemicu stres yang dialami karyawan dalam bekerja, (Sunnyoto, 2015) :

- 1) Fisik, yang meliputi lingkungan kerja yang memberi pengaruh pada kondisi fisik karyawan, seperti kebisingan, kelelahan, pergeseran kerja, suhu ruangan.
- 2) Beban kerja, seperti : volume kerja, tuntutan tingkat keahlian, batasan waktu, dan sebagainya.
- 3) Sifat pekerjaan, seperti : situasi baru dan asing, ancaman pribadi, percepatan, ambiguitas, umpan balik.
- 4) Kebebasan, seperti : ketidakmampuan karyawan mandiri dalam kebebasan yang diberikan.
- 5) Kesulitan, seperti : mencampuradukkan masalah antara masalah di rumah dan di pekerjaan, yang pada akhirnya mempersulit diri sendiri.

Faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres kerja karyawan (Hasibuan, 2015) :

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- 2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
- 3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
- 4) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah.
- 6) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

Faktor tersebut di atas lebih jauh dapat dipahami bahwa sesungguhnya faktor penyebab stres kerja karyawan sangatlah kompleks. Apabila faktor-faktor pemicu stres mulai muncul maka setiap karyawan atau manajemen perusahaan dituntut untuk mampu mengendalikan dan meredam pengaruh stres yang terjadi di lingkungan perusahaan. Upaya penyelesaian

dan pengendalian stres kerja yang merupakan bentuk pengelolaan stres kerja yang baik, sangat dimungkinkan akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. Sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasi bagi karyawan. Dengan menurunnya stres yang dialami karyawan tentu juga akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh organisasi (Sunyoto, 2015).

Pada dasarnya berbagai sumber stres berasal dari dalam pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang (Siagian, 2012). Penjelasannya bahwa berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan pun dapat beraneka ragam, seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, pengawasan yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peran karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya, konflik antar karyawan dengan di dalam dan di luar kelompok kerjanya, perbedaan sistem nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi dan perubahan yang terjadi pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.

c. Pengelolaan Stres Kerja

Situasi yang mengundang stres kerja dalam lingkungan pekerjaan, akan selalu hadir. Namun bagaimana menyikapi kehadiran stres kerja

tersebut, tergantung pada masing-masing individu dan masing-masing perusahaan mengelolanya. Keith Davis dan John W. Newstrom mengemukakan beberapa pendekatan pengelolaan stres kerja (Mangkunegara, 2013):

1) Pendekatan dukungan sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan.

2) Pendekatan melalui meditasi

Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi.

3) Pendekatan melalui *Biofeedback*

Pendekatan ini dilakukan dengan pendekatan medis melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialami.

4) Pendekatan kesehatan pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan *preventif* sebelum terjadinya stress, dimana secara *continue* karyawan memeriksakan kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olah raga secara teratur.

Pengelolaan stres kerja juga dapat dilakukan melalui pendekatan sebagai berikut, (Sunyoto, 2015):

1) Pendekatan individu.

Dalam pendekatan ini seorang karyawan dapat berusaha sering untuk mengurangi level stresnya. Strategi yang bersifat individual yang cukup efektif, yaitu pengelolaan waktu, latihan fisik, latihan relaksasi, dan

dukungan sosial. Dengan pengelolaan waktu yang baik, maka seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik, tanpa adanya tuntutan kerja yang tergesa-gesa. Dengan latihan fisik dapat meningkatkan kondisi tubuh agar lebih prima sehingga mampu menghadapi tuntutan tugas yang berat.

2) Pendekatan organisasi/perusahaan.

Beberapa penyebab stres adalah tuntutan dari tugas dan peran serta struktur organisasi yang semuanya dikendalikan oleh manajemen. Oleh karena itu strategi yang mungkin digunakan oleh manajemen untuk mengatasi stres karyawannya adalah melalui seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, re-design pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi organisasional, dan program kesejahteraan.

Beberapa pola dapat dilakukan dalam mengatasi stres kerja, yaitu :

(Mangkunegara, 2013)

1) Pola Sehat.

Dalam menghadapi stres yang terbaik yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.

2) Pola Harmonis

Pola harmonis adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan.

3) Pola Patologis

Pola patologis adalah pola menghadapi stres yang berdampak bagi gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan mengelola tugas dan waktu.

Untuk menghadapi stres dengan cara sehat atau harmonis, tentu banyak hal yang dapat dikaji. Dalam menghadapi stres, dapat dilakukan dengan strategi yaitu, memperkecil dan mengendalikan sumber-sumber stress, menetralkan dampak yang ditimbulkan oleh stress, dan meningkatkan daya tahan pribadi.

d. Indikator Stres Kerja

Indikator-indikator stres kerja dapat dibagi dalam empat aspek (Mangkunegara, 2013) :

- 1) Iklim kerja. Ketidakjelasan peran yaitu suatu keadaan dimana karyawan tidak mempunyai informasi yang cukup tentang apa yang menjadi tugas, batasbatas wewenangnya, tanggung jawabnya, hak-hak nya serta sifat pekerjaannya
- 2) Perbedaan pandangan. Perbedaan antara harapan karyawan dengan pimpinan yaitu keinginan yang tidak sama antara cara menyelesaikan dan tujuan pekerjaan antara karyawan dan pimpinan.
- 3) Konflik kerja. Ketidaksesuaian antara dua orang atau lebih di dalam perusahaan karena adanya perbedaan pendapat, tujuan, serta kompetisi untuk memperebutkan posisi dan kekuasaan menurut sudut pandang masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan

- 4) Frustrasi. Keadaan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan atau jenis pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu dan benar.

2. Kejenuhan Kerja

a. Pengertian Kejenuhan Kerja

Jenuh merupakan sebuah kondisi yang umum dialami setiap orang. Bagi karyawan sebuah perusahaan jenuh yang dialami umumnya bersumber dari pekerjaan yang dihadapi dan berpengaruh negatif pada kondisi psikologis pekerja tersebut. Kejenuhan kerja atau *burnout* adalah suatu proses psikologis yang dihasilkan oleh *stres* pekerjaan yang tidak terlepas dan menghasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian, dan perasaan pencapaian yang menurun. (Ningsih, 2017). *Burnout* cenderung menjadi masalah tertentu diantara orang yang pekerjaannya memerlukan kontak yang mendalam dengan orang lain.

Istilah *burnout* juga diartikan sebagai suatu keadaan kelelahan (*exhaustion*) fisik, emosional, dan mental yang mengganggu dirinya. Ciri yang muncul adalah *psycal depletion* (habisnya energi fisik) dengan perasaan tidak berdaya dan putus harapan, keringnya perasaan, konsep dirinya negatif dan sikap negatif terhadap kerja dan sikap negatif terhadap orang lain (Marwansyah, 2014).

Kejenuhan kerja adalah suatu sindrom kelelahan emosional, fisik, dan mental, berhubungan dengan rendahnya perasaan harga diri, disebabkan penderitaan stres yang intens dan berkepanjangan (Baron & Greenberg, 2013).

Dari definisi kejenuhan kerja di atas, umumnya kejenuhan tersebut menyerang pekerja secara psikis. Selanjutnya berimbas kepada hal-hal lain yang pada akhirnya akan mengganggu hubungan kerja dengan rekan kerja lainnya. Bila hal ini dilihat secara linier akan memberi pengaruh pada kualitas kinerja personal. Kejenuhan yang berkepanjangan akan semakin memperparah kondisi psikis dan kondisi pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Yang sudah dapat dipastikan, jika kejenuhan kerja menyerang pekerja dalam waktu yang lama, maka aktivitas operasional kerja personal akan terkendala dan sangat dimungkinkan pula berpengaruh buruk terhadap operasional perusahaan secara keseluruhan.

Kejenuhan kerja memiliki ciri dan karakteristik tertentu. Secara individual kejenuhan kerja muncul dari situasi yang berbeda bagi setiap orang. Organisasi atau perusahaan dimana karyawan menjalankan aktivitas kerjanya dipandang sebagai sebuah tempat yang dominan menimbulkan situasi ini. Pengendalian dan respons pribadi terhadap elemen emosional, lingkungan yang tidak nyaman, stres yang menetap, gejala fisik yang sulit dikontrol, merupakan situasi-situasi yang harus mampu dikendalikan secara individual maupun organisatoris. Kejenuhan kerja dapat dijelaskan sebagai keadaan yang menurunkan energi individu, yang dikarakteristikan oleh kelelahan emosional yang menurunkan prestasi pribadi dan perasaan tidak cukup dan depersonalisasi. (Lumondo, Maramis, & Kairupan, 2015).

Definisi yang dijelaskan di atas menggambarkan kondisi terburuk dari akibat kejenuhan kerja yang dialami seorang karyawan. Dijelaskan bahwa kejenuhan kerja yang berkepanjangan yang dialami oleh seorang

karyawan akan memunculkan kondisi depresi mental yang dipastikan akan mengganggu kondisi pribadi karyawan tersebut.

Definisi kejenuhan kerja atau *burnout* menurut Papalia merupakan respon yang berkepanjangan terkait faktor penyebab stres yang terus menerus terjadi di tempat kerja dimana hasilnya merupakan perpaduan antara pekerja dan pekerjaannya. (Ardela, 2018). Definisi ini menekankan bahwa sesungguhnya kejenuhan kerja seorang pekerja umumnya didominasi oleh lingkungan dimana karyawan tersebut bekerja. Efek yang ditimbulkan dari kondisi lingkungan kerja tersebut berpengaruh pada kualitas pribadi dan kualitas pekerjaan yang dihasilkannya dalam situasi kejenuhan tersebut.

b. Faktor Penyebab Kejenuhan Kerja

Kejenuhan kerja dimungkinkan akan muncul bagi setiap pekerja dalam menjalankan aktivitas pekerjaan kesehariannya. Pada umumnya kejenuhan kerja ini akan muncul ketika kondisi dan situasi pribadi tidak berkesesuaian dengan kondisi lingkungan kerja yang terjadi. Ketidakesesuaian tersebut yang pada akhirnya akan menimbulkan penolakan secara emosional. Efek psikologis sangat dominan mempengaruhi kondisi-kondisi tersebut.

Berbagai gejala atau indikasi yang menunjukkan kejenuhan kerja karyawan dapat dilihat dari berbagai sudut pandang dan dari berbagai situasi. Bagi manajemen hal ini sangat penting untuk membuat cara dan pengendalian untuk menghadapi sekaligus mengatasi kejenuhan-kejenuhan

kerja yang berpotensi sangat besar menghampiri setiap pekerjanya dalam menghadapi pekerjaan yang diberikan manajemen kepada pekerjanya.

Gambaran beberapa indikator yang dimungkinkan bisa memunculkan kejenuhan kerja pada karyawan di lingkungan kerjanya, sebagai berikut (Ningsih, 2017):

- 1) Kelelahan emosi
- 2) Depersonalisasi
- 3) Pencapaian yang menurun
- 4) Penurunan prestasi pribadi
- 5) Perubahan kepribadian

Kondisi di atas memberikan sinyal dan tanda-tanda bahwa seorang karyawan atau pekerja sedang mengalami kejenuhan kerja. Mensosialisasikan gejala dan tanda-tanda tersebut sangat penting untuk dilakukan kepada seluruh karyawan. Sosialisasi bisa dilakukan dengan berbagai cara, baik dalam bentuk selebaran, informasi khusus maupun ditempelkan di lokasi kerja yang gampang untuk dilihat.

Penyebab munculnya kejenuhan kerja dapat dipicu oleh berbagai faktor. Baron dan Greenberg mengemukakan secara umum beberapa penyebab munculnya kondisi kejenuhan kerja, diantaranya (Ardela, 2018) :

- 1) Faktor *Eksternal* (lingkungan)

Faktor *eksternal* ini merupakan penyebab munculnya kejenuhan kerja yang dipicu oleh kondisi lingkungan kerja, seperti :

- a) Lingkungan kerja psikologis yang kurang baik
- b) Kurangnya kesempatan untuk promosi

- c) Imbalan yang diberikan tidak mencukupi
- d) Kurangnya dukungan sosial dari atasan
- e) Tuntutan pekerjaan
- f) Pekerjaan yang monoton

2) Faktor *Internal* (individu)

Faktor internal merupakan faktor yang menyebabkan munculnya kondisi kejenuhan kerja yang muncul dari dalam pribadi pekerja itu sendiri, seperti :

- a) Usia
- b) Jenis kelamin
- c) Harga diri
- d) Karakteristik kepribadian.

Dengan demikian, secara umum dapat ditarik kesimpulan bahwa sesungguhnya kondisi kejenuhan kerja yang dialami oleh karyawan disebabkan oleh berbagai faktor, yaitu faktor dari pribadi karyawan itu sendiri dan faktor dari luar pribadi karyawan itu sendiri atau lingkungan/pekerjaan dimana karyawan tersebut bekerja.

Pekerjaan terberat menghadapi dan menyelesaikan kejenuhan kerja karyawan tersebut adalah bagaimana mengendalikannya, sehingga tidak berdampak negatif yang besar bagi perusahaan secara keseluruhan. Pada umumnya dampak yang ditimbulkan akibat tidak terkelolanya dengan baik kejenuhan kerja karyawan tersebut, seperti yang dikemukakan oleh Jewell dan Siegall sebagai berikut (Ardela, 2018) :

- 1) Dampak bagi individu (pekerja)

- a) Memburuknya kualitas hubungan rumah tangga
 - b) Masalah kesehatan
 - c) Hubungan yang buruk dengan rekan sekerja
- 2) Dampak bagi perusahaan
- a) Pemberian pelayanan yang berkualitas rendah bagi pelanggan/klien
 - b) Rendahnya keterlibatan kerja pada bidangnya
 - c) Meningkatnya orang yang pindah kerja

Memperhatikan dampak yang muncul dari kejenuhan kerja karyawan tersebut, didominasi oleh dampak negatif. Artinya bahwa kondisi kejenuhan kerja karyawan akan memperburuk banyak hal, termasuk memperburuk kualitas kerja di berbagai bidang, termasuk pelayanan kepada pihak eksternal. Sebisa mungkin kondisi kejenuhan kerja karyawan ini segera dapat diatasi jika gejala yang muncul menunjukkan arah pada kejenuhan kerja karyawan, untuk menghindari kondisi buruk kinerja perusahaan.

c. Mengatasi Kejenuhan Kerja

Diperlukan teknik tersendiri untuk menyelesaikan permasalahan kejenuhan kerja karyawan. Karena pada umumnya kejenuhan kerja didominasi oleh faktor psikologis, maka cara penyelesaian keadaan tersebut bisa juga dilakukan dengan pendekatan psikologis. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal, maka divisi Sumber Daya Manusia harus memiliki strategi dan keahlian menyelesaikan permasalahan ini dengan pendekatan psikologis tersebut.

Faktor lain yang penting dalam mengatasi permasalahan kejenuhan kerja karyawan ini adalah motivasi diri (*self motivation*) dari masing-masing karyawan untuk keluar dari kejenuhan yang dialami pekerja tersebut. Dorongan motivasi diri dimaksudkan, adalah memunculkan keyakinan kebisaan (*efikasi*) untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi.

Keyakinan kebisaan (efikasi) seperti yang disampaikan oleh Bandura memiliki 4 aspek yang dapat dijadikan dorongan untuk memunculkan efikasi tersebut di antaranya (Ardela, 2018) :

- 1) Aspek kognitif
- 2) Aspek sosial
- 3) Aspek emosional
- 4) Aspek perilaku

Dengan keempat aspek tersebut di atas, seorang karyawan yang merasa mengalami kejenuhan kerja dapat dijadikan pertimbangan dan mengendalikan kejenuhan kerja yang dialaminya. Dan karyawan yang bersangkutan tidak boleh pasrah dan menyerah dengan situasi yang dihadapi tetapi harus mampu mengelola keempat aspek atau salah satu dari keempat aspek tersebut untuk keluar dari situasi kejenuhan kerja.

Tujuan dan maksud dari memunculkan keyakinan kebisaan dalam masing-masing pribadi karyawan adalah untuk melihat dan mengukur apakah seorang karyawan :

- 1) Mampu menunjukkan perilaku tertentu
- 2) Sekuat apa seorang karyawan dapat bertahan saat menghadapi kesulitan atau kegagalan

- 3) Bagaimana kesuksesan atau kegagalan dalam menjalankan tugas tertentu memberi pengaruh terhadap diri pribadi karyawan pada waktu yang akan datang.

Bandura juga memberikan solusi untuk membentuk keyakinan kebiasaan (efikasi) bahwa keyakinan kebiasaan dalam diri dapat dibuat, diubah, ditingkatkan atau diturunkan dengan melakukan salah satu cara atau mengombinasikan berbagai cara sebagai berikut (Ardela, 2018) :

- 1) *Performance Accomplishment* (Prestasi masa lalu)

Prestasi masa lalu dapat dijadikan contoh dan dorongan untuk meyakinkan diri karyawan, bahwa yang bersangkutan merupakan orang-orang berprestasi. Ataupun prestasi masa lalu dapat dijadikan dorongan bagi karyawan untuk berprestasi lagi dalam bekerja saat ini.

- 2) *Vicarious Experience* (mengamati keberhasilan vigur/orang lain)

Keyakinan kebiasaan diri (efikasi) dapat tumbuh meningkat dengan cara memperhatikan keberhasilan orang lain. Orang lain yang dimaksud di sini adalah orang yang menjadi panutan, orang yang diidolakan, orang yang setara (rekan kerja) yang dapat dijadikan ukuran untuk keberhasilan.

- 3) *Social Persuasion* (pengaruh sosial/lingkungan)

Dalam situasi tertentu yang dianggap sesuai dengan kondisi psikologis karyawan, pengaruh sosial/lingkungan ini dapat menuntun karyawan untuk menumbuhkan keyakinan kebiasaan dan bahkan meningkatkan kepercayaan diri untuk keluar dari situasi kejenuhan kerja yang dialaminya saat ini.

4) *Emotional/Phsyiological States* (keadaan emosi dalam kegiatan)

Keadaan emosi yang mengikuti suatu kegiatan akan memberi pengaruh keyakinan kebiasaan (*efikasi*) di bidang kegiatan tersebut. Emosi yang tinggi, rasa ketakutan, kecemasan dan stres akan dapat menurunkan rasa keyakinan kebiasaan. Dalam situasi lain, tingkat emosi yang tidak berlebihan, tingkat emosi yang stabil dan wajar, justru akan dapat meningkatkan keyakinan kebiasaan (*efikasi*) yang lebih baik.

Dengan berpedoman kepada hal-hal tersebut di atas, akan lebih memudahkan bagi seorang karyawan mengatasi kejenuhan kerjanya. Dan bagi pihak manajemen selaku motivator bagi seluruh karyawannya, dapat menggunakannya sebagai jalan alternatif-alternatif penyelesaian kejenuhan kerja karyawan yang terjadi dan menimpa karyawan di lingkungan perusahaannya.

d. Indikator Kejenuhan Kerja

Indikator-indikator kejenuhan kerja terdiri dari (Baron & Greenberg, 2013) :

1) *Physical Exhaustion*.

Ekspresi yang memperlihatkan individu tidak bergairah dalam bekerja, sering melakukan kesalahan, merasa sakit meskipun tidak ada kelainan, merasa kelelahan dalam kurun waktu yang panjang hal ini disebabkan adanya kekurangan energi.

2) *Emotional Exhaustion*

Merupakan suatu perwujudan perasaan sebagai hasil dari *excessive psychoemotional demands* yang diperlihatkan dengan menghilangnya

perasaan dan perhatian, kepercayaan, minat dan semangat, sehingga mengakibatkan individu mengalami kelelahan emosional dan tidak mampu untuk mengatasi tuntutan pekerjaannya.

3) *Mental Exhaustion*

Kecenderungan rendahnya prestasi yang dicapai individu sebagai manifestasi dari kurangnya aktualisasi diri, rendahnya motivasi kerja dan penurunan rasa percaya diri.

4) *Low of personal accomplishment*

Akumulasi stress disebabkan adanya perasaan *overload* kelelahan fisik dan mental dalam jangka waktu yang panjang dan berjalan secara terus menerus sehingga menimbulkan burnout pada individu. Dampaknya individu yang mengalami masalah depersonalisasi ini merasa tidak ada satupun aktivitas bernilai atau berarti, sehingga perilakunya diperlihatkan dengan masa bodoh, bersikap sinis, tidak berperasaan dan tidak memperhatikan kepentingan orang lain.

3. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Konsekuensi dari bergabungnya seseorang menjadi karyawan sebuah organisasi perusahaan adalah harus siap menerima pekerjaan yang harus dikerjakan. Seorang karyawan dituntut untuk menanggung segala sesuatu yang muncul dari proses pekerjaan yang dilakukannya. Kesiapan seorang karyawan menerima tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepadanya merupakan beban kerja yang selanjutnya harus dapat

dipertanggungjawabkan kepada manajemen selaku pemberi beban atau pemberi kerja.

Beban kerja bagi setiap karyawan tidaklah sama, tergantung dari jabatan dan tanggung jawab yang dipegangnya, kapasitas, kemampuan dan keahlian yang dimiliki, serta pengalaman dari masing-masing karyawan. Pemberian beban kerja yang tepat dan proporsional kepada seorang karyawan, menjamin kelancaran operasional perusahaan secara keseluruhan. Pada kondisi lain pemberian beban kerja yang tidak tepat justru akan mengganggu dan bahkan mungkin menghambat kegiatan operasional perusahaan.

Beberapa definisi beban kerja menjelaskan secara sederhana bahwa beban kerja itu berorientasi pada besaran pekerjaan dan volume pekerjaan yang dikerjakan dalam batasan waktu tertentu. Seperti yang tercantum dalam Peraturan menteri Dalam Negeri (Permendagri) Republik Indonesia No.12 Tahun 2008 pasal 1 ayat 5 menyatakan beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume dan norma waktu.

Definisi ini menegaskan bahwa untuk menghitung beban kerja dari seorang pekerja adalah dengan mempertimbangkan faktor jumlah/volume pekerjaan dan faktor waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Dengan kata lain definisi ini menjelaskan dari segi perhitungan matematika (eksakta) sehingga ditemukan jumlah beban kerja sesungguhnya yang akan dikerjakan oleh seorang pekerja atau karyawan.

Definisi lain yang melihat beban kerja dari sudut pandang dan perspektif berbeda. Seperti yang dikemukakan oleh (Koesomowidjojo, 2017) menyatakan “beban kerja adalah jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu”. Sedangkan Gibson menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas”. (Chandra & Adriansyah, 2017).

Definisi tersebut di atas melihat beban kerja karyawan itu lebih fokus kepada waktu atau jam kerja yang dibutuhkan untuk menentukan nilai beban kerja yang sesungguhnya. Penilaian bobot beban kerja dengan sudut pandang dari perspektif waktu ini memiliki tujuan yang sama, yaitu untuk mengetahui tanggung jawab beban kerja yang akan diberikan kepada seorang pekerja/karyawan dalam rangka kesesuaian beban kerja dengan tanggung jawabnya.

Pendapat lain menyatakan bahwa “beban kerja adalah frekuensi rata-rata masing-masing jenis pekerjaan dalam jangka waktu tertentu”. (Mulyasa, 2015). Penjelasan dari definisi ini adalah bahwa beban kerja dapat diukur dari total jumlah pekerjaan yang dibagi penyelesaiannya dalam waktu tertentu, sehingga diperoleh nilai rata-rata atau frekuensi rata-rata nilai bobot beban pekerjaan tersebut.

Dengan ditemukan perhitungan beban kerja yang sesungguhnya dari sebuah jenis pekerjaan, maka akan menjadi lebih mudah beban kerja tersebut akan diberikan kepada siapa, akan lebih mudah menentukan bobot

beban kerja tersebut, dan akan lebih mudah menentukan besaran kompensasi atau imbalan yang akan diberikan. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 32 ayat 2 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan”. Dapat disimpulkan bahwa yang mendasari pertimbangan personal yang memiliki kapasitas tersebut adalah dengan menyesuaikan faktor bobot dari beban kerja yang akan diberikan.

Dengan demikian maka beban kerja itu sesungguhnya adalah segala sesuatu yang menjadi tanggung jawab seorang pekerja atau karyawan yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dalam batasan waktu yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan pula. Sehingga pada akhirnya akan mendukung terbangunnya budaya kerja yang bersinergi dari setiap unit atau bagian dalam sebuah perusahaan.

b. Faktor Mengukur Beban Kerja

Sebelum beban pekerjaan dilimpahkan atau diberikan kepada seorang pekerja untuk dilaksanakan, maka langkah awal terbaik yang harus dilakukan oleh pihak manajemen adalah menilai kondisi pekerjaan tersebut. Dengan penilaian beban kerja ini, akan membantu pihak manajemen meringankan bebannya menjalankan operasional perusahaan. Sedangkan dari sisi pihak karyawan akan menciptakan keadilan, karena beban pekerjaan tersebut diberikan kepada orang yang tepat.

Penilaian beban kerja dapat dilakukan dengan memperhatikan kondisi pekerjaan itu sendiri. Beberapa pertimbangan dalam menilai kondisi pekerjaan yang akan diberikan kepada seorang karyawan, seperti : (Koesomowidjojo, 2017)

- 1) Mudah mengoperasikan pekerjaan yang akan didelegasikan
- 2) Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan
- 3) Meminimalisir kecelakaan kerja
- 4) Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan *comparability*, *credibility* dan *defensibility*.
- 5) Memudahkan evaluasi atas setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan/lembaga/instansi.
- 6) Memudahkan karyawan dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai
- 7) Memudahkan karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan sekerja.

Sangat penting bagi manajemen perusahaan untuk menetapkan penilaian kondisi pekerjaan karyawan, karena akan banyak membantu dan memberi kemudahan bagi manajemen untuk melakukan banyak hal. Yang terpenting dari itu semua adalah bahwa perusahaan melalui manajemen akan mendapatkan kemudahan melakukan kontrol atau pengendalian atas pelaksanaan kerja karyawan di lapangan. Sehingga akan lebih mudah untuk melakukan evaluasi dan menemukan kendala dan permasalahan pelaksanaan kerja.

Penyimpangan atas pelaksanaan kerja dapat segera dilakukan perbaikan sedini mungkin, untuk menghindari risiko yang lebih besar dan lebih fatal. Menemukan penyebab-penyebab penyimpangan kerja, menemukan kelemahan-kelemahan dalam pengukuran beban kerja, dan lain sebagainya merupakan sebuah tindakan antisipasi dan mitigasi risiko yang berkelanjutan.

Beberapa jenis beban kerja yang dapat dijadikan informasi untuk menentukan beban kerja adalah sebagai berikut : (Koesomowidjojo, 2017)

1) Beban kerja kuantitatif

Merupakan jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan yang ditanggung.

2) Beban kerja kualitatif

Mengukur mampu tidaknya seorang karyawan atau pekerja melaksanakan pekerjaan yang ditanggungnya.

Menurut Gibson, faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu: (Chandra & Adriansyah, 2017)

1) *Time pressure* (tekanan waktu)

Desakan waktu dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

2) Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor

penyebab stres di lingkungan kerja. Hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga dan urusan penting lainnya.

3) *Role Ambiguity* dan *Role Conflict*

Role ambiguity atau kemenduaan peran dan *role conflict* atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya. Hal ini dapat sebagai hal yang mengancam atau menantang.

4) Kebisingan

Kebisingan ini dapat mempengaruhi pekerja dalam hal kesehatan dan *performancenya*. Pekerja yang kondisi lingkungan kerjanya sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerjanya dan mengganggu konsentrasi dalam menyelesaikan tugasnya.

5) *Information overload*

Kemajemukan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dimana masing-masing menuntut konsekuensi yang berbeda dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan efek lanjutannya bagi kesehatan jika tidak tertangani dengan baik.

6) *Temperature extremes* atau *heat overload*.

Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya temperatur dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini utamanya jika kondisi tersebut berlangsung lama dan tidak ada peralatan pengamanannya.

7) *Repetitive Action*.

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton yang pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat.

8) Tanggung jawab

Setiap jenis tanggung jawab (*responsibility*) dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyak tanggung jawab terhadap orang, semakin rendah indikator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan

c. Analisis Aspek Beban Kerja

Penetapan bobot atau nilai beban kerja ditentukan oleh beberapa hal. Dari beberapa hal tersebut, selanjutnya beban kerja diberikan kepada karyawan yang pantas untuk menerima tanggung jawab beban kerja tersebut. Namun sebelum semua itu terjadi, langkah awal yang dilakukan adalah melakukan analisis beban kerja tersebut.

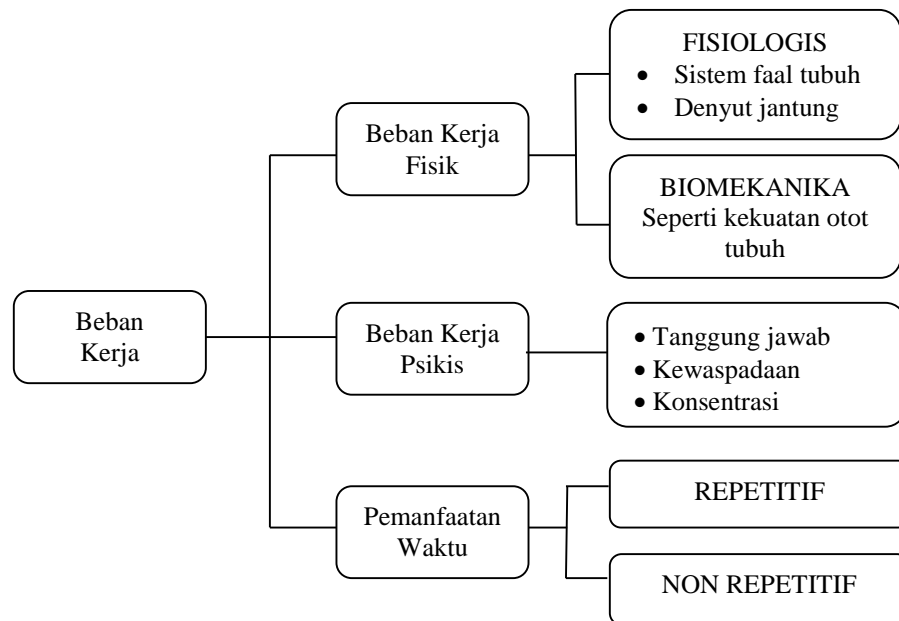
Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) No. 12 Tahun 2008 pasal 1 ayat 2 menegaskan bahwa “ analisis beban kerja adalah

suatu teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja”.

Analisis beban kerja digunakan untuk menetapkan kelayakan beban kerja atau yang dikerjakan atau diberikan kepada seseorang yang pantas dan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kelayakan dimaksud bisa saja meliputi kapasitas, skill dan kemampuan karyawan, jenis pekerjaan yang diberikan, kesesuaian ongkos kerja, kekuatan fisik dan psikis, dan sebagainya.

Tujuan dilakukan analisis beban kerja ini adalah untuk mengetahui secara jelas seberapa besar beban kerja yang akan diterima oleh seorang karyawan atau pekerja dan atau seberapa besar jumlah tenaga yang diperlukan untuk menangani suatu pekerjaan. Hal ini sejalan dengan definisi analisis beban kerja, bahwa “analisis beban kerja adalah penentuan jumlah pekerja yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu”. (Hasibuan, 2015).

Secara rinci berbagai aspek dalam penilaian beban kerja yang meliputi berbagai hal, seperti : beban kerja fisik, beban kerja psikis dan pemanfaatan waktu, dimana setiap aspek dalam beban kerja tersebut diuraikan menjadi beberapa elemen yang lebih terinci. (Koesomowidjojo, 2017). Berikut ini ditampilkan skema aspek beban kerja yang menjadi dasar penilaian beban kerja sebagai berikut :



Gambar 2.1.
Skema Aspek dan Elemen Beban Kerja

Sumber : Koesomowidjojo (2017:37)

Penjelasan dari gambar aspek elemen beban kerja tersebut di atas sebagai berikut :

1) **Beban Kerja Fisik**

Kesehatan karyawan menjadi hal yang akan menjadi pertimbangan penting bagi organisasi untuk melanjutkan atau menghentikan kerja sama. Adanya gangguan kesehatan pada karyawan akan mengganggu proses dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

2) **Beban Kerja Psikis**

Merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis di lingkungan kerjanya. Penilaian beban kerja psikis meliputi penilaian tanggung jawab karyawan, kewaspadaan atas pekerjaan yang dihadapi, tingkat konsentrasi yang dimiliki oleh karyawan, bahkan bagaimana seorang karyawan berinteraksi dengan lingkungan kerjanya. Tujuan dari penilaian beban kerja psikis ini adalah:

- a) Mengetahui batas minimal kinerja karyawan
- b) Mengetahui batas maksimal kinerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan
- c) Mengetahui sejauh mana kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja
- d) Mengetahui sejauh mana kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan pekerjaannya hingga organisasinya
- e) Melakukan pemilihan karyawan yang memiliki kapasitas beban kerja psikis di atas rata-rata karyawan lainnya untuk kemudian ditempatkan pada posisi yang membutuhkan ketahanan beban kerja lebih baik dari pada rekan sekerjanya.

3) Pemanfaatan Waktu

Analisis beban kerja berdasarkan pemanfaatan waktu dilihat dari pekerjaan yang dilakukan terdiri dari :

a) Pekerjaan yang dilakukan berulang (*Repetitif*)

Pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang memiliki siklus pekerjaan pendek dan berulang pada waktu yang relatif hampir sama. Pekerjaan ini cenderung akan membuat karyawan bosan dan akhirnya lengah.

b) Pekerjaan yang dilakukan tidak berulang (*Non Repetitif*)

Pekerjaan non repetitif ini merupakan pekerjaan yang memiliki pola tidak menentu. Pekerjaan ini biasanya berhubungan dengan pekerjaan-pekerjaan administratif dan karyawan yang bekerja di balik meja.

d. Indikator Beban Kerja

Beberapa indikator yang dapat dijadikan rujukan untuk menentukan beban kerja, bobot atau besaran nilai beban kerja sebagai berikut :

(Simamora, 2010)

- 1) Jam kerja efektif
- 2) Daftar susunan kerja
- 3) Waktu standar
- 4) Limpahan kerja

Beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus ditanggung oleh seorang karyawan, diantaranya :

(Koesomowidjojo, 2017)

- 1) Tekanan Waktu

Tekanan waktu dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang

- 2) Jadwal Kerja

Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga dan urusan penting lainnya.

- 3) Peran ganda

Peran ganda dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya. Hal ini dapat sebagai hal yang mengancam atau menantang.

4) Tanggung jawab

Setiap jenis tanggung jawab (*responsibility*) dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekan

B. Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian terdahulu yang penulis kutip menunjukkan hasil penelitian seperti yang tertera dalam tabel berikut. Tujuan dari ditampilkannya penelitian terdahulu untuk mengetahui bagaimana penelitian tersebut dilakukan, bagaimana hubungan yang terjadi antara variabel yang diteliti, dan seberapa besar tingkat hubungan antar variabel tersebut.

Berikut ini ditampilkan perbedaan yang ada antara penelitian yang penulis lakukan saat ini dengan penelitian terdahulu. Perbedaan tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 2.1 Mapping Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Nur Elyani L.I. Irmawati (2016)	Analisis Tingkat Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Di Instalasi Diagnostik Intervensi Kardiovaskular RSUD Dr.Soetomo Yogyakarta	Beban Kerja	Stres Kerja	Metode deskriptif dengan Cross Secsional	Beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja
2	Megawati T.Lumondo Franckie R.R.Maramis B.H.Ralph Kairupan (2015)	Hubungan Antara Kejenuhan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Perawat di Poliklinik BLU Prof. DR R.D. Kandou Manado	Kejenuhan Kerja Kepemimpinan	Stres Kerja	Uji Korelasi Spearman	Terdapat hubungan kejenuhan kerja, dan kepemimpinan terhadap stres kerja
3	Tri Suryaningrum (2015)	Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Terhadap Stres Kerja Pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta	Beban Kerja Dukungan Sosial	Stres Kerja	Analisis Regresi Berganda	Terdapat pengaruh positif beban kerja terhadap stres kerja, dan pengaruh negatif dukungan sosial terhadap stres kerja.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian tentang bagaimana tertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

1. Pengaruh Kejenuhan Kerja Terhadap Stres Kerja

Burnout adalah suatu sindrom kelelahan emosional, fisik, dan mental, berhubungan dengan rendahnya perasaan harga diri, disebabkan penderitaan stres yang intens dan berkepanjangan (Baron & Greenberg, 2013). Kejenuhan merupakan hasil dari tekanan emosional yang konstan dan berulang, yang diasosiasikan dengan keterlibatan yang intensif dalam hubungan antar personal untuk jangka waktu yang lama.

Terjadinya *burnout* (kejenuhan kerja) serta harga diri yang negatif dapat menyebabkan terjadinya peningkatan stress kerja. Salah satu dampak stress kerja yang berkembang ke arah negatif adalah kejenuhan atau *burnout*. Kreitner dan Kinicki dalam Satriyo dan Survival (2014) melalui model stres menunjukkan bahwa salah satu hasil dari stres secara psikologis adalah *burnout*. Burke Satriyo dan Survival (2014) menyebutkan bahwa *burnout* merupakan proses psikologis yang dihasilkan oleh stres pekerjaan yang tidak terlepaskan dan menghasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian, dan perasaan pencapaian yang menurun. Dengan demikian, orang-orang yang *burnout* mengalami kelelahan secara emosional, fisik, dan spiritual.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Beban kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan susunan pekerjaan yang dialami seseorang dari pekerjaan dihari itu termasuk organisasi, lingkungan, pribadi (fisik, psisiologis, dan psikologi), dan faktor situasional (Umansky & Rantanen dalam (Retnaningtyas, 2018). Beban kerja baik beban kerja fisik, mental, beban kerja secara kuantitatif maupun kualitatif yang diterima haruslah sesuai dengan standar atau SOP yang ada, sebab beban kerja yang terlalu tinggi dari standar akan mengakibatkan munculnya stres kerja (Koesomowidjojo, 2017)

Stres kerja tentu tidak hanya berasal dari beban kerja, namun juga dari berbagai faktor. Faktor lain selain tingginya beban kerja (*overload*), stres dapat dipengaruhi oleh konsisi kerja, pekerjaan yang tidak lagi menantang, serta pekerjaan dengan resiko yang terlalu tinggi (Saam & Wahyuni, 2013). Namun demikian, beban kerja menjadi faktor utama penyebab timbulnya stres kerja. Stres kerja yang muncul akibat tingginya beban kerja yang diterima ini harus ditangani dengan baik. Apabila hal ini tidak dapat dikelola dengan baik, maka dampak buruk tidak hanya berimbas bagi karyawan itu sendiri namun juga oganisasi kesehatan tempat karyawan tersebut bekerja, dan apabila terjadi kesalahan kerja tentu konsumen yang juga akan dirugikan (Roberts, et al, dalam (Retnaningtyas, 2018).

3. Pengaruh Kejenuhan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

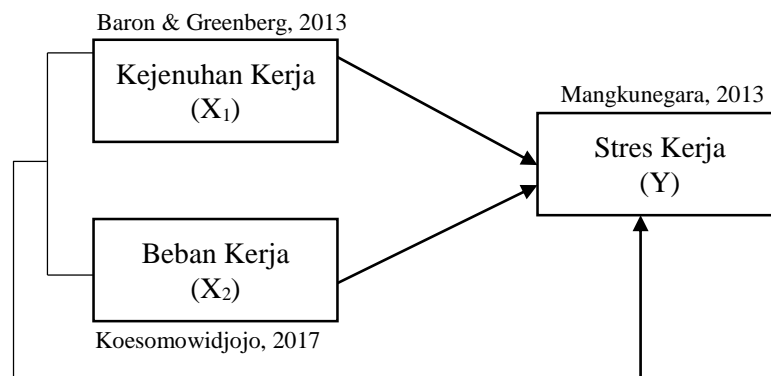
Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2013). Maksudnya adalah bahwa

kondisi stres tersebut merupakan efek dari faktor psikis negatif yang mendominasi seorang karyawan pada situasi tertentu.

Dalam menjalankan aktivitasnya di perusahaan, tentunya memungkinkan terjadinya kejenuhan kerja yang berasal dari faktor internal dan eksternal. Jika kejenuhan yang diderita karyawan meningkat tentunya akan berdampak pada meningkatnya stres kerja yang dialami.

Ketika tuntutan yang dibebankan pada seseorang berlebihan atau melebihi kemampuan yang dimiliki maka akan membuat seseorang tersebut berada dibawah stres yang berlebihan. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebih dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*.

Jadi, dari pengertian diatas bisa ditarik sebuah kerangka konseptual, sebagai berikut :



Gambar 2.2
Kerangka Kopseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan pada latar belakang masalah dan kerangka konseptual, maka berikut ini dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini. Hipotesis adalah “

dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian”. (Manullang & Pakpahan, 2014). Adapun hipotesis dalam penelitian ini dikemukakan sebagai berikut :

1. Kejenuhan kerja secara parsial berpengaruh terhadap stres kerja pada PT. Famfit Bugar Nusantara Medan.
2. Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap stres kerja pada PT. Famfit Bugar Nusantara Medan.
3. Kejenuhan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap stres kerja pada PT. Famfit Bugar Nusantara Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan penelitian maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol gejala (Rusiadi, Hidayat, & Subiantoro, 2014).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian di PT. Famfit Bugar Nusantara Medan yang beralamat di Komplek Cemara Asri Jl. Cemara Medan

2. Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan Maret hingga Juni 2021. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini:

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan/Tahun			
		Maret, 2021	April, 2021	Mei, 2021	Juni, 2021
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■			
2	Penyusunan Proposal		■		
3	Perbaikan Acc Proposal			■	
4	Seminar Proposal				■
5	Pengolahan Data				■
6	Penyusunan Skripsi				■
7	Bimbingan Skripsi				■
8	Sidang Meja Hijau				■

Sumber: Penulis (2021)

C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Pengertian dari populasi adalah “suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan”. (Manullang & Pakpahan, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak yang bekerja di PT. Famfit Bugar Nusantara yang berjumlah 50 orang yang dijadikan populasi.

2. Sampel

Sedangkan sampel adalah “bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian”. (Manullang & Pakpahan, 2014). Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Kesalahan sampel yang dapat ditoleransi (5%)

Berdasarkan rumus Slovin tersebut, maka diperoleh sampel sebagai berikut

$$n = \frac{50}{1 + (50 \times 0,05^2)}$$

n = 41,6 dibulatkan 42 sampel

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin, maka diperoleh sampel sebanyak 42 orang sampel atau responden.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini terdiri dari :

- a. Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui pengamatan (observasi), wawancara dan kuesioner. Data yang bersumber dari kuesioner selanjutnya dilakukan pengukuran dengan menggunakan skala Likert dengan parameter 5 (Sangat Setuju), 4 (Setuju), 3 (Ragu), 2 (Tidak Setuju) dan 1 (Sangat Tidak Setuju).
- b. Data sekunder adalah data pendukung yang diperoleh melalui studi pustaka atau bahan-bahan bacaan yang dapat mendukung penelitian ini, seperti studi pustaka melalui buku-buku, jurnal, artikel dan penelitian terdahulu dan sumber dari internet lainnya yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia.

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan terdiri dari 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas terdiri dari kejenuhan kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) serta variabel terikat terdiri dari stres kerja (Y). Melakukan indikasi terhadap variabel penelitian dilakukan dengan cara variabel diukur dan dibatasi melalui definisi operasional. Definisi Operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup batasan penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrumen/alat ukur". (Rusiadi, Hidayat, & Subiantoro, 2014)

Tabel berikut ini menampilkan rincian dari definisi operasional variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala Pengukuran
Kejuhan Kerja (X ₁)	Kejuhan kerja adalah suatu sindrom kelelahan emosional, fisik, dan mental, berhubungan dengan rendahnya perasaan harga diri, disebabkan penderitaan stres yang intens dan berkepanjangan (Baron & Greenberg, 2013).	a. <i>Physical Exhaustion</i> . b. <i>Emotional Exhaustion</i> c. <i>Mental Exhaustion</i> d. <i>Low of personal accomplishment</i> (Baron & Greenberg, 2013).	a. Ekspresi yang memperlihatkan individu tidak bergairah dalam bekerja b. perasaan sebagai hasil dari <i>excessive psychoemotional demands</i> yang diperlihatkan dengan menghilangnya perasaan dan perhatian, kepercayaan, minat dan semangat c. Kecenderungan rendahnya prestasi yang dicapai individu d. perasaan <i>overload</i> kelelahan fisik dan mental dalam jangka waktu yang panjang	Likert
Beban Kerja (X ₂)	Beban kerja adalah jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. (Koesomowidjojo, 2017)	a. Tekanan Waktu b. Jadwal kerja c. Peran ganda d. Tanggung jawab (Koesomowidjojo, 2017)	a. Tekanan waktu dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang b. Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja c. Peran ganda dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya d. Setiap jenis tanggung jawab (<i>responsibility</i>) dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda	Likert

Stress Kerja (Y)	Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2013).	a. Iklim kerja b. Perbedaan padangan c. Konflik kerja d. Frustrasi (Mangkunegara, 2013)	a. Ketidak jelasan peran yaitu suatu keadaan dimana karyawan b. Perbedaan antara harapan karyawan dengan pimpinan c. Ketidaksesuaian antara dua orang atau lebih di dalam perusahaan karena adanya perbedaan pendapat d. Keadaan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan atau jenis pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu dan benar	Likert
------------------	---	--	--	--------

Sumber: Diolah Penulis (2020)

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang sistematis dan objektif untuk mendapatkan atau mengumpulkan keterangan-keterangan yang bersifat lisan maupun tulisan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Wawancara (*Interview*)

Dilakukan dengan cara melakukan tanya jawab langsung dengan karyawan PT. Famfit Bugar Nusantara Medan yang berwenang memberikan informasi.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner yaitu bentuk pernyataan yang diajukan kepada responden yakni karyawan PT. Famfit Bugar Nusantara yang menjadi objek penelitian yang parameter scorenya menggunakan skala Likert.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan beberapa metode uji data untuk melihat kualitas data tersebut.

Uji data yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Validitas

Uji validitas menurut Rusiadi.et.al (2014:106) adalah uji data yang dilakukan “untuk mengetahui tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan”. (Rusiadi, Hidayat, & Subiantoro, 2014). Maksudnya adalah apakah butir pertanyaan dalam angket memberikan tingkat akurasi atau validitas sesuai dengan tujuan pengukuran dimaksud. Syarat minimum apakah setiap pertanyaan valid atau tidak dengan membandingkan dengan r -tabel . Artinya jika r hitung untuk tiap butir pertanyaan bernilai positif dan lebih besar dari r tabel (r hitung $>$ dari r tabel), maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid”. (Rusiadi, Hidayat, & Subiantoro, 2014). Kondisi kebalikannya jika r hitung lebih kecil dari r tabel (r hitung $<$ r tabel) maka butir pertanyaan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas (kehandalan)

Uji reliabilitas “adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama”. (Rusiadi, Hidayat, & Subiantoro, 2014). Maksudnya untuk mengetahui konsistensi hasil jawaban responden. Tinggi rendahnya nilai uji reliabilitas tergantung dari standar parameter nilai *Cronbach Alpha*. Suatu

instrumen (pertanyaan angket) dikatakan *reliabel* jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan demikian data penelitian dapat digunakan.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis ordinary least Square.

a. UjiNormalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mendeteksi sifat distribusi normal data yang diuji. Maksudnya bila data terdistribusi secara normal berarti hasil penelitian (sampel) dapat digeneralisasikan pada populasi. (Rusiadi, Hidayat, & Subiantoro, 2014). Hasil uji normalitas dapat dilihat dari grafik histogram dan normal probability plot (Normal P-Plot). Grafik histogram *menegaskan* bahwa data terdistribusi secara normal apabila grafik histogram yang diperoleh dari proses data melalui media SPSS menunjukkan kondisi kecembungan garis dalam grafik tersebut berada persis di tengah grafik histogram, tidak condong ke kiri dan juga tidak condong ke kanan. Sedangkan normal probability Plot (normal P-Plot) menegaskan bahwa data terdistribusi secara normal apabila diagram yang diperoleh dari proses data melalui media SPSS menunjukkan kondisi data berada pada garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada diagram P-Plot tersebut.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan analisis yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar

variabel bebas atau variabel independen. Dalam model regresi yang baik, seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. (Rusiadi, Hidayat, & Subiantoro, 2014). Uji Multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai toleransi dan *Varians Inflation Faktor (VIF)* dari hasil analisa dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* lebih besar 0,1 atau VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Artinya tidak terjadi hubungan yang saling mengikat di antara variabel bebas yang diteliti.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, atau disebut homoskedastisitas. (Rusiadi, Hidayat, & Subiantoro, 2014). Cara mendeteksinya adalah, jika pola gambar scatterplot menunjukkan :

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja
- 3) Penyebaran titik-titik tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

3. Regresi Linier Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk menganalisis kejenuhan kerja dan beban kerja terhadap stres kerja karyawan adalah model

ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Stres Kerja (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Kejenuhan kerja (*Independent Variabel*)

X_2 = Beban kerja (*Independent Variabel*)

e = Error term

4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

Hipotesis yang telah diajukan akan diuji signifikansinya. Pengujian akan dilakukan dengan uji statistik seperti berikut ini:

a. Uji-t (uji parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi dari setiap koefisien variabel independen mempengaruhi variabel dependennya. Apabila nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis (H_0) ditolak, artinya pengaruh variabel bebas tersebut terhadap variabel terikatnya adalah signifikan. Sebaliknya apabila nilai probabilitas berada lebih besar dari 0,05 maka itu berarti pengaruhnya tidak signifikan dan hipotesis (H_0) diterima. Hal ini dapat ditunjukkan, apabila :

$P > 0,05 = H_a$ ditolak atau H_0 diterima

$P < 0,05 = H_a$ diterima atau H_0 ditolak

Atau :

Kriteria pengambilan keputusan (KPK)

Terima Ho (Tolak Ha) apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $Sig.t > 0,05$

Terima Ha (Tolak Ho) apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $Sig.t < 0,05$

b. Uji-f (uji simultan)

Uji-f digunakan untuk menguji signifikansi seluruh komponen variabel independen secara bersama-sama atau keseluruhan terhadap variabel independen. Apabila :

$P > 0,05 = Ha$ ditolak atau Ho diterima

$P < 0,05 = Ha$ diterima atau Ho ditolak

Atau :

Kriteria pengambilan keputusan (KPK) :

Terima Ho (Tolak Ha) apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau $Sig.f > 0,05$

Terima Ha (Tolak Ho) apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $Sig.f < 0,05$

5. Uji Determinasi

Uji Determinasi dengan Koefisien Determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Jika koefisien R^2 diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variasi variabel terikat semakin besar. Itu berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variabel terikatnya. Sebaliknya jika koefisien R^2 semakin kecil atau mendekati 0, maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variasi variabel terikatnya semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan semakin

lemah untuk menerangkan variasi variabel terikatnya. Secara umum dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi berganda (R^2) berada diantara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum PT. Famfit Bugar Nusantara

PT. Famfit Bugar Nusantara Medan yang beralamat di Kompleks Cemara Asri Jl. Cemara Medan. Perusahaan ini juga memiliki cabang atau unit usaha di Gedung Cambridge City Square Medan, Gedung Carefour dan Cente Point Mall Medan. PT. Famfit Bugar Nusantara Medan ini bergerak di bidang bisnis jasa kebugaran, seperti Fitnes, Body Building, Gymnastic, Senam Aerobic, dan oleh raga kebugaran lainnya. Latar belakang didirikannya perusahaan ini adalah untuk menjawab kebutuhan masyarakat, khususnya masyarakat yang peduli pada kebugaran/kesehatan.

Lokasi kantor operasional yang berada di Kompleks Cemara Asri Medan dijadikan kantor pusat operasional PT. Famfit Bugar Nusantara Medan. Dari kantor ini semua operasional perusahaan dikendalikan untuk seluruh aktivitasnya, termasuk pengelolaan di masing-masing unit yang tanggung jawabnya diserahkan kepada Area Koordinator masing-masing.

Jam operasional PT. Famfit Bugar Nusantara berlaku umum atau seperti biasa operasional pada umumnya. Namun untuk jam operasional unit yang berlokasi di gedung-gedung mall, maka jam operasional mengikuti operasional gedung tersebut. Artinya bahwa petugas PT. Famfit Bugar Nusantara sangat mungkin bekerja hingga malam, tergantung jam operasional gedung mall tersebut.

PT. Famfit Bugar Nusantara dalam pelayanan kepada customernya, mengutamakan kepuasan dan kenyamanan. Dengan konsep yang demikian, diharapkan para costumer akan setia mengunjungi pusat kebugaran ini. Sebagai bentuk terima kasih yang besar kepada pelanggannya, PT. Famfit Bugar Nusantara Medan dalam waktu tertentu memberikan bonus/voucher dan sejenisnya kepada pelanggannya sebagai bentuk promosi langsung, dan sebagai pengikat pelanggan untuk menjadi pelanggan setia PT. Famfit Bugar Nusantara.

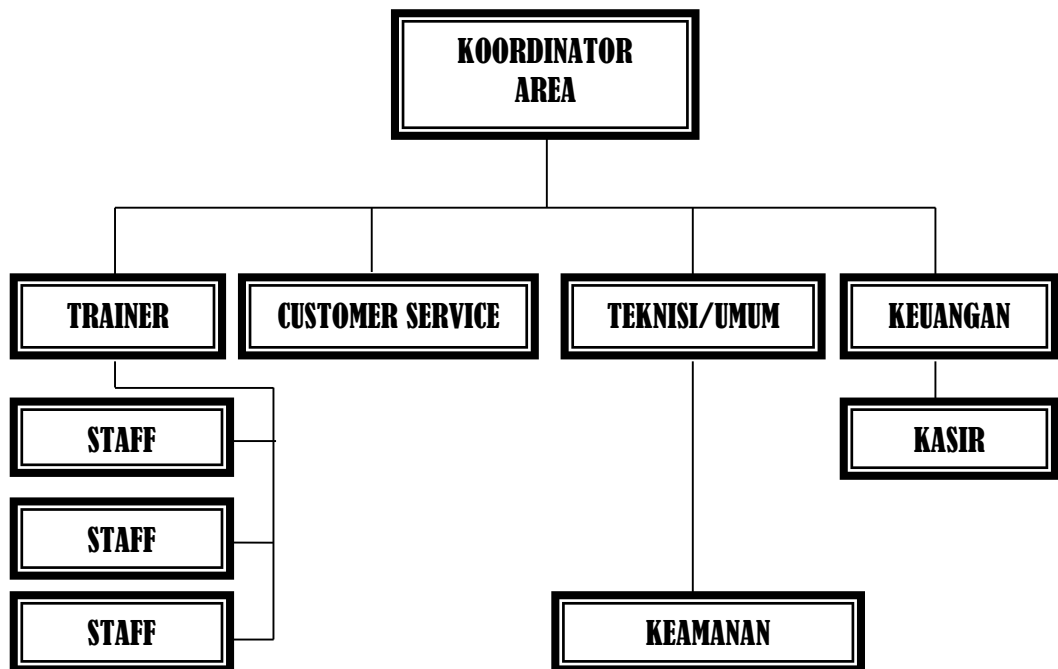
2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Sebuah struktur organisasi yang dibentuk oleh perusahaan merupakan kerangka yang menjelaskan posisi/jabatan seorang karyawan dalam perusahaan. Dimana dalam struktur tersebut akan dijelaskan alur tanggung jawab kerja yang harus dilaksanakan setiap karyawan. Selanjutnya dari struktur organisasi tersebut dijabarkan lebih rinci *job description* atau pembagian tugas yang berlaku di dalam sebuah organisasi perusahaan. Dengan adanya struktur organisasi akan lebih jelas menggambarkan bidang kerja, wewenang dan tanggung jawab seorang karyawan dalam sebuah perusahaan.

PT. Famfit Bugar Nusantara Medan dalam praktek operasionalnya dipimpin oleh seorang pimpinan operasional. Sedangkan unit operasional dipimpin oleh seorang Koordinator Area, dan dilengkapi oleh beberapa bagian yang mendukung tugas koordinator area tersebut. Masing-masing karyawan telah diberikan tugas dan tanggung jawab sebagai anggota perusahaan. Pendistribusian tugas dan

tanggung jawab tersebut telah ditetapkan sedemikian rupa untuk menunjang aktivitas operasional perusahaan secara keseluruhan, dan yang paling utama untuk mengantisipasi terjadinya tumpang tindih tugas dan tanggung jawab.

Struktur organisasi perusahaan PT. Famfit Bugar Nusantara Medan dan uraian tugas masing-masing bagian/personal ditampilkan sebagai berikut:



Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Famfit Bugar Nusantara Medan

Sumber : PT. Famfit Bugar Nusantara Medan Tahun 2020

Penjelasan uraian tugas dan tanggung jawab struktur anggota struktur organisasi perusahaan tersebut di atas, dijelaskan sebagai berikut :

a. Koordinator Area.

- 1) Bertanggung jawab penuh terhadap seluruh aktivitas operasional.
- 2) Merencanakan kerja bulanan, triwulan, semester dan tahunan.

- 3) Bertanggung jawab atas operasional, biaya, peralatan dan infrastruktur serta aset perusahaan lainnya.
- 4) Memberikan penilaian dan evaluasi atas kinerja seluruh karyawan di bawah tanggung jawabnya

b. Trainer

- 1) Bertanggung jawab terhadap Membuat jadwal petugas/staf trainer
- 2) Menyusun program trainer
- 3) Melakukan control/pengawasan di lapangan
- 4) Memastikan program dan pelayanan berjalan dengan baik
- 5) Menggantikan petugas staf trainer beristirahat
- 6) Memonitor/mengawasi keamanan fasilitas dan perlengkapan
- 7) Mengevaluasi dan menilai kinerja staf trainer

c. Customer Service

- 1) Menerima, melayani dan memberikan informasi kebutuhan customer
- 2) Membuat laporan jumlah pengunjung/costumer secara berkala
- 3) Menyediakan dan mengatur bahan bahan promosi (brosur) di area promosi
- 4) Menerima keluhan customer dan menindaklanjutinya kepada bagian yang berwenang.
- 5) Mengedepankan keramahan kepada pelanggan

d. Teknisi/Umum

- 1) Bertanggung jawab terhadap ketersediaan perlengkapan dan peralatan senam dan kebugaran.
- 2) Memastikan bahwa seluruh sarana dan prasarana kebugaran tersedia dengan kualitas yang memadai
- 3) Melakukan perbaikan terhadap kerusakan sarana dan prasarana.
- 4) Memastikan keamanan lokasi kebugaran aman dari tindakan kriminal.

e. Keuangan

- 1) Bertanggung jawab terhadap pencatatan keuangan dan jumlah rupiah yang dikelola
- 2) Melaporkan kondisi keuangan kepada pimpinan secara berkala
- 3) Menerima seluruh penerimaan kas pada hari yang bersangkutan dari kasir.
- 4) Mengkoordinir kebutuhan keuangan perusahaan dengan berkoordinasi dengan bagian lainnya
- 5) Bertanggung jawab terhadap selisih kas yang terjadi.

f. Kasir

- 1) Bertanggung jawab terhadap pengelolaan penerimaan dari pelanggan
- 2) Menyerahkan hasil penerimaan dalam satu hari operasi kepada bagian keuangan
- 3) Bertanggung jawab terhadap selisih kas penerimaan yang terjadi
- 4) Mengedepankan keramahan kepada pelanggan

g. Staff Trainer

- 1) Membantu trainer menjalankan operasional perusahaan
- 2) Ikut serta menyusun program kerja pelatihan
- 3) Melakukan evaluasi dan perkembangan peserta latihan
- 4) Bertanggung jawab terhadap keberhasilan program kerja pelatihan berskala atau terprogram

h. Keamanan

- 1) Bertanggung jawab terhadap seluruh aspek keamanan di lingkungan perusahaan
- 2) Melaporkan kondisi keamanan kepada koordinator area
- 3) Melayani pelanggan dengan mengedepankan keramahan
- 4) Memastikan bahwa seluruh perlengkapan keamanan berjalan sesuai dengan fungsinya.

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Data yang telah dikumpulkan melalui angket atau *kuesioner* terhadap karyawan PT. Famfit Bugur Nusantara Medan diperoleh hasil gambaran kelompok responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok
Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan dan Masa Kerja

No	Kelompok	Jumlah (orang)	%
JENIS KELAMIN			
1	Pria	29	69,05%
2	Wanita	13	30,95%
Total		42	100,00%
U S I A			
1	< 20 s/d 25 tahun	24	57,14%
2	26 s/d 30 tahun	10	23,81%

3	31 s/d 35 tahun	5	11,90%
4	.> 35 tahun	3	7,15%
Total		42	100,00%
PENDIDIKAN			
1	SLTA	32	76,19%
2	Diploma 3	8	19,05%
3	Sarjana	2	4,76%
Total		42	100,00%
MASA KERJA			
1	< 1 s/d 2 tahun	35	83,33%
2	.> 2 tahun	7	16,67%
Total		42	100,00%

Sumber : Hasil Penelitian 2020 (data diolah)

Tabel 4.1. di atas memberikan beberapa informasi sebagai berikut :

a. Jenis kelamin

Mayoritas karyawan PT. Famfit Bugar Nusantara Medan adalah pria sebesar 69,05% dan sisanya sebesar 30,95% adalah wanita. Bisnis yang dijalankan PT. Famfit Bugar Nusantara termasuk bisnis yang mengandalkan tenaga, sehingga yang demikian itu memerlukan banyak tenaga pria yang dianggap lebih pantas untuk menjalankan dan mengerjakan pekerjaan ini. Sedangkan posisi wanita melengkapi kebutuhan administrasi saja.

b. Usia

Para pelaksana aktivitas di perusahaan ini sebagian besar dijalankan oleh para karyawan yang masih relatif berusia muda. Secara usia memang bisnis ini digemari oleh kawula muda, sehingga para pekerja berusia muda sangat diperlukan. Mayoritas karyawan berusia di bawah 25 tahun sebesar 57,14% atau sebanyak 24 karyawan. Selebihnya adalah karyawan yang berusia di atas 25 tahun.

c. Pendidikan

Mayoritas karyawan perusahaan ini berlatar belakang pendidikan SLTA sebanyak 32 orang atau 76,19%. Pertimbangan rekrutmen terhadap karyawan berlatar belakang pendidikan SLTA tersebut, bisnis ini tidak memerlukan terlalu banyak teknis dan strategis yang rumit. Selain dari pada itu pertimbangan lainnya bahwa perusahaan menetapkan kompensasi bagi karyawan sebesar UMR kota Medan, dan karyawan berstatus kontrak.

d. Masa Kerja

Masa kerja karyawan PT. Famfit Bugar Nusantara Medan umum berjangka waktu pendek. Karena umumnya karyawan perusahaan ini berstatus kontrak, sehingga perputaran karyawan (*employee turn over*) nya cepat. Karyawan yang memiliki masa kerja sampai dengan 2 tahun adalah mayoritas sebanyak 35 orang atau 83,33% dan sisanya adalah karyawan yang masa kerjanya lebih besar dari 2 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 16,67%.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Data yang bersumber dari kuesioner yang telah disebarkan kepada karyawan PT. Famfit Bugar Nusantara Medan, didapatkan hasil tentang variabel yang diteliti di perusahaan tersebut. Dengan menggunakan SPSS sebagai alat bantu untuk mengolah data, maka diperoleh hasil pengolahan data kuesioner untuk variabel yang diteliti sebagai berikut :

a. Deskripsi Variabel Kejenuhan Kerja (X_1)

Tabel 4.2.
Deskripsi Variabel Kejenuhan Kerja (X_1)

Pertanyaan	Sangat Setuju (5)		Setuju (4)		Ragu-ragu (3)		Tidak Setuju (2)		Sangat Tidak Setuju (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	21,4%	12	28,6%	13	31,0%	6	14,3%	2	4,8%
2	8	19,0%	15	35,7%	12	28,6%	6	14,3%	1	2,4%
3	9	21,4%	7	16,7%	15	35,7%	9	21,4%	2	4,8%
4	6	14,3%	7	16,7%	15	35,7%	9	21,4%	5	11,9%
5	9	21,4%	17	40,5%	13	31,0%	2	4,8%	1	2,4%
6	13	31,0%	16	38,1%	11	26,2%	2	4,8%	0	0,0%
7	12	28,6%	13	31,0%	10	23,8%	5	11,9%	2	4,8%
8	16	38,1%	10	23,8%	9	21,4%	5	11,9%	2	4,8%

Sumber : Hasil Penelitian 2020 (data diolah)

Dari tabel tersebut di atas digambarkan bahwa jawaban mayoritas atas variabel kejenuhan kerja atas pertanyaan kuesioner sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan para pemimpin di tempat saya bekerja tidak banyak pengaruh terhadap kejenuhan kerja. Mayoritas responden menjawab Ragu sebanyak 13 responden (31,0%) dan Setuju 12 responden atau 28,6%.
2. Saya berharap penghargaan juga diberikan kepada karyawan berstatus kontrak. Mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 15 responden (35,7%) dan Ragu 12 responden atau 28,6%.
3. Saya merasa peluang saya untuk menjadi karyawan tetap terbuka lebar. Mayoritas responden menjawab Ragu sebanyak 15 responden (35,7%), Sangat Setuju dan Tidak Setuju sama-sama sebanyak 9 responden atau 21,4%
4. Saya merasa masih punya peluang untuk menduduki posisi penting di perusahaan ini. Mayoritas responden menjawab Ragu sebanyak 15

responden (35,7%), dan Tidak Setuju sebanyak 9 responden atau 21,4%

5. Saya selalu harus bekerja maksimal untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 17 responden (40,5%), dan Ragu sebanyak 13 responden atau 31,0%
 6. Saya dituntut untuk senantiasa menjaga kepuasan pelanggan dari hasil kerja saya. Mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 16 responden (38,1%), dan Sangat Setuju sebanyak 13 responden atau 31,0%
 7. Pekerjaan saya sangat monoton dan sulit bagi saya untuk berinovasi dan berkreasi. Mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 13 responden (31,0%), dan Sangat Setuju sebanyak 12 responden atau 28,6%
 8. Standar kerja yang berlaku cenderung membuat saya menjadi jenuh. Mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 16 responden (38,1%), dan Setuju sebanyak 10 responden atau 23,8%.
- b. Deskripsi Variabel Beban Kerja (X_2)

Tabel. 4.3.
Deskripsi Variabel Beban Kerja (X_2)

Pertanyaan	Sangat Setuju (5)		Setuju (4)		Ragu-ragu (3)		Tidak Setuju (2)		Sangat Tidak Setuju (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	33,3%	14	33,3%	11	26,2%	2	4,8%	1	2,4%
2	12	28,6%	11	26,2%	16	38,1%	2	4,8%	1	2,4%
3	16	38,1%	4	9,5%	17	40,5%	11	26,2%	4	9,5%
4	7	16,7%	9	21,4%	10	23,8%	12	28,6%	4	9,5%
5	15	35,7%	11	26,2%	13	31,0%	2	4,8%	1	2,4%
6	16	38,1%	13	31,0%	13	31,0%	0	0,0%	0	0,0%
7	8	19,0%	18	42,9%	9	21,4%	6	14,3%	1	2,4%
8	10	23,8%	11	26,2%	9	21,4%	9	21,4%	3	7,1%

Sumber : Hasil Penelitian 2020 (data diolah)

Deskripsi tabel tersebut di atas menggambarkan bahwa jawaban mayoritas atas variabel beban kerja atas pertanyaan kuesioner sebagai berikut

1. Pekerjaan saya selalu dibatasi waktu dan target limit, sehingga waktu yang dibutuhkan terasa sempit. Mayoritas responden menjawab Sangat Setuju dan Setuju masing-masing sebesar 14 responden atau 33,3%.
2. Saya tidak mendapatkan toleransi waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya. Mayoritas responden menjawab Ragu sebanyak 16 responden (38,1%), dan Setuju sebanyak 12 responden atau 28,6%
3. Saya jarang sekali menikmati hari libur bersama keluarga/teman tanpa harus bekerja di kantor. Mayoritas responden menjawab Ragu sebanyak 17 responden (40,5%), dan Sangat Setuju sebanyak 16 responden atau 38,1%
4. Over time atau kerja lembur itu hal yang menyenangkan karena mendapat imbalan yang sesuai. Mayoritas responden menjawab Tidak Setuju sebanyak 12 responden (28,6%), dan Ragu sebanyak 10 responden atau 23,8%
5. Saya tidak senang jika saya selalu ditunjuk atasan untuk mengambil alih pekerjaan orang lain. Mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 15 responden (35,7%), dan Setuju sebanyak 13 responden atau 31,0%
6. Saya tidak senang dengan peran ganda yang saya lakukan walau saya memiliki kemampuan untuk itu. Mayoritas responden menjawab

Sangat Setuju sebanyak 16 responden (38,1%), dan Setuju sebanyak 13 responden atau 31,0%

7. Saya merasa, beban pekerjaan saya lebih berat dibanding dengan beban pekerjaan orang lain. Mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 18 responden (42,9%), Setuju dan Ragu sebanyak 9 responden atau 21,4%
 8. Pekerjaan tambahan (*overload*) yang diberikan kepada saya merupakan hal yang menyiksa. Mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 11 responden (26,2%), dan Sangat Setuju sebanyak 10 responden atau 23,8%
- c. Deskripsi Variabel Stres Kerja (Y)

Tabel 4.4.
Deskripsi Variabel Stres Kerja

Pertanyaan	Sangat Setuju (5)		Setuju (4)		Ragu-ragu (3)		Tidak Setuju (2)		Sangat Tidak Setuju (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	28,6%	14	33,3%	12	28,6%	4	9,5%	0	0,0%
2	9	21,4%	19	45,2%	9	21,4%	3	7,1%	2	4,8%
3	18	42,9%	10	23,8%	12	28,6%	0	0,0%	2	4,8%
4	16	38,1%	18	42,9%	5	11,9%	3	7,1%	0	0,0%
5	10	23,8%	17	40,5%	7	16,7%	8	19,0%	0	0,0%
6	13	31,0%	14	33,3%	14	33,3%	1	2,4%	0	0,0%
7	10	23,8%	11	26,2%	7	16,7%	11	26,2%	3	7,1%
8	9	21,4%	12	28,6%	8	19,0%	13	31,0%	0	0,0%

Sumber : Hasil Penelitian 2020 (data diolah)

Deskripsi tabel tersebut di atas menggambarkan bahwa jawaban mayoritas atas variabel stres kerja atas pertanyaan kuesioner sebagai berikut :

1. Budaya kerja di tempat saya kerja mengganggu semangat karyawan untuk melakukan tugasnya. Mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 14 responden atau 33,3%, Setuju dan Ragu masing-masing sebesar 12 responden atau 28,6%

2. Hubungan sosial di tempat saya kerja memberi pengaruh terhadap tingkat stres saya. Mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 19 responden atau 45,2%, dan Setuju sebesar 9 responden atau 21,4%
3. Saya ingin diperlakukan secara adil tanpa melihat perbedaan status saya sebagai karyawan kontrak. Mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 18 responden atau 42,9%, dan Ragu sebesar 12 responden atau 28,6%
4. Saya ingin karyawan kontrak diberikan kebebasan berpendapat di kantor saya. Mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 18 responden atau 42,9%, dan Sangat Setuju sebesar 16 responden atau 38,1%
5. Persaingan kerja yang tidak sehat selalu hadir di tengah-tengah aktivitas kerja. Mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 17 responden atau 40,5%, dan Sangat Setuju sebesar 10 responden atau 23,8%
6. Konflik kepentingan yang terjadi berpengaruh terhadap kenyamanan saya bekerja. Mayoritas responden menjawab Setuju dan Ragu masing-masing sebanyak 14 responden atau 33,3%
7. Saya ingin pindah kerja walaupun saya tahu mencari pekerjaan itu sulit. Mayoritas responden menjawab Setuju dan Tidak Setuju masing-masing sebanyak 11 responden atau 26,2%
8. Terkadang saya bersikap apatis terhadap semua pekerjaan yang saya hadapi. Mayoritas responden menjawab Tidak Setuju sebanyak 13 responden atau 31,0%, dan Setuju sebesar 12 responden atau 28,6%

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Tabel. 4.5.
Hasil Uji Validitas Variabel Kejenuhan Kerja (X_1)

No	Butir Pertanyaan	Validitas		
		r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,348	0,30	Valid
2	Penghargaan	0,370		
3	Status Karyawan	0,353		
4	Mutasi Jabatan	0,586		
5	Kualitas Kerja	0,477		
6	Kepuasan Pelanggan	0,328		
7	Peluang Berinovasi	0,523		
8	Standar Kerja	0,484		

Sumber : Hasil Penelitian 2020 (data diolah)

Dari hasil pengolahan terhadap data penelitian variabel kejenuhan kerja diperoleh nilai r -hitung keseluruhan data pertanyaan kuesioner variabel kejenuhan kerja lebih besar dari nilai standar r -tabel yang ditetapkan sebesar 0,30 (untuk uji validitas) sehingga keseluruhan pertanyaan kuesioner variabel kejenuhan kerja dapat digunakan dalam penelitian ini karena memenuhi persyaratan validitas (valid).

Tabel. 4.6.
Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X_2)

No	Butir Pertanyaan	Validitas		
		r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Batasan Waktu	0,314	0,30	Valid
2	Toleransi Waktu	0,428		
3	Hari Libur	0,326		
4	Over time	0,492		
5	Pelaksana Pengganti	0,475		
6	Orang yang Dipercaya	0,327		
7	Distribusi Kerja	0,513		
8	Pelimpahan Kerja	0,494		

Sumber : Hasil Penelitian 2020 (data diolah)

Dari hasil pengolahan terhadap data penelitian variabel beban kerja diperoleh nilai r -hitung keseluruhan pertanyaan kuesioner variabel beban kerja lebih besar dari nilai standar r -tabel yang ditetapkan sebesar 0,30 (untuk uji validitas), sehingga keseluruhan data pertanyaan variabel

beban kerja dapat digunakan dalam penelitian ini karena memenuhi persyaratan validitas (valid).

Tabel.4.7.
Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (Y)

No	Butir Pertanyaan	Validitas		
		r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Budaya Kerja	0,340	0,30	Valid
2	Hubungan Sosial	0,348		
3	Perbedaan Status	0,334		
4	Kebebasan Berpendapat	0,370		
5	Persaingan	0,357		
6	Konflik Kepentingan	0,354		
7	Pindah Kerja	0,343		
8	Apatis	0,326		

Sumber : Hasil Penelitian 2020 (data diolah)

Dari hasil pengolahan terhadap data penelitian variabel stres kerja diperoleh nilai r-hitung keseluruhan pertanyaan kuesioner variabel stres kerja lebih besar dari nilai standar r-tabel yang ditetapkan sebesar 0,30 (untuk uji validitas), sehingga keseluruhan pertanyaan kuesioner variabel stres kerja dapat digunakan dalam penelitian ini karena memenuhi persyaratan validitas (valid).

b. Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas untuk seluruh variabel penelitian (kejenuhan, beban kerja, dan stres kerja) dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Reliabilitas		
	r-hitung	Cronbach Alpha	Keterangan
Kejenuhan Kerja	0,739	0,60	Reliabel
Beban Kerja	0,728		
Stres Kerja	0,651		

Sumber : Hasil Penelitian 2020 (data diolah)

Hasil uji reliabilitas untuk seluruh variabel penelitian tersebut di atas menghasilkan perhitungan bahwa seluruh nilai variabel menunjukkan r-hitung lebih besar dari nilai Cronbach Alpha (0,60). Ini

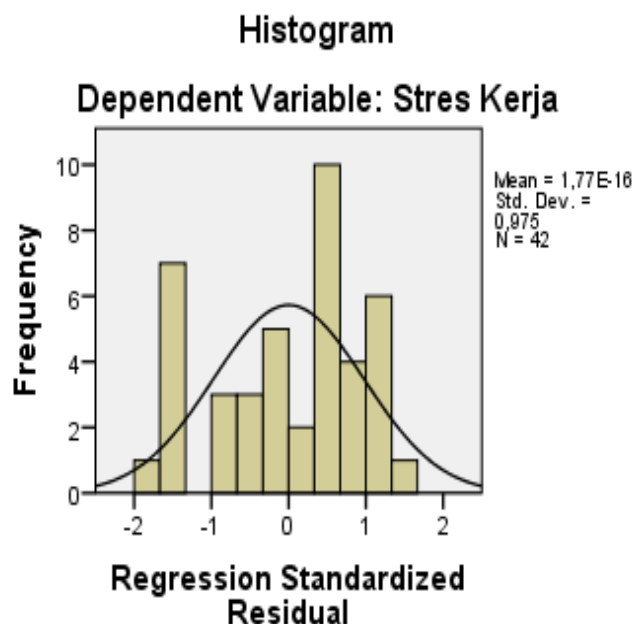
membuktikan bahwa seluruh pertanyaan kuesioner telah lulus uji reliabilitas (reliabel). Artinya seluruh data yang dijadikan bahan penelitian dapat digunakan dalam penelitian ini.

6. Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda layak atau tidak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linier berganda dapat digunakan.

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.



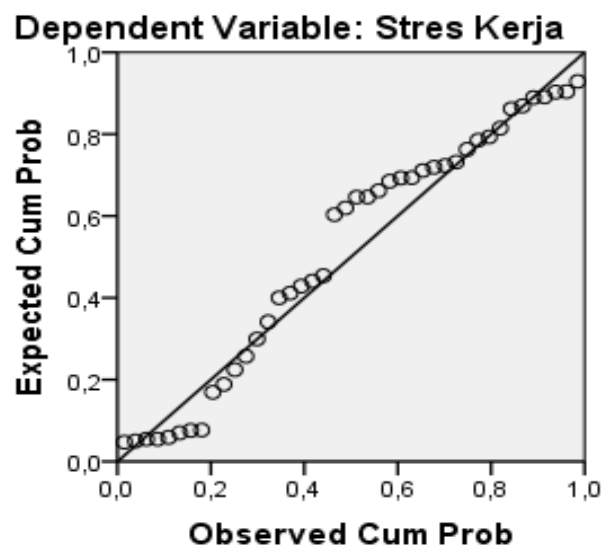
Gambar : 4.2. Histogram Hasil Uji Normalitas

Sumber : Hasil Penelitian 2020 (data diolah)

Berdasarkan gambar histogram tersebut di atas yang menjelaskan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner telah terdistribusi secara normal. Grafik Histogram di atas membuktikannya dengan garis histogram yang memiliki kecembungan yang seimbang (ditengah). Sehingga disimpulkan bahwa data dapat digunakan dalam penelitian ini.

Dalam uji normalitas ini, selain pembuktiannya dengan grafik histogram, digunakan juga uji normalitas dengan P-Plot agar menghasilkan uji normalitas yang lebih akurat. Berikut ini ditampilkan hasil uji normalitas tersebut dalam bentuk Normal P-Plot sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas P-Plot

Sumber : Hasil Penelitian 2020 (data diolah)

Berdasarkan gambar tersebut di atas terlihat bahwa distribusi data berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Artinya data yang digunakan dalam penelitian ini normal dan layak

untuk digunakan. Dengan demikian model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas. Terbukti bahwa dua tahapan uji normalitas menghasilkan informasi yang memenuhi syarat bahwa data penelitian haruslah terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.9.
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Kejenuhan Kerja	,670	,488	,381	,671	1,490
	Beban Kerja	,623	,393	,292	,671	1,490

Dependen Variabel : Stres Kerja

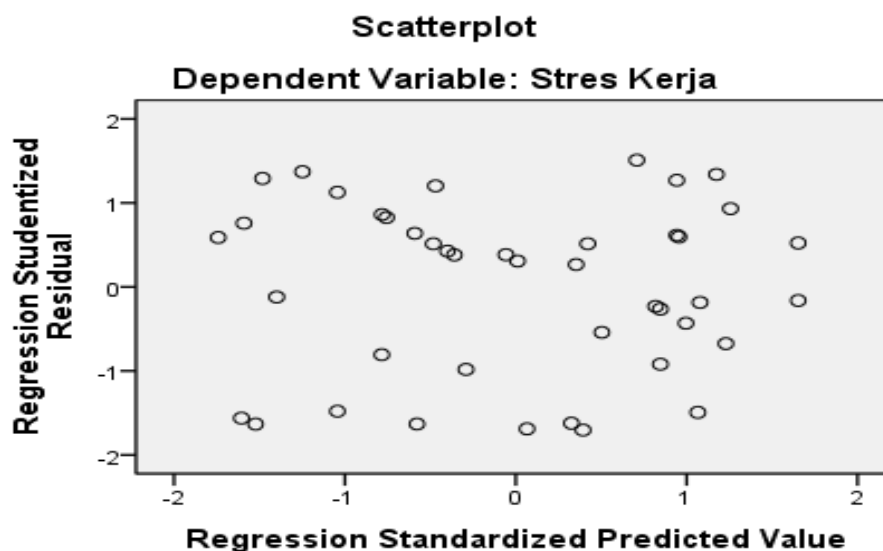
Sumber : Hasil Penelitian 2020 (data diolah)

Dari tabel hasil uji multikolinearitas tersebut di atas diperoleh hasil bahwa nilai *Collinearity Statistics* VIF untuk kedua variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 1,490 atau kurang dari 5 sebagai nilai standar. Sedangkan hasil nilai *Collinearity Statistics* Tolerance untuk kedua variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 0,671 atau lebih besar dari nilai toleransi yang dibenar yaitu 0,1. Berdasarkan penjelasan di atas, maka disimpulkan bahwa data penelitian yang digunakan tidak terdapat gejala multikolinearitas, sehingga data tersebut layak digunakan dalam penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengujian ke pengujian lainnya. Maksudnya model regresi yang memenuhi persyaratan

yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap. Kondisi ini digambarkan melalui Diagram Scatterplots sebagai berikut :



Gambar 4.4
Scatterplot Uji Heteroskedastisitas
 Sumber : Hasil Penelitian 2020 (data diolah)

Diagram *Scatterplots* di atas menggambarkan kondisi titik-titik yang ditampilkan menyebar secara acak ke berbagai arah dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Kondisi ini menunjukkan bahwa data yang diteliti terhindar dari permasalahan heteroskedastisitas. Atau dengan kata lain data yang diuji dalam penelitian ini dapat digunakan.

7. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui variabel bebas (X_1) dan variabel bebas (X_2) terhadap variabel terikat (Y). Perkiraan yang dihasilkan dari pengujian ini adalah adanya pergerakan pengaruh

secara garis lurus antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Selanjutnya akan disajikan tabel koefisien regresi berganda hasil pengolahan data penelitian dengan media SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.10.
Koefisien Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	9,317	3,144	
1 Kejenuhan Kerja	,408	,117	,465
Beban Kerja	,317	,119	,356

Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber : Hasil Penelitian 2020 (data diolah)

Tabel tersebut di atas menjelaskan bahwa variabel kejenuhan kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Variabel bebas kejenuhan kerja dan beban kerja memberi dorongan kepada variabel terikat (stres kerja) sebesar nilai koefisien regresi masing-masing variabel bebas tersebut. Persamaan linier atas kondisi tersebut dapat diilustrasikan melalui persamaan linier sebagai berikut :

$$Y = 9,317 + 0,408 X_1 + 0,317 (X_2)$$

Melalui ilustrasi persamaan linier tersebut di atas menjelaskan bahwa pengaruh kejenuhan kerja dan beban kerja adalah searah dengan stres kerja. Maksudnya nilai positif melambangkan jika kejenuhan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan stres kerja sebesar 0,408 satuan. Demikian pula hanya dengan beban kerja, apabila ditingkatkan sebesar satu satuan, akan memberi pengaruh kenaikan pada stres kerja sebesar 0,317 satuan. Dengan demikian hubungan positif yang

terjadi antara variabel bebas kejenuhan kerja dan beban kerja dengan variabel terikat stres kerja berada dalam satu garis lurus searah dan linier.

8. Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang telah dikemukakan, maka selanjutnya digunakan uji hipotesis. Untuk selanjutnya dapat ditarik kesimpulan apakah hipotesis yang dikemukakan diterima atau ditolak. Tahapan uji hipotesis ditampilkan sebagai berikut:

a. Uji Parsial (Uji-t)

Uji Parsial atau uji-t digunakan untuk membuktikan hipotesa hubungan antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikat secara parsial atau masing-masing variabel. Hasil Uji-t dengan menggunakan SPSS ditampilkan sebagai berikut :

Tabel.4.11
Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9,317	3,144		2,963	,005
	Kejenuhan Kerja	,408	,117	,465	3,489	,001
	Beban Kerja	,317	,119	,356	2,672	,011

Dependen Variabel : Stres Kerja

Sumber : Hasil Penelitian 2020 (data diolah)

Hasil Uji Parsial variabel kejenuhan kerja diperoleh hasil t -hitung sebesar 3,489 dengan signifikansi 0,001 terhadap stres kerja karyawan. Bila dibandingkan dengan nilai t -tabel, maka t -hitung 3,489 > t -tabel 1,683 dengan signifikansi 0,001 < 0,05 ($n-2$, $\alpha = 5\%$). Dengan kondisi yang

demikian maka hipotesa pertama yang diajukan dapat diterima, artinya kejenuhan kerja memberi pengaruh terhadap stres kerja karyawan.

Untuk Hasil Uji Parsial variabel beban kerja diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 2,672 dengan signifikansi 0,011 terhadap stres kerja karyawan. Bila dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka $t_{hitung} 2,671 > t_{tabel} 1,683$ dengan signifikansi $0,011 < 0,05$ ($n-2$, $\alpha = 5\%$). Dengan kondisi yang demikian maka hipotesa kedua yang diajukan dapat diterima, artinya beban kerja memberi pengaruh terhadap stres kerja karyawan.

b. Uji Simultan (Uji-f)

Uji Simultan dilakukan untuk membuktikan kebenaran hipotesa secara simultan yang dikemukakan terdahulu, apakah variabel bebas memberi pengaruh terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Dari hasil uji data dengan uji simultan dihasilkan informasi sebagai berikut :

Tabel 4.12.
Hasil Uji Simultan (Uji-f)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	449,599	2	224,799	22,342	,000 ^b
	Residual	392,401	39	10,062		
	Total	842,000	41			

a. Dependent Variabel : Stres Kerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kejenuhan Kerja

Sumber : Hasil Penelitian 2020 (data diolah)

Dari Tabel 4.12 gambaran data terlihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 22,342 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya cara memperoleh nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah menggunakan rumus ($Df (1) = K-1$, $3-1=2$, $Df (2) = n-k$, $42-3 = 39$, jadi nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,25. Dapat disimpulkan bahwa nilai $F_{hitung} 22,342 >$ nilai $F_{tabel} 3,25$. Artinya

secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kejenuhan kerja (X_1) dan variabel beban kerja (X_2) terhadap variabel dependen stres kerja (Y).

9. Uji Determinasi

Uji Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat. Koefisien pengaruh variabel bebas kejenuhan kerja dan beban kerja terhadap variabel terikat stres kerja dapat ditampilkan sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,731 ^a	,534	,510	3,17200

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kejenuhan Kerja

b. Dependen Variabel : Stres Kerja

Sumber : Hasil Penelitian 2020 (data diolah)

Nilai *R Square* pada tabel di atas mewakili nilai koefisien determinasi sebesar 0,534 atau 53,4%. Yang demikian itu menjelaskan bahwa variabel bebas kejenuhan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel stres kerja karyawan sebagai variabel terikat sebesar 53,4%. Artinya dari sekian banyak faktor-faktor yang memberi pengaruh terhadap stres kerja karyawan, maka kejenuhan kerja dan beban kerja mengambil porsi pengaruh tersebut sebesar 53,4% dari keseluruhan faktor-faktor yang memberi pengaruh terhadap stres kerja karyawan PT. Famfit Bugar Nusantara Medan.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kejenuhan Kerja Terhadap Stres Kerja

Pengorganisasian dan pembagian kerja di PT. Famfit Bugar Nusantara Medan selama ini telah berjalan sebagaimana mestinya, namun dalam praktek di lapangan, karyawan mengeluhkan tentang kondisi dan suasana kerja tersebut. Keluhan yang muncul berdasarkan data kuesioner dikarenakan status kontrak karyawan menjadi penyebab karyawan demotivasi untuk melakukan segala sesuatu yang mendorong karyawan untuk menikmati pekerjaannya tanpa rasa jenuh dan tertekan.

Selain dari pada itu para karyawan kontrak sulit untuk mengembangkan karir di perusahaan, karena ketentuan yang mengatur hal tersebut. Yang pada akhirnya kondisi ini semakin meningkatkan kejenuhan yang memuncak. Data menunjukkan bahwa umumnya karyawan mengeluhkan status mereka di perusahaan ini. Akibatnya stres karyawan semakin tinggi yang akhirnya akan berakibat pada kualitas kerja yang menurun.

Berdasarkan dari data hasil penelitian melalui analisa uji-t dan uji determinasi diperoleh gambaran bahwa sesungguhnya kejenuhan kerja karyawan PT. Famfit Bugar Nusantara Medan memberi pengaruh terhadap stres kerja karyawan. Artinya bahwa permasalahan-permasalahan yang terkait dengan motivasi, kompensasi dan terutama status karyawan di perusahaan ini sedini mungkin haruslah mendapat perhatian untuk menunjang kinerja karyawan dan kinerja perusahaan, terutama menghindari stres kerja karyawan.

Hasil penelitian ini selaras dengan pengertian hubungan kejenuhan kerja terhadap stres kerja yang dikemukakan oleh Papalia dalam Fransisca (2018) yang memberikan pengertian kejenuhan kerja atau *burnout* “ merupakan respon yang berkepanjangan terkait faktor penyebab stres yang terus menerus terjadi di tempat kerja dimana hasilnya merupakan perpaduan antara pekerja dan pekerjaannya”. Pengertian ini secara jelas menyatakan bahwa stres yang terjadi terhadap karyawan disebabkan oleh kejenuhan yang berkepanjangan. Atau dengan kata lain bahwa kejenuhan kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan.

Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Megawati T.Lumondo, Franckie R.R.Maramis dan B.H.Ralph Kairupan Tahun 2015. Dari hasil penelitian tersebut ditarik kesimpulan bahwa kejenuhan kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kejenuhan kerja pada karyawan kontrak yaitu faktor beban kerja yang terdiri dari banyak kerjaan, butuh waktu luang, durasi kerja yang lama dan pekerjaan yang sulit. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan seseorang mengalami kelelahan atau kejenuhan yang akan menimbulkan *burnout* yang kemudian akan berdampak stres kerja. Kemudian masalah pribadi yang terdiri dari motivasi kerja yang rendah, pekerjaan yang dijalani tidak sesuai harapan, gangguan kesehatan, pekerjaan tidak sesuai *passion*, jarak tempuh jauh, konflik keluarga, dan tekanan dari lingkungan. Serta diskriminasi yaitu perlakuan tidak adil antara karyawan tetap dan karyawan kontrak yang ada di perusahaan. Perlakuan

tersebut meliputi karier yang tidak kunjung berkembang, merasa tidak diapresiasi dan gaji yang tidak setara.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji-t dan uji determinasi juga membuktikan bahwa sesungguhnya beban kerja karyawan di perusahaan PT. Famfit Bugar Nusantara Medan berpengaruh terhadap stres kerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa setiap kebijakan pemberian kerja kepada karyawan yang menguntungkan buat perusahaan, tetapi memberikan ketidaknyamanan bagi karyawan. Artinya kebijakan dan keputusan manajemen tidak berpihak kepada kepentingan karyawan, sehingga sangat dimungkinkan menjadi beban bagi karyawan yang pada akhirnya mendorong munculnya stres yang akan mengganggu kinerjanya.

Danang Sunyoto (2015) menjelaskan bahwa beban kerja atau volume kerja yang berlebihan, tuntutan keahlian dan sebagainya merupakan salah satu yang mendorong munculnya stres. Demikian juga Hasibuan (2013) menjelaskan bahwa beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan serta balas jasa juga menjadi faktor lain yang mendorong tingkat stres kerja karyawan.

Pemahaman terhadap hubungan beban kerja dan stres kerja tersebut di atas bahwa secara teori kedua variabel memiliki hubungan yang positif. Artinya bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan akan memberi pengaruh stres kerja kepada karyawan yang menerimanya. Yang perlu dikhawatirkan bila kebijakan pemberian beban kerja tidak berterima bagi

karyawan, sehingga berujung pada terganggunya aktivitas kerja karyawan yang akan mengganggu pula pada kinerja karyawan tersebut.

Dari penelitian terdahulu yang mencoba membuktikan hubungan beban kerja dengan stres kerja yang dilakukan oleh Tri Suryaningrum (2015) menemukan pembuktian bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja karyawan. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Nur Elyani dan L.I. Irmawati membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja.

Dengan demikian penemuan penelitian ini adalah bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Oleh karena itu beban kerja perlu dikelola agar tidak menimbulkan stres yang berlebihan. Stres merupakan sesuatu yang menyakut interaksi antara individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi respon. Sehingga dapat dikatakan stres merupakan konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikolog dan fisik pada seseorang. Stres adalah suatu respon adaptif individu pada berbagai tekanan atau tuntutan eksternal dan menghasilkan berbagai gangguan meliputi: gangguan fisik, emosional dan perilaku (Goliszek dalam Apriyani, 2021:73). Teori tersebut yang menyatakan bahwa stres berlebihan bisa menyebabkan seseorang jadi tidak baik. Jadi dari berbagai definisi stres dapat disimpulkan bahwa stres adalah suatu kondisi yang dialami seseorang secara non-spesifik meliputi keadaan yang mengancam seseorang baik secara fisik maupun psikis. Dari sudut pandang psikologis stres dapat diartikan sebagai suatu keadaan internal yang disebabkan oleh kebutuhan psikologis tubuh atau disebabkan oleh situasi

eksternal seperti keadaan lingkungan atau sosial yang berpotensi bahaya, memberikan tantangan, menimbulkan perubahan-perubahan atau memerlukan mekanisme pertahanan.

Pada umumnya stres dipandang sebagai kondisi negatif. Namun stres dalam tingkatan tertentu, dapat memicu kinerja karyawan menjadi lebih baik karena stres muncul akibat dari tekanan-tekanan baik dari atasan, maupun persaingan di lingkungan kerja. Hal ini dapat terjadi karena stres dalam tingkatan tertentu dapat memicu karyawan untuk menciptakan gagasan-gagasan yang inovatif untuk menyelesaikan masalah dan pekerjaan sehingga stres menjadi suatu keadaan yang konstruktif. Contohnya seseorang mempunyai target tertentu dalam pekerjaannya yang mengharuskannya untuk mengerahkan lebih banyak tenaga maka orang tersebut akan mengalami stres hingga target pekerjaannya tercapai dan juga tingkat stres yang dialami akan menurun. Namun jika target tersebut terlalu tinggi dan tidak dapat dicapai atau perlu usaha yang sangat keras untuk menyelesaikannya, maka seseorang akan mengalami tingkat stres yang berlebihan.

3. Pengaruh Kejenuhan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja.

Berdasarkan fenomena yang muncul di lapangan, bahwa permasalahan yang mengganggu kinerja karyawan diantaranya, status karyawan kontrak yang menutup peluang untuk dipromosikan, dan beban kerja yang harus diterima pada hari libur. Kondisi yang demikian merupakan hal yang menjadi pertentangan batin bagi karyawan.

Karyawan berada dalam posisi sulit untuk menghadapinya. Penyaluran aspirasi penolakan atas ketidaksetujuan tersebut sangat sulit untuk diungkapkan ditambah dengan rasa ketidakberanian yang tinggi. Akhir dari itu semua menyebabkan karyawan menjadi stres dalam bekerja yang berakhir pada kualitas kerja yang dihasilkan pun menurun.

Dari hasil pengujian secara simultan variabel kejenuhan kerja dan beban kerja terhadap stres kerja menunjukkan hasil bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $22,342 > 3,25$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka kejenuhan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kejenuhan kerja dan beban kerja akan menyebabkan meningkatnya stres kerja karyawan pada PT. Famfit Bugar Nusantara Medan secara bersamaan.

Salah satu aspek penting Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu meningkatkan menurunkan tingkat stres kerja karyawan. Kejenuhan kerja dan beban kerja dapat berpengaruh pada stres kerja karyawan, oleh sebab itu pimpinan PT. Famfit Bugar Nusantara Medan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat menurunkan tingkat stres kerja.\

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kejenuhan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada PT. Famfit Bugar Nusantara Medan, sudah terlaksana dan telah menyelesaikan masalah yang ada di

identifikasi yaitu perusahaan tidak membuka peluang bagi karyawan kontrak untuk mendapatkan promosi dan peningkatan karir, sehingga memicu munculnya stres kerja karyawan, beban kerja yang bertambah, terutama di hari libur menjadi pemicu kejenuhan kerja karyawan yang berdampak pada munculnya stres kerja bagi karyawan sudah terjawab.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah dilakukan proses analisa data dengan melalui berbagai uji analisis termasuk di dalamnya uji hipotesa, maka diperoleh beberapa kesimpulan terkait dengan pengaruh kejenuhan kerja dan beban kerja terhadap stres kerja karyawan PT. Famfit Bugar Nusantara Medan, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kejenuhan kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan PT. Famfit Bugar Nusantara Medan, artinya hipotesa pertama terbukti dan dapat diterima
2. Beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan PT. Famfit Bugar Nusantara Medan, artinya hipotesa kedua terbukti dan dapat diterima.
3. Kejenuhan kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap stres kerja karyawan PT. Famfit Bugar Nusantara Medan.

B. Saran

Dalam upaya menghindari tingkat stres kerja karyawan PT. Famfit Bugar Nusantara Medan, khususnya bagi karyawan yang berstatus kontrak, maka sebaiknya manajemen PT. Famfit Bugar Nusantara melakukan beberapa hal sebagai berikut :

1. Membuka peluang promosi yang selebar-lebarnya kepada karyawan kontrak, agar kondisi kerja dan kinerja mereka tidak menurun.

2. Dibuatkan jadwal kerja khusus di hari libur berikut penunjukan petugas secara jelas, agar terhindar dari pelimpahan tugas yang tumpang tindih.
3. Memberikan penghargaan bagi karyawan kontrak yang berprestasi. Hal ini dilakukan agar karyawan merasa diperlakukan layaknya karyawan pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardela, F. (2018). *Apakah Anda Mengalami Kejenuhan Kerja ?*. finansialku.com: www.finansialku.com/kejenuhan-kerja-burnout/
- Astuty, W., Pasaribu, F., Rahayu, S., & Habibie, A. (2021). *The influence of environmental uncertainty, organizational structure and distribution network competence on the quality of supply chain management information systems. Uncertain Supply Chain Management*, 9(1), 116-124.
- Baron, & Greenberg. (2013). *Behavior in organizations understanding and managing the human side of work*. New Jersey: Prentice-Hall International.
- Chandra, R., & Adriansyah, D. (2017). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa*. Jurnal Manajemen dan Keuangan. Univerisitas Samudera Langsa
- Damayanti, F., Garvita, R. V., Wawangningrum, H., & Rahayu, S. (2021). *Flower development, pollen viability and pollen storage test of Aeschynanthus radicans. Biodiversitas Journal of Biological Diversity*, 22(4).
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, M. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indonesia, Republik. (2003). Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13. Jakarta.
- Indonesia, Republik. (2008). Peraturan Menteri Dalam Negeri No.12. Jakarta.
- Iwashina, T., Rahayu, S., Tsutsumi, C., Mizuno, T., & Widyatmoko, D. (2020). *Flavonoids and xanthones from the leaves of Amorphophallus titanum (Araceae). Biochemical Systematics and Ecology*, 90, 104036.
- Koesomowidjojo, S. R. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Lumondo, M. L., Maramis, F. R., & Kairupan, B. R. (2015). *Hubungan Antara Kejenuhan Kerja dan Kepemimpinan Dengan Stres Kerja Perawat di Poliklinik Prof.DR.RD. Kandou Manado*. Jurnal Ekonomi Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remadja Rosdakarya.
- Manullang, M., & Pakpahan, M. (2014). *Metodologi Penelitian (Proses Penelitian Praktis)*. Bandung: Citapustaka Media.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyasa. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Mustangimah, M., Putera, P. B., Zulhamdani, M., Handoyo, S., & Rahayu, S. (2021). *Evaluation of the Indonesia national strategic policy of science and technology development. Journal of Science and Technology Policy Management.*
- Nawawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Ningsih, S. (2017). *Pengaruh Kejenuhan Kerja, Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat RSUD DR. Pratomo Bagan Siapiapi Kabupaten Rokan Hilir.* Jurnal Ekonomi. Universitas Riau Pekanbaru.
- Retnaningtyas, L. E. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Kaota Madiun.* Madiun: Stikes Bhakti Husada Mulia.
- Rusiadi, Hidayat, R., & Subiantoro, N. (2014). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel.* Medan: USU Press.
- Rahayu, S., & Satria, C. (2019). *The Effect of Supply Chain Strategy and Marketing Mixes on Purchase Decisions Sharia Productin Palembang Region. International Journal of Supply Chain Management, 8(3), 389-395.*
- Saam, Z., & Wahyuni, S. (2013). *Psikologi Keperawatan (1st ed.).* Jakarta: Rajawali Pers.
- Siagian, S. P. (2012). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia .* Yogyakarta: Centre of Academic Publishing Service.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.