

# PENGARUH BEBAN KERJA, SCHEDULE/SHIFT DAN STRESS TERHADAP NILAI MAHASISWA STEIN ANGKATAN 2012

*Chatarina Yunita Tarigan  
Dosen STEIN, Jakarta*

## **Abstract**

*This study aims to determine the effect of workload, stress and schedule of work simultaneously toward student grades. The population used in this study was 90 respondents. The sample in this study were 70 respondents using non-probability sampling. Respondents in this study were STEIN students of 2012 who take courses in Public Relations. Data were collected and analyzed using SPSS version 20. Classic assumption test including normality test, multicollinearity, heteroscedasticity, and linearity. R -Square summarized in the regression model for 0.931 that shows the influence of the workload , schedule / shift , and stress work simultaneously toward student grades by 93.1% while the remaining 6.9% is influenced by other factors that not included in this study.*

**Keywords : Shift, Stress, Workload.**

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Perkembangan zaman yang semakin maju menuntut kita harus bisa beradaptasi dalam segala kondisi. Beban kerja yang semakin berat, semakin banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk dapat tetap bertahan hidup. Industri yang merupakan manifestasi dari aplikasi teknologi di dalam pemanfaatan sains, cenderung merupakan suatu fenomena yang kehadirannya secara global sulit untuk dibendung seiring dengan meningkatnya tuntutan kebutuhan hidup sebagai wahana guna menanggapi kebutuhan akan materi.

Era industri global yang telah berkembang dengan pesatnya dan kemajuan yang terjadi pada semua bidang menunjukkan bahwa produktivitas adalah salah satu tantangan pembangunan yang harus dijawab. Menurut Sinungan (2008) pentingnya arti produktivitas dalam kesejahteraan nasional saat ini telah

disadari secara universal, bahwa untuk dapat meningkatkan produktivitas perusahaan atau sistem produksi lainnya, diterapkan kombinasi kebijakan dan metode untuk memenuhi kebutuhan dan tujuan khusus. Sinungan (2008) menambahkan bahwa kebijakan ini dituangkan melalui bantuan faktor-faktor produktivitas baik internal maupun eksternal. Pada tingkat perusahaan, faktor-faktor tersebut hampir seluruhnya direfleksikan dalam sumber-sumber pokok, yakni tenaga kerja, manajemen organisasi, modal pokok, dan bahan mentah serta pengadaan perubahan waktu produksi yaitu penambahan jam kerja dan pembagian jadwal shift untuk mendapatkan rasio produktivitas yang diinginkan.

Pembagian shift kerja dilakukan untuk dapat memproduksi dan melayani pelanggan dalam waktu 24 jam, misalnya karyawan yang bekerja di unit pelayanan kesehatan, kantor imigrasi, rumah makan, perusahaan manufaktur, dan unit pelayanan transportasi, perhotelan. Karyawan sering dihadapkan dengan

berbagi masalah dalam perusahaan sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres.

Sistem kerja shift ([Wikipedia, 2010](#)) adalah pembagian jadwal kerja yang dilakukan selama 24 jam penuh di luar jam kerja normal, yaitu bekerja pada pagi hari, sore hari, dan malam hari. Periode sistem kerja shift meliputi bekerja dengan shift yang panjang (long-term night shift) dan pembagian jadwal shift yang selalu berubah (rotasi shift). Rotasi shift dapat berjalan lambat, yaitu pembagian jadwal shift yang berotasi setiap minggu dan dapat berjalan cepat, yaitu pembagian jadwal shift yang berotasi setiap dua atau tiga hari sekali. Departemen layanan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja dunia menambahkan bahwa sistem kerja shift berpotensi menyebabkan gangguan kesehatan, misalnya kelelahan dalam bekerja yang dapat menyebabkan symptoms fisik dan mental. Tidak hanya masalah kesehatan, pekerja shift juga berisiko mengalami gangguan dengan lingkungan sosial, baik hubungan keluarga maupun dengan masyarakat. Gangguan pada hubungan sosial disebabkan oleh frekuensi pertemuan pekerja shift dengan keluarga dan lingkungan rumahnya yang sangat terbatas. Gangguan kesehatan dan gangguan sosial yang dialami pekerja shift berpotensi menimbulkan stres kerja. Stres kerja oleh [Riggio](#) (2003) didefinisikan sebagai interaksi antara seseorang dan situasi lingkungan atau

stresor yang mengancam atau menantang sehingga menimbulkan reaksi pada fisiologis maupun psikologis pekerja.

Ancaman pada stres kerja (Lee dan Ashlorth, dalam [Rice, 1999](#)) dapat berasal dari tuntutan pekerjaan yang berlebihan, bahaya di tempat kerja, kurangnya dukungan sosial, waktu bekerja, pekerjaan yang dianggap berlebihan, dan rendahnya ketersediannya kebutuhan sesuai dengan ekspektasi misalnya, gaji, kepuasan kerja, promosi, dan jenjang karir. [Rice](#) (1999) yang mempunyai definisi senada mengenai stres kerja menambahkan bahwa stres kerja yang terjadi pada individu meliputi gangguan psikologis, fisiologis, perilaku, dan gangguan pada organisasi. Shift kerja yang diterapkan perusahaan sebagai suatu pola waktu kerja memiliki dampak cukup besar terhadap kesehatan pekerja. Pekerjaan shift adalah pekerjaan yang mempunyai jadwal tertentu dan berlaku sangat bervariasi, biasanya 8 jam per shift.

[Silaban](#) (1996) mengatakan bahwa 63 % pekerja menderita kelelahan akibat pengaruh shift kerja yang dapat berakibat terjadinya kecelakaan kerja. Menurut [phoon](#) (1988) kelelahan bersifat subjektif akibat kerja shift, yaitu tidak dapat tidur siang, selera makan menurun, gangguan pencernaan, nyeri lambung. Menurut [Grandjean](#) (1993) sekitar 60-70% pekerja shift malam menderita gangguan tidur.

Menurut [schultz](#) (1982) shift kerja malam lebih berpengaruh negatif terhadap kondisi pekerja dibanding shift pagi, karena pola sikap siklus hidup manusia pada malam hari umumnya digunakan untuk istirahat. Namun karena bekerja pada shift malam maka tubuh dipaksa untuk mengikutinya. Hal ini relatif cenderung mengakibatkan terjadinya kesalahan kerja, kecelakaan dan absentisme. [Josling](#) (2005) mengatakan bahwa dampak shift kerja malam terutama gangguan irama tubuh yang menyebabkan penurunan kewaspadaan, gangguan fisiologis dan psikologis berupa kurang konsentrasi, nafsu makan menurun,

penyakit jantung, tekanan darah, stress dan gangguan gastrointestinal yang dapat mengakibatkan resiko terjadinya kecelakaan kerja. Fungsi tubuh manusia bervariasi dalam 24 jam, meningkat pada siang hari dan menurun pada malam hari. Hal ini mempengaruhi suhu tubuh, denyut jantung, tekanan darah, produksi adrenalin, stress mental dan fisik.

**Suma'mur** (1993) menyatakan bahwa shift kerja malam perlu mendapat perhatian karena irama faal manusia (*circadian ritme*) terganggu, metabolisme tubuh tidak dapat beradaptasi, kelelahan, kurang tidur, alat pencernaan kurang berfungsi secara normal, timbul reaksi psikologis dan pengaruh yang kumulatif. Kelelahan adalah keluhan utama bagi pekerja shift dan akan menurunkan daya konsentrasi, motivasi, daya ingat dan reaksi mental sehingga rentan terhadap stress.

Shift kerja dipandang sebagai tuntutan yang menekan individu, jika tidak dikelola dengan baik oleh perusahaan akan berdampak pada gangguan fisiologis dan perilaku pekerja dan pada akhirnya akan mengurangi produktifitas kerja. Menurut **Undang Undang No. 13 Tentang Ketenagakerjaan** pasal 77 Tahun 2003 bahwa waktu kerja bagi seorang pekerja per shift adalah sebanyak 7 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu. Pengaturan waktu istirahat dalam **UU no. 13 Tahun 2003** pasal 79 ayat 2 a yaitu istirahat antara jam kerja sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja. Dalam ayat 2 b pasal 79 dikatakan bahwa jam istirahat mingguan 1 hari untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 2 hari untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Penelitian ini dilakukan pada pekerja shift. Pekerja shift dipilih sebagai subjek karena melihat bahwa sistem kerja shift yang diberlakukan perusahaan sebagai usaha meningkatkan

produktivitas ternyata dapat menimbulkan kerugian bagi pekerja shift baik dari segi kesehatan maupun kehidupan sosial. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik menulis dengan judul : **PENGARUH BEBAN KERJA, SCHEDULE/ SHIFT DAN STRESS TERHADAP NILAI MAHASISWA STEIN ANGKATAN 2012**

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap nilai Mahasiswa.
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja nilai Mahasiswa.
3. Untuk mengetahui pengaruh schedule terhadap nilai Mahasiswa.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stress kerja dan schedule secara bersama-sama terhadap nilai Mahasiswa.

### **LANDASAN TEORI**

#### **Pengertian Beban Kerja**

Menurut Menpan (**Dhini Rama Dhania, 2010**), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut **Permendagri No. 12/2008**, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan. Beban tersebut dapat berupa beban fisik maupun mental. Seorang tenaga kerja mempunyai kemampuan berbeda dalam hubungannya dengan beban kerja (**Suma'mur P.K. 1996**). Ada beberapa macam definisi beban kerja, yang pertama beban kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh tubuh manusia dan berat ringannya beban kerja sangat mempengaruhi konsumsi energi (**Salim, 2002**), yang kedua beban kerja adalah beban yang diterima pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya seperti

mengangkat, mencangkul, berlari, memikul, mendayung dan lain-lain (Depkes RI, 2003), yang ketiga beban kerja adalah beban fisik maupun non fisik yang ditanggung oleh pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya (Depkes RI, 2003).

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam penelitian Aminah Soleman (Arika, 2011) adalah sebagai berikut :

#### 1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah :

##### a. Tugas-tugas (*tasks*)

Tugas ada yang bersifat fisik seperti, tata ruang kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja dan alat bantu kerja. Tugas juga ada yang bersifat mental seperti, kompleksitas pekerjaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

##### b. Organisasi kerja

Organisasi kerja yang mempengaruhi beban kerja misalnya, lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, sistem pengupahan, kerja malam, musik kerja, tugas dan wewenang.

##### c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja adalah yang termasuk dalam beban tambahan akibat lingkungan kerja. Misalnya saja lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas pencemar udara), lingkungan kerja biologis (bakteri, virus dan parasit) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).

#### 2. Faktor Internal

Faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari

beban kerja eksternal. Reaksi tersebut dikenal dengan *strain*. Secara ringkas faktor internal meliputi:

- a. Faktor somatis, yaitu jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.
- b. Faktor psikis, yaitu motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan

### **Akibat-akibat dari Beban Kerja**

Beberapa akibat dari beban kerja adalah:

1. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah, dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja (Depkes dan Kessos RI, 2000).
2. Akibat beban kerja fisik yang berat yang berhubungan dengan waktu kerja yang lebih dari 8 jam, maka dapat menurunkan produktivitas kerja serta meningkatnya angka kecelakaan kerja dan sakit (Budiono, 2003).
3. Akibat pembebanan kerja yang berlebihan, maka dapat mengakibatkan kelelahan kerja (Budiono, 2003). Semakin meningkatnya beban kerja, maka konsumsi oksigen akan meningkat sampai didapat kondisi maksimumnya. Beban kerja yang lebih tinggi yang tidak dapat dilaksanakan dalam kondisi aerobik, disebabkan oleh kandungan oksigen yang tidak mencukupi untuk suatu proses aerobik. Akibatnya adalah manifestasi rasa lelah yang ditandai dengan meningkatnya kandungan asam laktat (Nurmianto, 2003).
4. Akibat beratnya beban kerja, maka dapat menimbulkan cedera kerja. Hal itu karena konsumsi energi sangat terbatas dalam mengatasi beratnya beban kerja, tetapi tubuh berusaha mengatasi beratnya beban kerja sehingga menimbulkan cedera kerja (Salim, 2002).
5. Salah satu masalah di perkantoran adalah keluhan *low back pain* yang berhubungan dengan beban kerja, terutama cara angkat mengangkat serta

sikap kerja tidak ergonomik. *Low back pain* adalah gejala yang umum dari berbagai penyakit yang mengenai bagian bawah dari pinggul terutama tulang pada persendiannya (Salim, 2002).

6. Pekerjaan fisik yang berat jika diperpanjang akan mengakibatkan perubahan fisiologis dan dapat diukur. Misalnya saja, detak jantung, penggunaan oksigen dan ketegangan otot (Anies, 2002).
7. Beban kerja yang terlalu berat juga dapat menimbulkan stres psikologis (Anies, 2002).
8. Beban kerja yang *overload*, misalnya saja target kerja yang melebihi kemampuan pekerja yang bersangkutan akan mengakibatkan kelelahan dan berada dalam ketegangan yang tinggi (Anies, 2002).
9. Setiap beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan tubuh seseorang. Apabila beban kerja lebih besar dari kemampuan tubuh maka akan terjadi rasa tidak nyaman (paling awal), kelelahan (*overstress*), kecelakaan, cedera, rasa sakit, penyakit dan produktivitas menurun (paling akhir). Sebaliknya, apabila beban kerja lebih kecil dari kemampuan tubuh maka akan terjadi *understress*, kejenuhan, kebosanan, kelesuan, kurang produktif dan sakit (Santoso, 2004).

Dari faktor-faktor tersebut dapat diperoleh indikator-indikator dari variabel beban kerja sebagai berikut :

1. Faktor eksternal :
  - a. Tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja)
  - b. Tugas-tugas yang bersifat mental (tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya)
  - c. Waktu kerja dan waktu istirahat
  - d. Kerja secara bergilir
  - e. Pelimpahan tugas dan wewenang
2. Faktor internal :
  - a. Faktor somatis (kondisi kesehatan)

- b. Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan sebagainya)

### Pengertian schedule / shift

Menurut Schermerhorn (2002), shift adalah pembagian kerja yang dapat diartikan dimana suatu pekerjaan dengan waktu penuh dipilah di antara dua orang atau lebih. Bagi seorang pekerja, shift kerja berarti berada pada lokasi kerja yang sama, teratur pada saat yang sama (shift kontinu) atau pada waktu yang berlainan (shift kerja rotasi). Shift kerja berbeda dengan hari kerja biasa, dimana pada hari kerja biasa pekerjaan dilakukan secara teratur pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya, sedangkan shift kerja dapat dilakukan lebih dari satu kali untuk memenuhi jadwal 24 jam per hari. Biasa perusahaan yang berjalan secara kontinu menerapkan shift kerja dengan alasan kebutuhan sosial pelayanan (Eko, 2004).

### Karakteristik dan pembagian kerja shift

Shift kerja mempunyai dua macam, yaitu shift berputar (rotation) dan shift tetap (permanent). Merancang perputaran shift memperhatikan : 1. Kekurangan istirahat atau tidur ditekan sekecil mungkin sehingga dapat meminimumkan kelelahan, 2. Sediakan waktu sebanyak mungkin untuk kehidupan keluarga/sosial. Menurut Knauth (1988) terdapat 5 faktor shift kerja : 1. Jenis shift (pagi, siang malam) 2. Panjang waktu tiap shift, 3. Waktu dimulai dan berakhir satu shift, 4. Distribusi waktu istirahat, 5. Arah transisi shift. Monk dan Folkrad (1983) mengkatégorikan tiga tipe sistem shift kerja, yaitu:

- a. Sistem shift permanen  
Setiap individu bekerja hanya pada satu bagian dari 3 shift kerja setiap 8 jam
- b. Sistem rotasi shift cepat  
Tenaga kerja secara bergilir bekerja dengan periode rotasi kerja 2-3 hari. Sistem shift ini lebih banyak disukai karena dapat mengurangi kebosanan

kerja, kerugiannya menyebabkan kinerja shift malam dan waktu tidur terganggu sehingga diperlukan 2-3 hari libur setelah kerja malam. Berdasarkan faktor sosial dan fisiologis diusulkan sistem rotasi shift cepat, yaitu sistem 2-2-2 dan 2-2-3 yang disebut sistem Metropolitan dan Continental. Sistem rotasi shift 2-2-3 yaitu : rotasi shift kerja pagi, siang dan malam dilaksanakan masing-masing 2 hari, dan pada akhir periode shift kerja malam diberi libur 2 hari dan kembali lagi ke siklus shift kerja semula. Sistem rotasi 2-2-3 yaitu : rotasi shift kerja dimana salah satu shift dilaksanakan 3 hari bergiliran setiap periode shift dan dua shift lainnya dilaksanakan masing-masing 2 hari. Pada akhir periode shift kerja diberi libur 2 hari.

c. Sistem rotasi shift lambat, merupakan kombinasi antara sistem shift permanen dan sistem rotasi shift cepat. Rotasi shift kerja dapat berbentuk mingguan, atau bulanan. Sistem ini menyebabkan circadian rhythm terganggu pada shift malam. Terdapat empat jenis dampak shift, yaitu :

1. Job Performance  
Perubahan jadwal shift kerja yang terus menerus menyebabkan pekerja harus terus beradaptasi dengan perubahan tersebut.
2. Job Related Attitude  
Karyawan yang bekerja pada shift malam sering menunjukkan sikap dan emosi
3. Personal Health  
Pekerjaan yang menggunakan sistem shift dapat mengganggu kesehatan secara fisik dan mental, karena situasi dan kondisi pada setiap shift berbeda. Pekerja harus menyesuaikan kondisi fisik setiap kali bekerja di shift yang berbeda.
4. Social and Domestic Factors  
Pembagian shift kerja dapat menyebabkan pekerja yang sudah berkeluarga atau pekerja wanita

akan mengalami kesulitan dalam membagi waktu bersosialisasi, berkomunikasi dengan anggota keluarga yang lain dan melakukan kegiatan religius.

### Efek shift kerja

Menurut **Monk dan Folkard**, Pekerja yang terlibat dalam sistem shift rotasi akan berubah-ubah waktu kerjanya, pagi, sore dan malam hari, sesuai dengan sistem kerja shift rotasi yang ditentukan. Banyak perusahaan beroperasi lebih dari 8 jam per hari untuk memenuhi kebutuhan pasar dan karena keterbatasan sumber daya atau fasilitas. Konsekuensinya, perusahaan harus melakukan shift kerja. Shift kerja adalah periode waktu dimana suatu kelompok pekerja dijadualkan bekerja pada tempat kerja tertentu. Disamping memiliki segi positif yaitu memaksimalkan sumber daya yang ada, shift kerja akan memiliki resiko dan mempengaruhi pekerja pada:

1. Aspek Fisiologis  
Circadian rhythms menjadi dasar fisiologis dan psikologis pada siklus tidur dan bangun harian. Fungsi dan tahapan fisiologis dan psikologis memiliki suatu circadian rhythms yang tertentu selama 24 jam sehari, sehingga circadian rhythms seseorang akan terganggu jika terjadi perubahan jadwal kegiatan seperti perubahan shift kerja.
2. Aspek Psikologis  
Stress akibat shift kerja akan menyebabkan kelelahan (*fatigue*) yang dapat menyebabkan gangguan psikis pada pekerja, seperti ketidakpuasan dan iritasi. Tingkat kecelakaan dapat meningkat dengan meningkatnya stres, fatigue, dan ketidakpuasan akibat shift kerja ini.
3. Aspek Kinerja  
Kinerja pekerja, termasuk tingkat kesalahan, ketelitian dan tingkat kecelakaan, lebih baik pada waktu siang hari dari pada malam hari, sehingga dalam menentukan shift kerja

harus diperhatikan kombinasi dari tipe pekerjaan, sistem shift dan tipe pekerja.

#### 4. Domestik dan sosial

Shift kerja akan berpengaruh negatif terhadap hubungan keluarga seperti tingkat berkumpulnya anggota keluarga dan sering berakibat pada konflik keluarga. Secara sosial, shift kerja juga akan mempengaruhi sosialisasi pekerja karena interaksinya terhadap lingkungan menjadi terganggu.

### Pengertian Stress Kerja

Stres timbul sebagai dampak dari hubungan antara individu dengan lingkungannya yang dinilai oleh individu sebagai sesuatu yang mengganggu atau melebihi kapasitas dan membahayakan kelangsungan hidupnya (Folkman, 1984). Definisi lain mengenai stres datang dari Baum (dalam Taylor, 2006) yang menyatakan bahwa stres adalah pengalaman emosional negatif yang disertai dengan perubahan biochemical, fisiologis, kognitif, dan perubahan tingkah laku yang dapat diukur dan secara langsung berubah atau terakomodasi karena adanya situasi yang menekan (stressful event).

Selye (dalam Rice, 1999) memperkenalkan istilah distress dan eustress dalam stres. Distress dikatakan sebagai stres yang tidak menyenangkan dan merusak sedangkan eustress dikatakan sebagai pengalaman yang menyenangkan, memuaskan yang didapatkan dari stress. Menurut Rice (1999) stres memiliki tiga pengertian yang berbeda. Definisi pertama stres dikatakan sebagai stimulus yang berasal dari situasi atau lingkungan yang menyebabkan individu merasa tertekan pada situasi tersebut, dalam pengertian ini stres dianggap sebagai sesuatu yang eksternal. Definisi kedua, stres dianggap sebagai respons subjektif, dalam pengertian ini stres dianggap sebagai sesuatu yang internal yaitu keadaan

psikologis individu atau ketegangan yang dirasakan oleh individu dan definisi yang ketiga, stres dianggap sebagai reaksi fisik tubuh untuk menuntut dan merusak sehingga menyebabkan gangguan-gangguan pada individu.

Stres kerja merupakan interaksi antara seseorang dengan situasi lingkungan atau stresor yang dianggap mengancam atau menantang, dan menimbulkan gangguan psikologis, fisiologis, perilaku, dan gangguan pada organisasi. Sistem kerja shift merupakan salah satu stresor penyebab stres kerja (Rice, 1999). Sistem kerja shift berpotensi menyebabkan stres kerja bilamana pekerja merasa terancam atau tertekan sehingga menimbulkan gangguan psikologis, fisiologis, perilaku, dan gangguan organisasional.

Dalam kehidupan sehari-hari stres dapat diartikan sebagai sesuatu yang membuat kita mengalami tekanan mental atau beban kehidupan, suatu kekuatan yang mendesak atau mencekam yang menimbulkan ketegangan, mengganggu keseimbangan karena masalah atau tuntutan penyesuaian diri. Menurut Selye H (dalam Sunaryo; 2004:214) "Stres adalah respon manusia yang bersifat nonspesifik terhadap setiap tuntutan kebutuhan yang ada pada dirinya". Menurut Donnelly (1985:204) menyatakan: Stres kerja adalah suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perbedaan individu dan/atau proses psikologi, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Menurut Fauzi (2001:394) perhatian terhadap masalah stres harus dibedakan atas jenisnya yaitu stres yang disebut eustres (yang berdampak positif) dan distress (yang berdampak negatif). Stres yang berdampak positif dapat menjadi sesuatu yang menyenangkan karena dapat memberikan semacam rangsangan dan motivasi untuk memecahkan suatu

masalah sehingga dapat mencapai hasil yang optimal, tapi penelitian ini adalah pada stres sebagai distress yaitu stres yang mengakibatkan dampak merugikan bagi manusia seperti terganggunya kesehatan, kehidupan, penampilan, tingkah laku, dan sikap. Reaksi yang diberikan seseorang dalam menghadapi stressor menunjukkan karakter yang dimilikinya dan sampai dimana batas kemampuan mereka untuk mengatasinya.

### Sumber-sumber Stres kerja

Menurut **Robbins** (1996:224) sumber stres kerja yang potensial sebagai berikut:

1. Lingkungan Perubahan dalam daur bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi ini sering diiringi dengan pengurangan yang permanen tenaga kerja, pemberhentian masal sementara, gaji yang dikurangi, pekan kerja yang lebih pendek dan sebagainya, selain itu ketidakpastian politik dan ketidakpastian teknologi dapat menyebabkan stres kerja.
2. Organisasional Faktor yang menjadi sumber atau mempengaruhi stres kerja cukup banyak jumlahnya, sebagai berikut: kekaburan peran dan konflik peran, kelebihan beban kerja (work Overload), tanggung jawab terhadap orang lain (responsibility for people), pengembangan karier (career development), kurangnya kohesi kelompok, dukungan kelompok yang tidak memadai, struktur dan iklim organisasi (organizational structure and climate), wilayah organisasi (Organizational territory), karakteristik tugas (task characteristic), pengaruh kepemimpinan (leadership influence).
3. Individual lazimnya hanya bekerja 40 sampai 50 jam sepekan. Pengalaman dan masalah yang dijumpai orang diluar jam kerja yang lebih dari 120 jam tiap pekan dapat meluber ke pekerjaan, faktor ini mencakup isu keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian yang intern.

Kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan dan kedisiplinan merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan sehingga terbawa ke tempat kerja.

Menurut Sutherland dan Cooper (dalam **Smet : 1994**) sumber stres kerja berasal langsung dari pekerjaan dan interaksi antara lingkungan sosial dengan pekerjaan, meliputi:

1. Stressor yang ada dalam pekerjaan itu sendiri. (contoh: beban kerja, fasilitas kerja yang kurang, proses pengambilan keputusan yang lama).
2. Konflik peran, peran didalam kerja yang tidak jelas, tanggung jawab yang tidak jelas.
3. Masalah dalam hubungan dengan orang lain. (contoh: hubungan dengan atasan, rekan sejawat, dan pola hubungan atasan dengan bawahan)
4. Perkembangan karir: under /over - promotion, dan keselamatan kerja.
5. Iklim dan struktur organisasi.
6. Adanya konflik antara tuntutan kerja dengan tuntutan keluarga.

### Aspek-aspek Stres Kerja

Stres kerja dikategorikan dalam beberapa aspek-aspek stres kerja oleh **Rice** (1999) dan **Robbins** (1998), meliputi :

- a. Aspek fisiologis
- b. Aspek psikologis
- c. Aspek tingkah laku (behavioral)
- d. Aspek organisasional

Menurut yayasan promosi kesehatan di viktorija, stres kerja dapat dilihat melalui dua aspek yaitu:

- a. Kontrol terhadap pekerjaan (Job control). Kontrol terhadap pekerjaan menggambarkan kemampuan pekerja menggunakan keahliannya dan menggambarkan seberapa besar pekerja memutuskan bagaimana cara menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Tuntutan pekerjaan (job demands). Tuntutan pekerjaan adalah segala sesuatu yang bersifat fisik pada pekerjaan, tuntutan pekerjaan mengarah pada karakteristik



pekerjaan yang menuntut keahlian pekerja, misalnya kelebihan beban kerja, waktu pekerjaan, dan kesulitan pekerjaan. Kombinasi kedua aspek ini menghasilkan pengukuran spesifik mengenai stres kerja yang biasa disebut dengan job strain.

Beranjak pada uraian di atas oleh ahli-ahli mengenai aspek-aspek stres kerja, maka aspek-aspek stres kerja pada penelitian ini didasarkan pada teori Rice (1999) dan Gibson, dkk (2000) yang keduanya membagi stres kerja menjadi 4 aspek yaitu aspek fisiologis, aspek psikologis, aspek behavioral, dan aspek organisasional yang dapat diukur melalui symptoms-symptoms yang ada didalamnya. Berdasarkan uraian oleh ahli-ahli mengenai faktor-faktor yang dapat mengakibatkan stres kerja, maka dapat disimpulkan bahwa sumber-sumber yang potensial mengakibat stres kerja meliputi beberapa faktor individual yaitu : masalah keluarga, masalah ekonomi, kepribadian, faktor organisasional, tuntutan pekerjaan, bahaya pekerjaan, shiftwork, peran dalam pekerjaan, jenjang karir, hubungan interpersonal, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, kebosanan dalam bekerja dan faktor lingkungan, ketidak pastian situasi ekonomi, situasi politik dan teknologi. Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati ketika timbulnya tuntutan untuk selalu efisien didalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut seseorang akan menjadi nervous, merasakan kecemasan, tegang dan emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu menurun.

### **Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja**

Terdapat dua faktor penyebab atau sumber yang memicu munculnya stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal (Dwiyanti, 2001). Secara umum faktor tersebut dikelompokkan sebagai berikut:

1. Tidak adanya dukungan sosial.  
Mengandung arti bahwa stres akan

cenderung muncul pada karyawan yang tidak mendapatkan dukungan dari lingkungan sosial. Dukungan sosial tersebut dapat berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga.

2. Tidak adanya kesempatan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di kantor. Hal ini berkaitan dengan hak dan kewenangan seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.
3. Pelecehan seksual, yaitu kontak atau komunikasi yang berhubungan atau dikonotasikan berkaitan dengan seks yang tidak diinginkan.
4. Kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja secara fisik mempengaruhi stres kerja yang meliputi suhu yang terlalu panas, dingin, sesak, kurang cahaya dan menimbulkan kebisingan. Ruangan yang terlalu panas menyebabkan ketidak nyamanan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, begitu juga ruangan yang terlalu dingin.
5. Manajemen yang tidak sehat. Banyak orang yang stres dalam pekerjaan ketika gaya kepemimpinan para manajernya cenderung neurotis, yaitu seorang pemimpin yang sangat sensitif, tidak percaya orang lain (khususnya bawahan), perfeksionis, terlalu mendramatisir suasana hati atau peristiwa, sehingga mempengaruhi pembuatan keputusan di tempat kerja.
6. Tipe kepribadian. Seseorang dengan kepribadian tipe A cenderung mengalami stres dibanding kepribadian tipe B.
7. Peristiwa atau pengalaman pribadi. Stres kerja sering disebabkan oleh pengalaman pribadi yang menyakitkan, kematian pasangan, perceraian, sekolah, anak sakit atau gagal sekolah, kehamilan tidak diinginkan, peristiwa traumatis atau menghadapi masalah (pelanggaran) hukum.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian dapat diklasifikasikan menjadi: (1) variabel independen (bebas), yaitu variabel yang menjelaskan dan mempengaruhi variabel lain, dan (2) variabel dependen (terikat), yaitu variabel yang dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel dependen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Nilai mahasiswa pada mata kuliah Public Relation (Y). Sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah Beban Kerja ( $X_1$ ), Schedule / shift ( $X_2$ ), dan Stress ( $X_3$ ).

### Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini menggunakan seluruh mahasiswa STEIN dari angkatan tahun 2012 yang mengambil mata kuliah Public Relations sebanyak 90 orang (menurut data bagian kemahasiswaan STEIN per bulan Mei 2015). Mahasiswa yang menjadi objek penelitian dikhususkan pada mahasiswa S1 Reguler.

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *non probability sampling, non probability sampling* yaitu metode pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel karena pertimbangan tertentu. Sampel yang diambil sebanyak  $n = 70$  orang. Yang menjadi syarat pertimbangan dalam *non probability sampling* pada penelitian ini adalah mahasiswa STEIN yang mengambil mata kuliah Public Relations dan telah bekerja. Sedangkan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini berupa *kuesioner* atau angket.

### Metode Pengumpulan Data

#### a. Kuesioner (Angket)

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui metode *kuesioner*. Peneliti menggunakan skala

Likert untuk mengetahui pengaruh beban kerja, schedule/shift dan stress terhadap nilai mahasiswa STEIN angkatan 2014 dengan menentukan skor pada setiap pertanyaan.

**Tabel 3.1 : Skala Likert**

Tabel Skala Likert	
1	Sangat tidak setuju
2	Tidak setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Skala ini mudah dipakai untuk penelitian yang terfokus pada responden dan objek. Jadi peneliti dapat mempelajari bagaimana respon yang berbeda dari tiap–tiap responden.

#### b. Studi Kepustakaan

Pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku panduan, jurnal-jurnal, internet, majalah dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

### Metode Analisis Data

#### a. Persentase Karakteristik Responden dan Data Variabel

Dalam mencari nilai persentase sebuah tabel Karakteristik Responden dan Data variabel, penulis menghitung dengan rumus :

$$\text{Nilai persentase} = \frac{F}{N} \times 100 \%$$

Dimana = F = Frekuensi

N = Jumlah Responden

#### b. Analisis Kuantitatif

##### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan skor butir (X) dengan skor total (Y) menggunakan rumus teknik korelasi *Product Moment*. Dengan jumlah sampel *kuesioner* sebanyak 30 responden, maka dilakukan analisis korelasi antara skor pertanyaan dengan skor total. Apabila nilai probabilita statistik *<level of significant*  $5\% = 0,05$  maka dapat dinyatakan item

tersebut valid, sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid. Selanjutnya kuesioner tersebut akan digunakan dalam penelitian.

#### Uji Reliabilitas

Suatu alat ukur memiliki reliabilitas sempurna apabila hasil pengukuran diujikan berkali-kali terhadap subjek yang sama selalu menunjukkan hasil atau skor yang sama. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila alat ukur tersebut mempunyai kendala dalam pengukuran rumus yang digunakan adalah koefisien  $\alpha$ . Dalam suatu kelompok item-item pertanyaan dinyatakan reliabel bilamana angka koefisien  $\alpha \geq 0,60$ .

#### Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas one sample kolmogorv smirnov dengan unstandardized residual, kriteria pengujiannya sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi  $> 0.05$ , maka data berdistribusi normal
- Jika nilai signifikansi  $< 0.05$ , maka data tidak berdistribusi normal

##### b. Uji Heteroskedastisitas

Cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot* antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu x adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-*standardized*. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas adalah (Danang Sunyoto, 2009):

- Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

##### c. Uji Multikolinearitas

Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah melihat dari nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*, dan nilai *tolerance*. Apabila nilai *tolerance* mendekati 1, serta nilai VIF disekitar angka 1 serta tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi (Santoso,2000).

##### d. Uji Linearitas

Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang kita miliki sesuai dengan garis linear atau tidak (apakah hubungan antar variabel yang hendak dianalisis mengikuti garis lurus atau tidak). Jadi, peningkatan atau penurunan kualitas di salah satu variabel akan diikuti secara linear oleh peningkatan atau penurunan kuantitas di variabel lainnya (Haryadi sarjono dan winda julianita, 2011).

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan Regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau bebas yaitu Beban Kerja ( $X_1$ ), Schedule/Shift ( $X_2$ ), Stress Kerja ( $X_3$ ) terhadap Nilai Mahasiswa (Y).Rumus matematis dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

$\hat{Y}$  = Nilai Mahasiswa

$a$  = konstanta

$b_1$  = Koefisien regresi antara beban kerja dengan nilai mahasiswa

$b_2$  = Koefisien regresi antara schedule/shift dengan nilai mahasiswa

$b_3$  = Koefisien regresi antara Stress kerja dengan nilai mahasiswa

$X_1$  = Variabel beban kerja

$X_2$  = Variabel schedule / shift

$X_3$  = Variabel stress kerja

$\varepsilon$  = *error disturbances*

## Uji Goodness of Fit

### a. Uji F

Dalam pendekatan yang standar, hal ini dilakukan dengan mengasumsikan bahwa setiap variabel independen telah ditambahkan ke dalam persamaan regresi setelah seluruh variabel independen lainnya telah disertakan. Kenaikan dari jumlah kuadrat yang dijelaskan, yang disebabkan oleh penambahan sebuah variabel independen  $X_i$ , merupakan komponen variasi yang disebabkan variabel tersebut dan disimbolkan dengan  $SS_{xi}$ . Signifikansi koefisien regresi parsial untuk variabel, diuji dengan menggunakan sebuah statistik  $F$  inkremental (Malhotra, 2006).

### b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2001). Langkah-langkah Uji Hipotesis untuk Koefisien Regresi adalah:

1. Perumusan Hipotesis Nihil ( $H_0$ ) dan Hipotesis Alternatif ( $H_1$ )  
 $H_0 : \beta_1 = 0$   
Tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ).  
 $H_1 : \beta_0 \neq 0$   
Ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ).
2. Penentuan harga t tabel berdasarkan taraf signifikansi dan taraf derajat kebebasan
  - Taraf signifikansi = 5% (0,05)
  - Derajat kebebasan = (n-1-k)

## Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2001).

## Analisis Korelasi Parsial

Analisis korelasi parsial digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel di mana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol). Nilai korelasi ( $r$ ) berkisar antara 1 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah. Menurut Sugiyono (2010) Pedoman untuk menginterpretasikan hasil koefisien korelasi sebagai berikut :

- 0,00 – 0,199 = Sangat rendah
- 0,20 – 0,399 = Rendah
- 0,40 – 0,599 = Sedang
- 0,60 – 0,799 = Kuat
- 0,80 – 1,000 = Sangat Kuat

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Asumsi Normalitas

Uji ini dilakukan apakah dalam sebuah model regresi, *dependent variabel*, *independent variabel* atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Berikut ini akan disajikan uji normalitas data dengan menggunakan *program SPSS versi 20*.

**Tabel 4.1 Uji Asumsi Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	Y
N		70	70	70	70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	39.50	40.33	40.64	64.41
	Std. Deviation	3.977	3.682	3.860	12.136
	Absolute	.093	.093	.123	.085
Most Extreme Differences	Positive	.067	.074	.078	.081
	Negative	-.093	-.093	-.123	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		.777	.778	1.030	.710
Asymp. Sig. (2-tailed)		.582	.580	.239	.694

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer yang telah diolah menggunakan spss 20

Dengan menggunakan taraf nyata  $\alpha = 5\%$  (0,05) dengan menggunakan program *SPSS 20 for windows*, maka diperoleh untuk hasil variabel beban kerja (X<sub>1</sub>), skedul/shift (X<sub>2</sub>), stress kerja (X<sub>3</sub>), dan nilai mahasiswa (Y) dengan menggunakan uji *One Sampel Kolmogrov-Smirnov*, dengan demikian data tersebut berdistribusi *Normal* karena ditemukan nilai signifikansi dalam uji normalitas yang masing-masing 0.582, 0.580, 0.239 dan 0.694 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan analisis diatas dapat disimpulkan bahwa uji asumsi kenormalan data terpenuhi.

### b. Uji Asumsi Multikolinearitas

Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah melihat dari nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*, dan nilai *tolerance*. Apabila nilai *tolerance* mendekati 1, serta nilai VIF disekitar angka 1 serta tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi (Santoso,2000), sebagai berikut :

**Tabel 4.2 Uji Asumsi Multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	217.614	5.048		43.106	.000		
	X <sub>1</sub>	-1.328	.112	-.435	-11.889	.000	.749	1.336
	X <sub>2</sub>	-1.263	.127	-.383	-9.955	.000	.677	1.478
	X <sub>3</sub>	-1.225	.120	-.390	-10.210	.000	.689	1.452

a. Dependent Variable: y

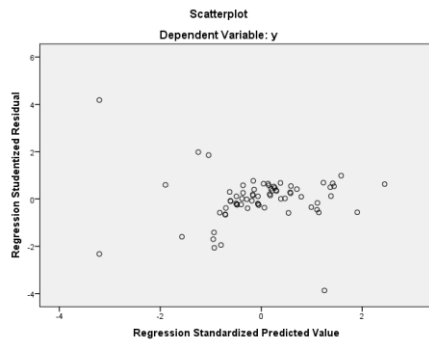
Sumber : Data primer yang telah diolah menggunakan spss 20

Dari tabel di atas dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) pada variabel-variabel *independent* masing-masing adalah 1.336, 1.478, dan 1.452 kurang dari 10. Sedangkan nilai *tolerance* masing-masing variabel adalah 0.749, 0.677, dan 0.689 lebih besar dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

### c. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterplot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y,

maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.



**Gambar 4.1 Uji Asumsi Heteroskedastisitas**

Sumber : Data primer yang telah diolah menggunakan spss 20

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola

yang tidak jelas dan tidak membentuk suatu pola yang teratur diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi ini.

**d. Uji Linearitas**

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Untuk uji linieritas pada SPSS digunakan *Test for linearity* dengan taraf signifikansi 0.05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila nilai signifikansi pada Linearity kurang dari 0.05.

**Tabel 4.3 Uji Linearitas ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y * x <sub>1</sub>	Between Groups	(Combined)	6807.607	15	453.840	7.304	.000
		Linearity	6053.569	1	6053.569	97.423	.000
		Deviation from Linearity	754.038	14	53.860	.867	.597
y * x <sub>2</sub>	Between Groups	(Combined)	7297.883	14	521.277	10.007	.000
		Linearity	6114.119	1	6114.119	117.370	.000
		Deviation from Linearity	1183.764	13	91.059	1.748	.076
y * x <sub>3</sub>	Between Groups	(Combined)	7025.664	15	468.378	8.062	.000
		Linearity	6048.466	1	6048.466	104.107	.000
		Deviation from Linearity	977.198	14	69.800	1.201	.302

Sumber : Data primer yang telah diolah menggunakan spss 20

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi linearitas beban kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0.000 < 0.05, pada skedul/shift (X<sub>2</sub>) sebesar 0.000 < 0.05, pada stress kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 0.000 < 0.05. Karena seluruh nilai signifikansi linearitas dari masing-masing variabel *independent* lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel beban kerja, skedul, dan stres kerja terdapat hubungan yang linear

terhadap variabel nilai mahasiswa. Dengan ini maka uji asumsi linearitas terpenuhi.

**Uji Analisis Regresi Linearitas Berganda**

Dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 20, model regresi yang menunjukkan hubungan antara beban kerja, skedul/sift, dan stres kerja terhadap nilai mahasiswa disajikan pada tabel 4.12, sebagai berikut :

**Tabel 4.4 Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	217.614	5.048		43.106	.000
	X <sub>1</sub>	-1.328	.112	-.435	-11.889	.000
	X <sub>2</sub>	-1.263	.127	-.383	-9.955	.000
	X <sub>3</sub>	-1.225	.120	-.390	-10.210	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber : data primer yang telah diolah menggunakan spss 20

Dari tabel diatas ditemukan bahwa model regresi linear berganda yang dihasilkan :  $\hat{Y} = 217.614 - 1.328$  beban kerja –  $1.263$  skedul/shift –  $1.225$  stres kerja.

- Nilai konstanta sebesar 217.614 memberi arti bahwa nilai mahasiswa akan bernilai 217.614 jika seluruh independent variabel memiliki nilai 0.
- Koefisien beban kerja -1.328 memberi arti bahwa kenaikan 1 satuan pada beban kerja akan menurunkan nilai mahasiswa sebesar 1.328 dengan asumsi *independent variable* lainnya bernilai 0.
- Koefisien skedul/shift -1.263 memberi arti bahwa kenaikan 1 satuan pada skedul/shift akan menurunkan nilai mahasiswa sebesar 1.263 dengan asumsi *independent variable* lainnya bernilai 0.

- Koefisien stress kerja -1.225 memberi arti bahwa kenaikan 1 satuan pada stress kerja akan menurunkan nilai mahasiswa sebesar 1.225 dengan asumsi *independent variable* lainnya bernilai 0.

#### Uji Goodness of Fit

##### a. Uji Signifikansi Simultan (Uji F/ANOVA)

Untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang dihasilkan dapat digunakan sebagai model untuk memprediksi pengaruh beban kerja, schedule/sift, dan stress kerja terhadap nilai mahasiswa STEIN maka perlu menggunakan uji F/ANOVA. Berikut ini akan dijelaskan Uji masing-masing variabel seperti dibawah ini.

**Tabel 4.5 Uji Signifikansi ANOVA**

		ANOVA <sup>a</sup>				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9490.091	3	3163.364	310.274	.000 <sup>b</sup>
	Residual	672.895	66	10.195		
	Total	10162.986	69			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x<sub>3</sub>, x<sub>1</sub>, x<sub>2</sub>

Sumber : Data primer yang telah diolah menggunakan spss 20

Hasil Uji simultan untuk variabel beban kerja, schedule/sift, dan stres kerja diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 310.274 >  $F_{tabel}$  sebesar 2.769 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05 maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian beban kerja, schedule/sift, dan stres kerja secara

simultan berpengaruh terhadap nilai mahasiswa STEIN.

##### b. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji signifikansi secara parsial dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh *independent variable* (X) = beban kerja, schedule/sift, dan stress kerja

mempengaruhi *dependent variable* (Y) = nilai mahasiswa .

**Tabel 4.6 Uji Signifikansi Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	217.614	5.048		43.106	.000
X <sub>1</sub>	-1.328	.112	-.435	-11.889	.000
X <sub>2</sub>	-1.263	.127	-.383	-9.955	.000
X <sub>3</sub>	-1.225	.120	-.390	-10.210	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data primer yang telah diolah menggunakan spss 20

Dari tabel di atas, di dapat hasil uji parsial untuk variabel beban kerja (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-11.889 < t_{tabel}$  sebesar  $-1.668$  dengan tingkat signifikansi  $0.000 < 0.05$ , yang berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Dengan demikian maka, hipotesis pertama diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan beban kerja (X<sub>1</sub>) terhadap nilai mahasiswa.

Hasil Uji parsial untuk variabel skedul / shift (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-9.955 < t_{tabel}$  sebesar  $-1.668$  dengan tingkat signifikansi  $0.000 < 0.05$ , yang berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Dengan demikian maka, hipotesis pertama

diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan skedul / shift (X<sub>2</sub>) terhadap nilai mahasiswa.

Hasil Uji parsial untuk variabel stres kerja (X<sub>3</sub>) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-10.210 < t_{tabel}$  sebesar  $-1.668$  dengan tingkat signifikansi  $0.000 < 0.05$ , yang berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Dengan demikian maka, hipotesis pertama diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan stres kerja (X<sub>3</sub>) terhadap nilai mahasiswa.

### Uji Koefisiensi Determinasi

**Tabel 4.7 Uji Koefisiensi Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.966 <sup>a</sup>	.934	.931	3.193

a. Predictors: (Constant), x<sub>3</sub>, x<sub>1</sub>, x<sub>2</sub>

b. Dependent Variable: y

Sumber : Data Primer yang telah diolah menggunakan spss 20

Dari tabel 4.7 dapat dilihat perolehan nilai untuk Adjusted R-Square sebesar 0.931 atau 93.1% . Hal ini berarti bahwa variabel beban kerja, schedule/sift, dan stress kerja secara bersama-sama mempengaruhi nilai mahasiswa pada penelitian ini sebesar 93.1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### Uji Koefisiensi Parsial

Analisis korelasi parsial digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel di mana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol). Nilai korelasi (r) berkisar antara -1 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0



berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah, sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Uji Koefisiensi Korelasi**

		Correlations		
		X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>
y	Pearson Correlation	-.772**	-.776**	-.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
N		70	70	70

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

Sumber : Data Primer yang telah diolah menggunakan spss 20

- Dalam lampiran Uji korelasi parsial untuk variabel beban kerja (X<sub>1</sub>) terhadap variabel nilai mahasiswa (Y) menghasilkan angka -0.772 yang menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut kuat karena mendekati -1. Di lihat juga dari nilai signifikansinya yaitu  $0.000 < 0.05$  maka terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut, dan dari nilai di atas menunjukkan nilai negatif yang menghasilkan hubungan berlawanan sehingga jika beban kerja meningkat maka nilai mahasiswa mengalami penurunan.
- Dalam lampiran Uji korelasi parsial untuk variabel skedul / shift (X<sub>2</sub>) terhadap variabel nilai mahasiswa (Y) menghasilkan angka -0.776 yang menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut kuat karena mendekati -1. Di lihat juga dari nilai signifikansinya yaitu  $0.000 < 0.05$  maka terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut, dan dari nilai di atas menunjukkan nilai negatif yang menghasilkan hubungan berlawanan sehingga jika skedul / shift meningkat maka nilai mahasiswa mengalami penurunan.
- Dalam lampiran Uji korelasi parsial untuk variabel stres kerja (X<sub>3</sub>) terhadap variabel nilai mahasiswa (Y) menghasilkan angka -0.771 yang menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut kuat karena mendekati -1. Di lihat juga dari nilai signifikansinya yaitu  $0.000 < 0.05$  maka terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut, dan dari nilai di atas menunjukkan nilai negatif yang menghasilkan hubungan berlawanan sehingga jika stress kerja meningkat maka nilai mahasiswa mengalami penurunan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Setelah menyelesaikan penelitian ini, peneliti menemukan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap nilai mahasiswa (Y), hal ini terlihat dari hasil uji parsial diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-11.889 < t_{tabel}$  sebesar  $-1.668$  dengan tingkat signifikansi  $0.000 < 0.05$ .
2. Skedul / Shift (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap nilai mahasiswa (Y), hal ini terlihat dari hasil uji parsial diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-9.955 < t_{tabel}$  sebesar  $-1.668$  dengan tingkat signifikansi  $0.000 < 0.05$ .
3. Stres kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh terhadap nilai mahasiswa (Y), hal ini terlihat dari hasil uji parsial diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-10.210 < t_{tabel}$  sebesar  $-1.668$  dengan tingkat signifikansi  $0.000 < 0.05$ .
4. R-Square pada model regresi bernilai 0.931 menunjukkan ada pengaruh *beban kerja, schedule/shift, dan stress kerja* secara bersama-sama terhadap nilai mahasiswa sebesar 93.1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Saran-saran

Setelah menyelesaikan penelitian ini, peneliti mengemukakan saran sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh beban kerja, schedule / shift dan stress kerja secara bersama-sama terhadap nilai mahasiswa menunjukkan bahwa

pengaturan beban kerja belum maksimal dilakukan oleh responden yang bekerja dan kuliah, hal ini berkaitan dengan usia responden yang masih muda.

2. Perlu adanya kajian lanjutan untuk membahas pengaruh beban kerja berdasarkan faktor shift kerja dan stress kerja, dan lebih dalam membahas faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku dan Jurnal :

- Agus, Salim. 2002. *Perubahan sosial : Seketsa Teori Dan Metodologi Kasus Di Indonesia*. Yogyakarta : PT. Tiara Wacana.
- A.M. Sugeng Budiono. 2003. *Bunga Rampai Hiperkes dan Kesehatan Kerja*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP
- Anies. 2002. *Berbagai Penyakit Akibat Lingkungan Kerja dan Upaya Penanggulangannya*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Arika. 2011. *Jurnal artikel Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit*.
- Bart, Smet. 1994. *Psikologi Kesehatan*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia : Jakarta.
- Departemen kesehatan dan kesejahteraan social. 2000. *Pedoman Pelatihan Gizi Olahraga Untuk Prestasi*. Jakarta : direktorat gizi masyarakat.
- Dhini, Rama Dhania. 2010. *Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*. Universitas Muria Kudus, Solo.
- Dwiyanti, Endang. 2001. *Stres Kerja Di Lingkungan DPRD : Studi Tentang Anggota DPRD Di Kota Surabaya, Malang, Dan Kabupaten Jember. Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik, 3 : 73-84*. Surabaya : Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
- Fauzi, A. 2001. *Prinsip-Prinsip Penelitian Sosial Ekonomi : Panduan Singkat*. Bogor : IPB.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP UNDIP.
- Gibson, James. L. John M. Ivancevich, and James H. Donnelly, Jr. 1985. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. PT Gelora Aksara Pratama : Jakarta.
- Gibson, James,L. 2000. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses. Edisi ke-5. Cetakan ke-3*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Grandjean. 1993. *Fitting the taste to the human 4<sup>th</sup> edition* .Taylor & Francis Inc, London.
- ILO. 1983. *Penelitian Kerja dan Produktivitas*. Erlangga. Jakarta.
- Knauth, P. 1998. *The design of gilir kerja systems*. International journal of industrial ergonomics. Vol. 3
- Lazarus, R.S & Folkman, S. 1984. *Stress appraisal and coping*. Newyork : Springer Publishing Company.Inc.
- Malhotra, Naresha K. 2006. *Marketing Research: An Applied Orientation (5th Edition)*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Muchdarsyah Sinungan. 2008. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Monk,T. and Folkard S. 1983. *Circadian Rhythm and Shift Work*. John Wiley Sons, New York.
- Nurmianto, Eko. 2003. *Ergonomi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Surabaya: Guna Widya.
- Phoon, W.O. 1988. *Practical Occupational Health*. JBW Printers & Binders Pte. Ltd. Singapore
- Rice, Phillip L. 1999. *Stress and Health*. London: Brooks Cole Publishing Company.
- Riggio, Ronald E. 2003. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*.New Jersey Inc.

- Santoso, Singgih, Tjiptono, Fandy. 2000. *Riset Pemasaran Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. PT. Elex Media Komputindo : Jakarta.
- Santoso, Slamet. 2004. *Dinamika Kelompok*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sarjono, Haryadi dan Winda Julianita. 2011. *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Salemba Empat, Jakarta.
- Schermerhorn, John, R. 2002. *Manajemen*. Seventh Edition. John Willey and Sons, Inc, America.
- Schultz D.P. 1982. *Psychology and Industri Today An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. Third Edition, Mc Millan, New York.
- Silaban, G. 1996. *Shift Kerja dan Kelelahan pada Tenaga Kerja Wanita di PT. Sibalec Yogyakarta*. Tesis, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta
- Stephen P. Robbins. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. PT. Bhuana Ilmu Populer : Jakarta.
- Sugiyono. 2004. *Statistika untuk Penelitian*, Cetakan Keenam. Alfabeta, Bandung.
- Suma'mur, P.K. 1982. *Ergonomi Untuk Produktifitas Kerja*. Yayasan Swabhawa Karya : Jakarta
- Sunaryo. 2004. *Psikologi Untuk Keperawatan*. Jakarta : EGC.
- Sunyoto, Danang. 2009. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Media Pressindo. Bandung: CV. Alfabeta.
- Taylor, S. 2006. *Health Psychology*. New York: McGraww Hill.
- Undang-undang :**
- Depkes RI, 2003. Indikator Indonesia Sehat 2010 dan Pedoman Penetapan Indikator Provinsi Sehat dan Kabupaten/Kota Sehat. Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12/2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah.
- Internet :**
- <https://id.wikipedia.org/wiki/Manajemen> diakses pada bulan September 2015
- Josling, Leanne. 2005. *Shift Work and Ill Health*. *World Socialist*. <http://www.wsws.org/articles/1999/sep1999/shift-s06pm.shtml>. diakses pada bulan September 2015.