

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang dimiliki oleh sebuah organisasi dan industri dalam mempertahankan, menjalankan, dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan, dimulai dari tuntutan sosial sampai tuntutan zaman (Hidayati, Purwanto, dan Yuwono, 2008). Sumber daya manusia dalam organisasi dan industri (selanjutnya akan disebut sebagai karyawan) memiliki banyak tanggung jawab dalam organisasi. Tak jarang hal tersebut menimbulkan masalah yang berdampak pada munculnya stres kerja. Menurut Hasibuan (2007), stres kerja merupakan kondisi tegang seseorang yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Hal tersebut mengakibatkan timbulnya gelisah, kekhawatiran berlebih, menurunkan tingkat kesabaran bahkan menjadi agresif. Selain itu stres kerja dapat dipengaruhi oleh konflik yang terjadi sehingga menyebabkan penurunan kinerja pada karyawan. Karena dengan terjadinya konflik dapat menyebabkan motivasi bekerja menjadi menurun sehingga kinerja karyawan pun menurun. Sikap pemimpin yang tidak dapat menghargai dan menghormati karyawan juga dapat memicu hubungan kurang baik antara karyawan dengan pemimpin, sehingga dapat menimbulkan stres kerja terutama bagi karyawan karena merasa tidak dihargai oleh pemimpin (Julvia, 2016). Stres kerja juga dinilai dapat menurunkan potensi kinerja karyawan karena tekanan pekerjaan yang didapatkan oleh karyawan (Areros, Massie, & Rumawas, 2018).

Berdasarkan *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) yang dipublikasi pada 2014, terdapat 3 hasil penelitian terkait dengan

stres kerja, yang pertama penelitian dari *Northwestern National Life* (1992), sebanyak 40% pekerja merasa sangat stres bahkan stres tingkat ekstrem, selanjutnya penelitian dari *Families and Work Institute* (1998) mencatat sebanyak 26% pekerja merasa sering bahkan sangat sering lelah atau stres dengan pekerjaan mereka, dan *Yale University* (1997) mencatat sebanyak 29% pekerja sedikit atau bahkan sangat stres di tempat kerja. Berdasarkan data *World Health Organization* (WHO) di tahun 2014, sekitar 450 juta pekerja di dunia mengalami stres kerja. Sedangkan di Indonesia, sebanyak 10% pekerja dari total penduduk Indonesia tercatat mengalami stres kerja (Perwitasari, 2015).

Universitas X mempunyai beberapa divisi di dalamnya, salah satunya adalah divisi Marketing dan Admisi. Penelitian dilakukan pada divisi Marketing dan Admisi karena divisi ini mempunyai perbedaan dengan peranan divisi lainnya yaitu peranan langsung dengan orang tua murid maupun calon mahasiswa untuk pendaftaran dan diharapkan mempunyai pengetahuan lebih luas tentang Universitas. Selain itu divisi Marketing dan Admisi juga melakukan *follow-up* pendaftaran calon mahasiswa baru sampai dinyatakan diterima. Selain itu, terdapat target pencapaian dari divisi Marketing dan Admisi terkait dengan jumlah mahasiswa baru dalam Universitas setiap tahunnya. Dengan jumlah target yang sudah diberikan, tentunya hal tersebut menjadi tantangan tersendiri dan memungkinkan untuk mengalami stres kerja karena target yang sudah diberikan, terutama bagian *Contact Center* yang mempunyai peranan langsung terkait dengan pendaftaran mahasiswa baru dan mempunyai intensitas yang tinggi dalam berkomunikasi dengan calon mahasiswa baru maupun orang tua calon mahasiswa baru. Pekerjaan setiap karyawan juga berbeda sehingga dibutuhkan koordinasi yang

intens antar karyawan maupun antara karyawan dengan pimpinan sehingga memudahkan pekerjaan dan terhindar dari *miss-communication*. Dikarenakan divisi Marketing dan Admisi mempunyai peranan langsung terhadap orang tua murid maupun calon mahasiswa, maka sering kali diadakan *event* di akhir pekan maupun ditugaskan untuk keluar kota selama beberapa hari, serta tetap melayani konsultasi disaat jam kerja sudah selesai supaya tidak ada tamu/orang tua murid dan calon mahasiswa merasa puas dengan pelayanan yang sudah diberikan.

Tingkat stres kerja terutama pada pekerja yang berhadapan langsung dengan konsumen berkaitan dengan faktor dari beban kerja yang berlebih, karena karyawan merasa mempunyai tanggung jawab yang jauh lebih besar, konflik peranan, dan faktor lainnya (Amri, Ismar, & Sostrosumiharjo, 2011). Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kementerian Keuangan (2013) menjelaskan jika faktor organisasi yang dapat mempengaruhi seseorang mengalami stres dikarenakan karyawan merasa terlalu banyak tugas yang sudah diberikan sedangkan karyawan tersebut tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang sudah diberikan.

Dalam penelitian yang akan dilakukan terhadap karyawan divisi Marketing dan Admisi, pemegang ingin melihat gambaran tingkat stres kerja karyawan khususnya dalam peranan karyawan dalam mencapai target yang diharapkan Universitas.

Stres kerja

Stres kerja merupakan salah satu ketakutan terbesar bagi individu yang bekerja karena dapat disebabkan oleh ekspektasi pekerjaan yang tidak jelas, *deadline* yang menekan karyawan berlebihan, dan area kerja yang tidak kondusif

(Shukla & Srivastava, 2016). Menurut Robbins dan Clouter (2010), stres kerja merupakan sebuah reaksi negatif berlebih akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlalu banyak. Stres dapat dialami dimana saja, kapan saja, dan oleh siapa saja termasuk kepada karyawan atau kepada pekerja. Stres kerja menurut Hasibuan (2007) merupakan kondisi seseorang yang mengalami ketegangan yang berpengaruh kepada emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan sehingga seseorang yang sedang mengalami stres bisa menjadi gelisah, merasakan kekhawatiran yang berlebihan, lebih cepat marah, dan agresif. Orang yang mengalami stres kerja akan mengalami *nervous*, khawatir berlebihan, agresif, dan juga sulit untuk tenang.

Terdapat empat faktor yang berpotensi menjadi sumber stres karyawan yaitu: (1) faktor lingkungan, (2) organisasi, (3) individu, dan (4) aturan yang terlalu berlebihan juga bisa menjadi penyebab seseorang mengalami stres (Judge dan Robbins, 2003). Menurut Shukla dan dan Srivastava (2016) terdapat 4 dimensi dari stres kerja diantaranya: (1) *job stres*, (2) *role expectation conflict*, (3) *co-worker support*, dan (4) *work-life balance*. Jika stres diabaikan dan tidak ditangani dengan baik akan berdampak buruk bagi individu, diantaranya menjadi tertekan, merasa tidak termotivasi, frustrasi, dan karyawan dapat menjadi malas, mengabaikan tanggung jawabnya sehingga tidak dapat memenuhi target dengan maksimal dan hal tersebut akan mempengaruhi target perusahaan jika terus menerus terjadi, dan jika tidak ditangani dengan baik, perusahaan akan mengalami kerugian, serta karyawan pun akan mengalami penurunan jabatan bahkan dipecat dari perusahaan (Jum'ati dan Wuswa, 2013).

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

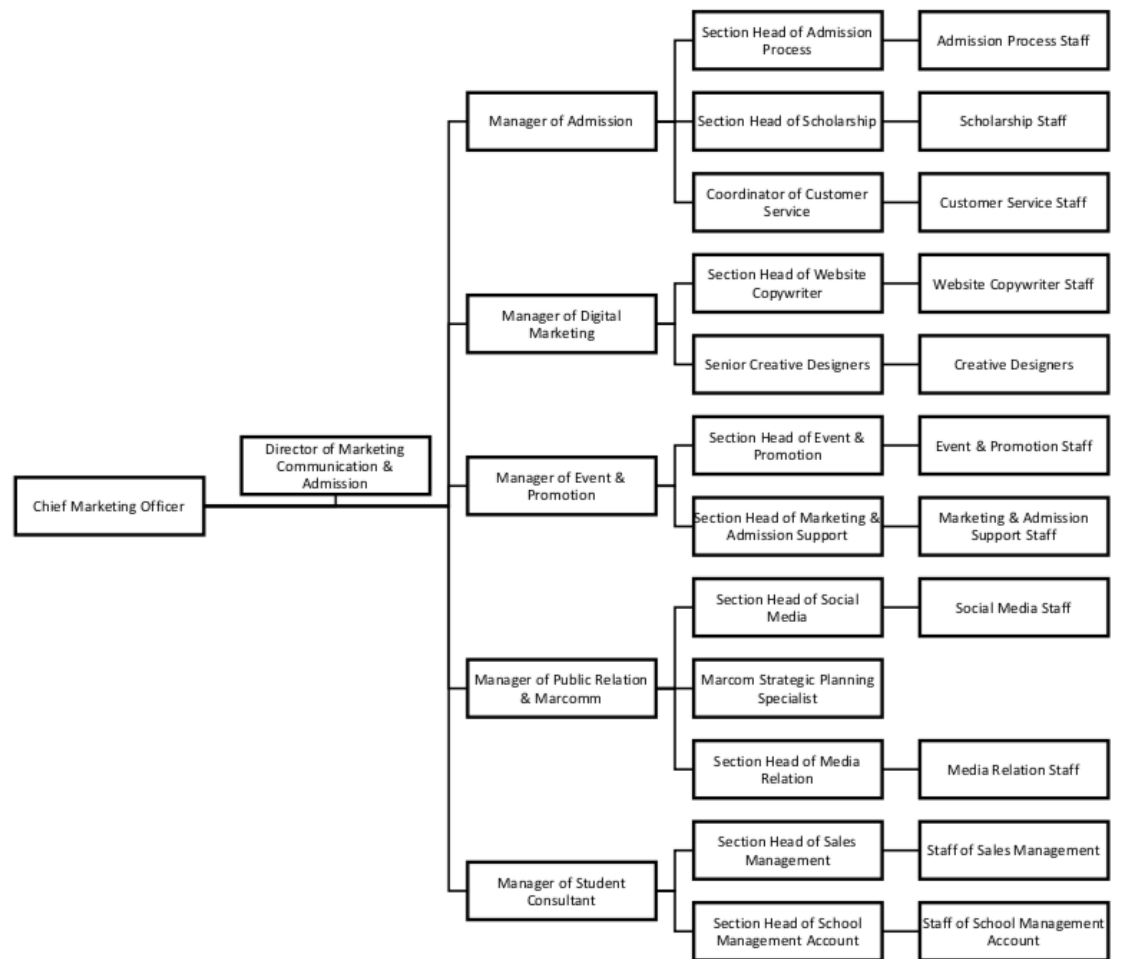
Deskripsi perusahaan

Universitas X merupakan salah satu universitas swasta yang berlokasi di Tangerang yang sudah aktif sejak 1994 dengan jumlah mahasiswa aktif saat ini sekitar 5.000 mahasiswa, dengan jumlah pengajar sekitar 950 pengajar. Universitas X sendiri saat ini sudah tersedia sekitar 40 program studi, baik Psikologi, Hukum, Ilmu Komunikasi, Farmasi, maupun Kedokteran. Universitas X beroperasi di beberapa daerah, baik di Tangerang, Jakarta, Surabaya, dan Medan. Universitas X mempunyai beberapa divisi di dalamnya, salah satunya adalah divisi Marketing dan Admisi di bagian promosi perusahaan dan pendaftaran/penerimaan mahasiswa baru.

Terdapat beberapa bagian dalam divisi Marketing, yaitu bagian *Design*, *Digital Marketing*, *Event & Promotion*, *Public Relation & Marcomm*, dan *Student Consultant* yang berperan untuk memberikan informasi prestasi yang sudah diraih oleh Universitas, baik melalui *social media*, *website*, maupun melakukan promosi berkunjung ke sekolah-sekolah atau mengadakan *open house*.

Sedangkan pada bagian Admisi sendiri merupakan bagian pendaftaran mahasiswa baru, dimana dalam bagian ini terdapat beberapa bagian di dalamnya, yaitu bagian *Contact Center*, *Admission Process*, dan *Scholarship*.

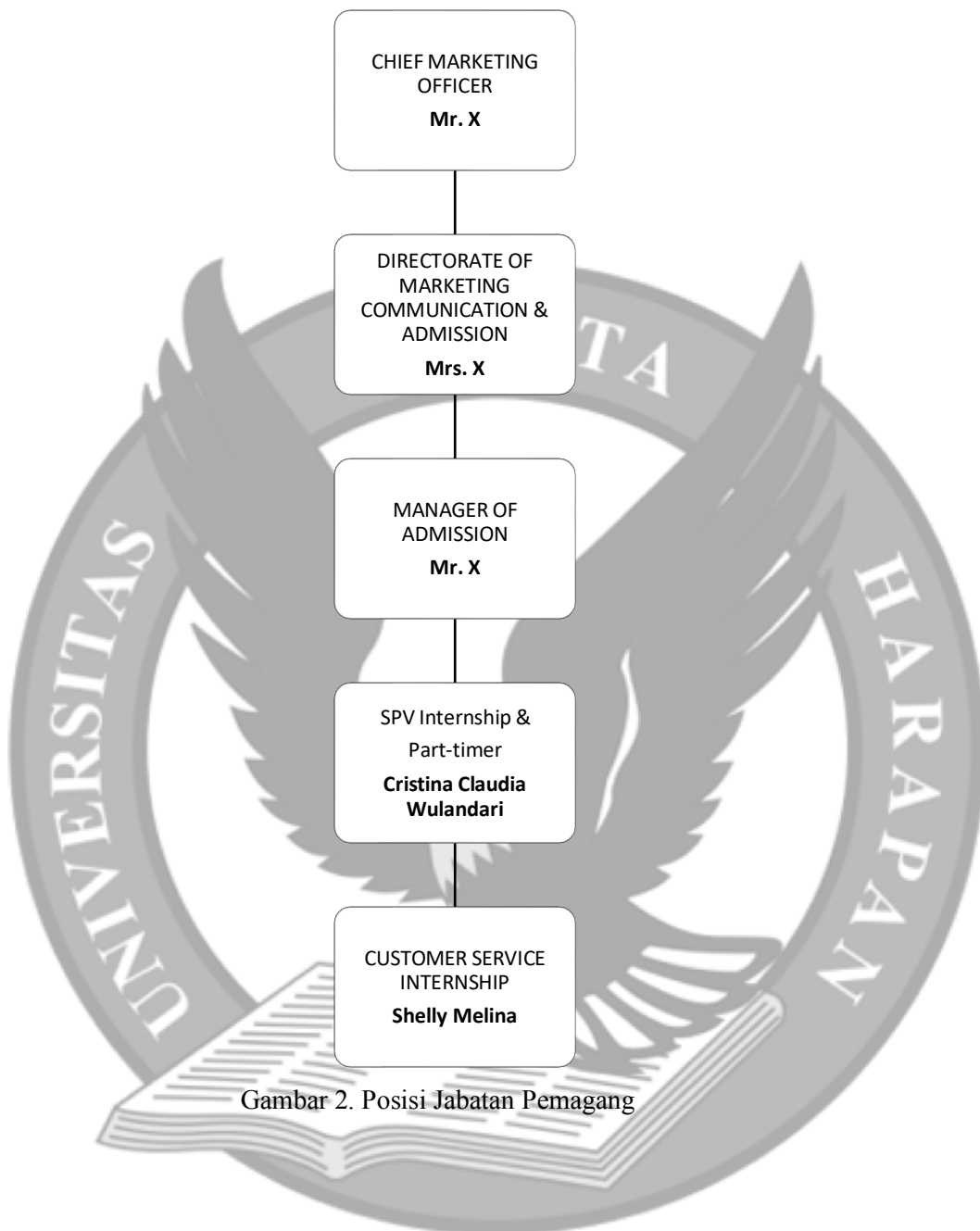
Struktur Organisasi



Gambar 1. Struktur Organisasi Divisi Marketing dan Admisi



Posisi jabatan pemegang



Gambar 2. Posisi Jabatan Pemegang

Uraian singkat target

Yang sudah dilakukan oleh pemagang selama melakukan kegiatan magang adalah membantu pada divisi Admisi dengan melakukan kegiatan sebagai berikut:

- a. *Follow-up*
- b. *Call-in* dan *call-out*
- c. Membalas chat

Untuk melakukan kegiatan tersebut, pemagang dapat menggunakan akun sistem yang digunakan dalam pendaftaran dengan menggunakan *e-mail* dan *password* yang sudah diberikan sebelumnya untuk mempermudah pemagang untuk melakukan kegiatan *follow-up*, *call-in* dan *call-out*, serta membalas *chat*.

Uraian singkat pengambilan data

Pemagang membagikan kuesioner kepada responden, yaitu karyawan divisi Marketing dan Admisi pada Universitas X dengan menggunakan *The New Job Stress Scale* yang dikembangkan oleh Shukla dan Srivastava (2018) yang terdiri dari dimensi *job stres*, *role expectation conflict*, *co-worker support*, dan *work-life balance*. Untuk pengambilan sampel, pemagang menggunakan teknik pengambilan sampel dengan teknik *non-probability sampling*, dengan teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*.

Dalam melakukan pengolahan data, pemagang menggunakan *Statistical Package for Sosial Science* (SPSS) versi 24.0 dengan tahapan yang dilakukan diantaranya ialah melakukan uji normalitas menggunakan *One Shapiro Wilk*, mengukur validitas dengan menggunakan *Corrected Total Item Correlation*, reliabilitas menggunakan *Cornbach Alpha*, serta melakukan analisa data

demografis menggunakan uji korelasi menggunakan *Pearson Correlation*. Selain itu, pemegang menggunakan JASP Statistic untuk melakukan perhitungan uji deskriptif per sub-divisi/per tim dalam divisi.

Definisi operasional variable

Dalam pengambilan data ini, definisi operasional dari variabelnya adalah stres kerja. Stres kerja merupakan salah satu ketakutan terbesar bagi individu dewasa yang bekerja karena dapat disebabkan oleh ekspektasi pekerjaan yang tidak jelas, *deadline* yang menekan karyawan berlebihan, dan area kerja yang tidak kondusif (Shukla & Srivastava, 2016). Terdapat empat (4) dimensi dari stres kerja menurut Shukla dan Srivastava (2016), diantaranya: (1) *Job stress* (2) *Role expectation conflict*, (3) *Co-worker support*, dan (4) *Work life balance*. Hasil pengujian menggunakan Statistik menurut Lukman (2019), menunjukkan nilai rata-rata $M=3.14$ dan Standar Deviasi (SD)= 0.54 . Stres kerja juga berpengaruh positif dengan manajemen diri $r=0.183$, $p<0.0$, dan berpengaruh negatif dengan performa kerja $r=-0.292$, $p<0.01$.

PELAPORAN & ANALISIS HASIL

Penelitian ini dilakukan pada karyawan divisi Marketing dan Admisi sebanyak 40 responden. Berdasarkan data demografis, untuk responden penelitian dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak dibandingkan dengan laki-laki, yaitu sebanyak 28 responden (70%) dengan jenis kelamin perempuan, dan 12 responden (30%) dengan jenis kelamin laki-laki.

Berdasarkan data demografis, untuk responden penelitian dengan rentang usia 25-39 tahun sebanyak 35 responden (87.5%) dan untuk responden penelitian dengan rentang usia 40-50 tahun sebanyak 5 responden (12.5%).

Berdasarkan data demografis, untuk responden penelitian dengan lama bekerja 1-3 tahun diisi sebanyak 23 responden (57.5%), 4-6 tahun sebanyak 11 responden (27.5%), 7-9 tahun sebanyak 2 responden (5%), 10-12 tahun sebanyak 1 responden (2.5%), dan lebih dari 12 tahun sebanyak 3 responden (7.5%).

Berdasarkan data demografis, untuk responden dengan status pernikahan yang belum menikah diisi sebanyak 17 responden (42.5%), dan responden dengan status pernikahan sudah menikah diisi sebanyak 23 responden (57.5%).

Berdasarkan data demografis, untuk responden dengan karyawan dari divisi Marketing sebanyak 19 responden (47.5%) dan responden dengan karyawan dari divisi Admisi sebanyak 21 responden (52.5%).

Berdasarkan data demografis, untuk responden penelitian dengan *salary* Rp.3.000.000-5.000.000,- sebanyak 16 responden (40%), responden penelitian dengan *salary* Rp.5.000.000-7.000.000,- sebanyak 12 responden (30%), responden penelitian dengan *salary* Rp.7.000.000-10.000.000,- sebanyak 7 responden

(17.5%), dan responden penelitian dengan *salary* lebih dari Rp.10.000.000,- sebanyak 5 responden (12.5%).

Berikut merupakan hasil validitas dan reliabilitas alat ukur stres kerja pada 40 responden.

Tabel 1. Hasil reliabilitas dan validitas variabel stres kerja

Variabel	Cornbach's Alpha	Corrected Item-Total Correlation
Stres Kerja	.885	.400-.679

Secara keseluruhan, alat ukur Stres Kerja memiliki reliabilitas sebesar $\alpha = .885$, hal ini mengungkapkan jika alat ukur reliabel, karena memiliki nilai reliabilitas diatas .7 (Urbina, 2004). Untuk validitas butir yang dimiliki dengan rentang .400 sampai .679 . Uji validitas pada penelitian ini menunjukkan terdapat 2 item yang tidak valid karena memiliki validitas dibawah .2 dan tidak digunakan, sehingga terdapat 13 item yang dinyatakan valid karena memiliki nilai diatas .2. Selain itu juga data berdistribusi dengan normal dengan hasil $p=.369$ yang didapatkan lebih besar dari nilai signifikansi yaitu .05 (Ghasemi & Zahediasi, 2012).

Tabel 2. Hasil uji korelasi variabel stress kerja dengan salary

	Salary	
Stress Kerja	Pearson Correlation	-.369
	Sig. (2-tailed)	.019
	N	40

Berdasarkan hasil perhitungan uji korelasi, untuk usia, jenis kelamin, lama bekerja, status pernikahan, dan divisi tidak signifikan dengan stress kerja yang berarti usia, jenis kelamin, lama bekerja, status pernikahan, dan divisi tidak mempunyai hubungan dengan stress kerja karyawan divisi Marketing dan Admisi

Universitas. X. Sementara terdapat hubungan negatif yang signifikan antara stress kerja dan salary sebesar $-.369$, yang berarti salary mempunyai hubungan dengan stress kerja karyawan divisi Marketing dan Admisi Universitas X sebesar 36.9%. Semakin rendah salary/gaji yang didapatkan oleh karyawan maka semakin tinggi tingkat stress kerja yang dihadapi oleh karyawan.

Tabel 3. Tabel Norma Stres Kerja divisi Marketing dan Admisi Universitas X

Kategori	Rumus	Rentang	Percentage
Rendah	$X < M - 1SD$ $X < 32.5 - 6.5$ $X < 26$	1-25.5	2.5%
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $32.5 - 6.5 \leq X < 32.5 + 6.5$ $26 \leq X < 39$	26-38.5	52.5%
Tinggi	$M + 1SD > X$ $32.5 + 6.5 > X$ $X > 39$	>39	45%

Dari penelitian yang sudah dilakukan kepada karyawan Marketing dan Admisi pada Universitas X, terdapat sebanyak 40 karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini diantaranya 21 responden dari divisi Admisi dan 19 responden dari divisi Marketing Universitas X. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, ditemukan jika tingkat stres kerja karyawan divisi Marketing dan Admisi Universitas X cenderung sedang menuju tinggi. Hal ini dilihat melalui norma yang sudah dibuat berdasarkan hasil perhitungan menggunakan acuan alat ukur *The New Job Stress Scale* yang dihitung dari rata-rata serta Standar Deviasi alat ukur yang sudah digunakan (Azwar, 1993). Selain itu, untuk perhitungan menggunakan data kelompok yang terbatas, yaitu 40 responden dari divisi Marketing dan Admisi Universitas X. Sehingga untuk norma yang sudah dijabarkan tidak disarankan untuk digunakan pada penelitian selanjutnya, karena norma tersebut merupakan

norma dari tingkat stress kerja divisi Marketing dan Admisi Universitas X yang menggunakan acuan dari alat ukur, yaitu *The New Job Stres Scale* yang sudah disesuaikan dengan jumlah item sesuai dengan validitas item, yaitu sebanyak 13 item dari 15 item. Kekurangan dari penelitian menggunakan norma ini membuat hasil yang didapatkan seperti tidak merata (Widhiarso, 2010).

Jika dilihat dari nilai keseluruhan stres karyawan divisi Marketing dan Admisi Universitas X, sebanyak 45% karyawan mengalami stres kerja yang tinggi, sebanyak 52.5% karyawan mengalami stres kerja sedang, dan 2.5% karyawan mengalami stres kerja yang rendah.

Tabel 4: Tabel deskriptif per sub-divisi/per-tim

Sub-Divisi	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviasi
<i>Contact Center Staff</i>	7	27	43	32	5.53
<i>PR & Alumni Staff</i>	5	18	39	29.2	8.01
<i>Leads Nurture Staff</i>	4	26	28	27.25	0.95
<i>Staff</i>	17	25	47	36.58	6.69
<i>AM (Assistant Manager)</i>	2	23	41	32	12.72
<i>Student Consultant Staff</i>	3	28	32	30	2
<i>Scholarship Staff</i>	1	26	26	26	-
<i>Social Media Staff</i>	1	29	29	29	-

Jika berdasarkan hasil perhitungan uji deskriptif yang sudah dilakukan, tidak ada perbedaan signifikan stres kerja dalam tim di divisi Marketing maupun dalam divisi Admisi. Dalam penelitian ini didukung oleh partisipan yang terbagi dari beberapa anak-anak divisi/tim lainnya dari divisi Marketing dan Admisi, diantaranya karyawan yang berasal dari tim *Contact Center Staff*, *PR & Alumni Staff*, *Student Consultant Staff*, *Scholarship Staff*, *Leads Nurture Staff*, *Social Media Staff*, serta *Staff* dan juga *AM (Assistant Manager)*.

Diskusi

Berdasarkan hasil penelitian, telah ditemukan jika tingkat stres kerja karyawan divisi Marketing dan Admisi pada Universitas X cenderung sedang menuju tinggi. Penelitian ini memiliki satu variabel yang diukur yaitu stres kerja. Stres kerja merupakan kondisi seseorang yang mengalami ketegangan yang berpengaruh kepada emosi, proses berpikir, dan kondisi karyawan sehingga seseorang yang sedang mengalami stres bisa menjadi gelisah, merasakan kekhawatiran yang berlebihan, lebih cepat marah, dan agresif (Hasibuan, 2007). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat gambaran tingkat stres kerja karyawan divisi Marketing dan Admisi pada Universitas X, khususnya dalam peranan karyawan dalam mencapai target.

Hasil perhitungan tingkat stres kerja karyawan divisi Marketing dan Admisi menunjukkan jika sebanyak 52,5% karyawan memiliki stres kerja sedang, 45% karyawan memiliki stres kerja tinggi, dan 2,5% karyawan memiliki stres kerja rendah. Dengan demikian, tingkat stres kerja divisi Marketing dan Admisi cenderung sedang menuju tinggi. Untuk norma yang digunakan dalam penelitian ini terbatas hanya untuk penelitian di divisi Marketing dan Admisi Universitas X dengan jumlah responden sebanyak 40 responden, karena disesuaikan kembali dengan responden serta penelitian yang dilakukan, dan hasil penelitian yang sudah didapatkan di divisi Marketing dan Admisi Universitas X menggunakan alat ukur *The New Job Stress Scale* yang memiliki 4 dimensi serta 13 item yang digunakan, dengan menghitung *mean* (dari hasil jumlah item, minimum skor, dan maksimal skor) dan Standar Deviasi. Sehingga untuk penggunaan norma ini tidak dapat digunakan pada penelitian selanjutnya walaupun dengan divisi yang sama, karena

norma tersebut merupakan estimasi atau perkiraan dari tingkat stress kerja divisi Marketing dan Admisi Universitas X. Selain itu juga untuk hasil perhitungan stres kerja didalam masing-masing tim yang dimiliki oleh divisi Marketing dan Admisi, rata-rata memiliki stres kerja tergolong sedang, baik untuk team *Contact Center Staff*, *PR & Alumni Staff*, *Student Consultant Staff*, *Scholarship Staff*, *Leads Nurture Staff*, *Social Media Staff*, serta Staff dan juga AM (*Assistant Manager*) memiliki tingkat stres yang sedang. Dapat dikatakan jika masing-masing dimensi stres kerja yaitu *Job Stress*, *Role Expectation Conflict*, *Co-worker Support*, dan *Work-life Balance* di divisi Marketing dan Admisi tergolong sedang menuju tinggi. Hal tersebut sejalan dengan pekerjaan yang dilakukan, terutama pada bagian *contact center* yang memiliki tingkat stres cukup tinggi yang disebabkan oleh berbagai faktor, terutama karena berhadapan langsung dengan orang tua dan calon mahasiswa, harapan terkait wawasan Universitas yang luas, adanya pemantauan langsung dari manager, dan penilaian kinerja yang dilakukan oleh Universitas (Aprilia & Dewi, 2021).

Jika berdasarkan hasil tingkat stres kerja karyawan divisi Marketing dan Admisi yang tergolong sedang menuju tinggi serta kemampuan divisi Marketing dan Admisi dalam mencapai target yang diharapkan oleh Universitas setiap tahunnya, maka dengan demikian karyawan divisi Marketing dan Admisi di Universitas X mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga target dapat terpenuhi setiap tahunnya.

Hal tersebut didukung dengan metode promosi dan pengenalan untuk menjangkau orang tua dan calon mahasiswa yang dilakukan oleh karyawan divisi Marketing dan Admisi di Universitas X, dimulai dari adanya kegiatan *Info Session*

setiap bulan dan *Digital Consultation* setiap minggu yang berisi informasi mengenai pendaftaran, jurusan yang tersedia, keunggulan dari masing-masing jurusan dan keunggulan dari Universitas. Kemudian adanya *Roadshow* yang diadakan keluar kota, dimana kegiatan tersebut bertujuan untuk mempermudah orang tua calon mahasiswa maupun calon mahasiswa yang ingin melakukan konsultasi dan mengetahui informasi pendaftaran secara langsung namun terkendala dengan jarak yang cukup jauh. Karena *Roadshow* dilakukan di luar kota, maka kegiatan tersebut dilakukan oleh perwakilan karyawan di masing-masing kota yang dilakukan selama beberapa minggu. Selain itu juga tersedia kegiatan *Workshop* yang dibantu juga oleh masing-masing jurusan, adanya kegiatan *Virtual Trial Class*, dimana orang tua calon mahasiswa maupun calon mahasiswa dapat mengetahui kemungkinan kegiatan belajar yang berlangsung dari berbagai macam jurusan, serta berbagai macam beasiswa dan promo pendaftaran yang bisa didapatkan oleh calon mahasiswa saat melakukan pendaftaran.

Selain itu juga terdapat team yang memiliki 1 karyawan saja dalam divisi, yaitu *Scholarship Staff* yang saat ini hanya tersedia 1 karyawan saja didalamnya, hal tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi karyawan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap responden yang merupakan karyawan satu-satunya dari *Scholarship Staff* yaitu L (2021), karyawan mengaku cukup kesulitan dalam bekerja dikarenakan tidak mempunyai *head* seperti tim lainnya dan menyebabkan stres kerja yang dialami jauh lebih tinggi dibandingkan saat karyawan masih mempunyai *head*, sehingga untuk semua keputusan perlu dipikirkan sendiri, bukan dari keputusan *head*. Sisi positif dari hal tersebut adalah karyawan dapat belajar untuk mengambil keputusan dengan bijak, lebih menguasai

pekerjaan, mandiri, dan juga mampu belajar untuk mengatasi masalah yang sedang dihadapi oleh karyawan. Dari hasil observasi yang sudah dilakukan oleh pemangang, didapati sekitar 50% karyawan sering bekerja sampai melewati waktu jam kerja. Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, dari karyawan memiliki *deadline* pekerjaan yang perlu diselesaikan, persiapan untuk *event* yang akan dilakukan, bahkan karena karyawan bekerja seorang diri sehingga membutuhkan waktu lebih dari jam kerja yang sudah ditentukan. Karena *job desc* masing-masing karyawan berbeda, maka tidak jarang karyawan lain turut membantu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan uji korelasi, juga menunjukkan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara stress kerja dan salary. Pada umumnya, karyawan mengharapkan salary atau gaji maupun penghargaan atau kompensasi yang seimbang dari perusahaan serta kesejahteraan selama mereka bekerja dalam suatu perusahaan (Muna & Unissula, 2016). Jika karyawan menganggap pemberian salary dan kompensasi lainnya tidak memadai maka akan berpengaruh kepada prestasi kerja, motivasi, maupun kepuasan kerja sehingga bisa berpengaruh pada stress kerja karyawan (Clouter & Robbins, 2008). Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Saxena dan Rai (2016), dimana ditunjukkan jika salary maupun kompensasi memiliki pengaruh yang negatif terhadap stress kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan yang sudah dilakukan, maka terdapat hasil jika semakin rendah gaji yang didapatkan, maka semakin tinggi stress kerja karyawan tersebut. Untuk karyawan yang menjadi responden penelitian mayoritas karyawan dengan gaji Rp.3.000.000-Rp.5.000.000,- dengan hasil stres kerja sedang (52,5%) dan tinggi (45%). Karyawan akan merasakan stress kerja yang tinggi jika

salary ataupun kompensasi yang mereka terima dianggap tidak sesuai (Herawan & Indyastuti, 2019). Salary maupun kompensasi yang diberikan akan berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan pada pekerjaan yang sudah mereka lakukan, dan hal tersebut juga akan menjadi pengaruh yang baik untuk perusahaan kedepannya (Atmaja & Puspitawati, 2020). Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh salah satu responden yang merupakan karyawan dari divisi Marketing dan Admisi Universitas X yaitu W (2021), tidak ada perbedaan perlakuan yang signifikan dari pihak Universitas jika target berhasil dicapai maupun target belum tercapai. Kegiatan evaluasi akan dilakukan oleh divisi jika target yang sudah ditentukan belum bisa tercapai, supaya ditarget selanjutnya dapat ditingkatkan kembali kualitas bekerja setiap karyawan sesuai dengan hasil evaluasi yang sudah dilakukan. Untuk saat ini, belum ada apresiasi khusus yang diberikan oleh Universitas jika karyawan dapat mencapai target, namun tetap diberikan apresiasi secara langsung atas keberhasilan kerja. Ketika karyawan dipekerjakan oleh suatu perusahaan, maka terdapat beberapa harapan yang dimiliki oleh karyawan kepada perusahaan, hal tersebut salah satunya yaitu sebuah bentuk apresiasi karena sudah mencapai target perusahaan (Handoko, 2017).

SIMPULAN, SARAN, DAN REFLEKSI

Simpulan

Kesimpulan dari penelitian yang sudah dilakukan oleh karyawan divisi Marketing dan Admisi Universitas X ialah tingkat stres kerja karyawan divisi Marketing dan Admisi Universitas X tergolong sedang, baik masing-masing divisi maupun setiap tim yang ada didalam divisi Marketing dan Admisi.

Berdasarkan hasil uji korelasi, dapat dikatakan salary/gaji mempunyai pengaruh dalam stres kerja, yaitu semakin tinggi salary yang didapatkan oleh karyawan, maka stres kerja yang dialami semakin rendah dan sebaliknya, semakin rendah salary yang didapatkan maka stres kerja yang dialami akan semakin tinggi.

Saran

Saran bagi perusahaan, diharapkan dapat mempertahankan evaluasi yang sudah biasa dilakukan kepada karyawan, baik evaluasi pencapaian target maupun evaluasi kinerja setiap karyawan supaya perusahaan serta karyawan dapat semakin maksimal dalam bekerja. Selain itu dapat juga mempertimbangkan untuk bisa memberikan apresiasi atas keberhasilan yang sudah dicapai oleh karyawan sesuai dengan performa kerja dari karyawan, sehingga karyawan dapat merasa dihargai atas apa yang sudah dikerjakan untuk perusahaan. Untuk masing-masing karyawan juga dapat mempertahankan kerjasama yang baik antar karyawan maupun karyawan dengan atasan, supaya karyawan dapat merasakan *support* dari rekan dan dapat memperhatikan kembali jam kerja dengan beban pekerjaan dalam sehari, supaya karyawan memiliki waktu yang seimbang antara waktu bekerja dengan waktu diluar pekerjaan guna menekan/mencegah karyawan bekerja diluar waktu efektif, sehingga karyawan tidak selalu merasa memiliki beban pekerjaan yang berat setiap harinya.

Saran bagi penelitian selanjutnya dapat memperluas penelitian terkait dengan stres kerja untuk banyak divisi/bagian dalam perusahaan, karena stres kerja dapat ditemukan oleh berbagai bidang pekerjaan dan perlu diperhatikan supaya stres kerja tidak menjadi pengaruh buruk bagi kehidupan karyawan. Selain itu juga

dapat dilakukan perbandingan dengan variabel lain seperti beban kerja, apakah stres kerja mempunyai pengaruh terhadap beban kerja atau tidak.

Refleksi

Dalam mengerjakan Tugas Akhir ini tentunya tidak mudah, karena perlu membagi waktu antara kegiatan magang yang saya lakukan dengan menyelesaikan penulisan Tugas Akhir. Ada banyak kendala dalam penulisan Tugas Akhir yang saya rasakan dan hal tersebut cukup membuat saya ragu apakah saya mampu menyelesaikannya atau tidak serta banyak ketakutan-ketakutan yang saya pikirkan yang belum tentu terjadi. Saya rasa percuma jika saya berusaha namun tidak mengandalkan Tuhan, saya tetap merasa tidak mampu dan takut dalam menyelesaikannya. Dari proses pengerjaan Tugas Akhir ini saya menyadari jika Tuhan tidak pernah membiarkan saya berjalan sendirian. Saya juga sangat bersyukur saat ini dikelilingi oleh orang-orang yang menyayangi dan mengasahi saya dengan tulus dan mau membantu disaat saya susah, dan itu menjadi bukti jika Tuhan tidak pernah membiarkan saya menjalani ini semua sendirian, karena selalu ada tangan Tuhan yang menolong melalui orang-orang terdekat saya.

REFERENSI

- Aamodt, M. G. (2010). *Industrial/Organizational psychology: An applied approach*. Belmont, CA: Wadsworth.
- Adnan, I. (2014) Psikologi Industri dan Organisasi. In: *Pengertian dan Sejarah Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Terbuka, Jakarta.
- Amri, Z., Ismar, R., Sostrosuhardjo, D. (2011). Stres kerja dan berbagai faktor yang berhubungan pada pekerja call center PT. "X" di Jakarta. *Majalah Kedokteran Indonesia*, 61(1), 13-19.
- Aprilia, S., Setyaningsih, Y., & Dewi, E. (2021). Analisis Tingkat Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Contact Center: Kajian Pustaka. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal*, 11(2), 389-352.
<https://doi.org/https://doi.org/10.32583/pskm.v11i2.1343>
- Areros, W. A., Massie, R. N., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 41-49.
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa Indonesia KEMENDIKBUD RI. (2020) KBBI Daring <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/Universitas>.
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa Indonesia KEMENDIKBUD RI. (2020) Tesaurus Tematis Bahasa Indonesia <http://tesaurus.kemdikbud.go.id/tematis/lema/admisi>.
- Brehm, S. S. Miller, R. S., & Perlman, D. (2007). *Intimate relationships*. Boston: McGraw-Hill Higher Education.
- Burnett, J., & Moriarty, S. (1998) *Introduction to marketing communication: an integrated approach*. Upper Saddle River, N.J: Prentice-Hall.
- Cambridge Dictionary. (2020) Meaning of Admission in English <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/admission>.
- Comish R. & Swindle B. (1994). *Managing Stres in the WorkPlace*. *National Public Accountant*, 39(9), 24-28 pp. 11
- Coulter, M. A., & Robbins, S. P. (2010). *Manajemen* (edisi kesepuluh). Jakarta: Erlangga.
- Data Badan Pusat Statistika (BPS). *Tentang populasi orang dewasa di Indonesia yang mengalami stres akibat kerja*; 2014
- Gitosudarmo, I., & Sudita, I. N. (2000). *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Pertama. Jogjakarta: Erlangga.
- Ghasemi, A., & Zahediasl, S. (2012). Normality tests for statistical analysis: a guide for non-statisticians. *International journal of endocrinology and metabolism*, 10(2), 486–489. doi:10.5812/ijem.3505

- Habibi, J., & Jefri. (2018). Analisis faktor risiko stres kerja pada pekerja di unit produksi PT. Borneo Melintang Buana Export. *Journal of Nursing and Public Health*, 6(2), 50-59.
- Handoko, T. Hani, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Salemba Empat
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herawan, A. H., Haryadi, H., & Indyastuti, D. L. (2019). The Effect Of Compensation, Job Stress, And Motivation On Job Satisfaction. *Journal of Research in Management*, 2(1).
- Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2008). Kecerdasan emosi, stres kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi*, 2(1), 91-96.
- Indira Gandhi National Open University (2020) Definition of Admission, Re-Registration, and Re-Admission <http://www.ignou.ac.in/ignou/aboutignou/division/srd/student%20corner>.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Julvia, C. (2016). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 16(1), 59-72.
- Krismawati, Y. (2014). Teori Psikologi Perkembangan Erik H. Erikson dan Manfaatnya Bagi Tugas Pendidikan Kristen Dewasa Ini. *Jurnal Teologi Dan Pendidikan Agama Kristen*, 2, 46-56.
- Lukman, I. A. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Performa Kerja Dimoderasi Oleh Manajemen Diri Pada Guru Honorer SD Di Banda Aceh* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Luthnas, F. (2006). *Perilaku organisasi edisi sepuluh*, Yogyakarta: Andi.
- Mardiasmo. (2011). *Perpajakan Edisi Revisi*. Yogyakarta: Andi.
- McCormick, E. J., & Tiffin, J. (1975). *Industrial Psychology*. New Delhi: Prentice-Hall of India Private Limited.
- Muchinsky, P. M. (2000). *Psychology Applied to Work*. Belmont: Wadsworth.
- Muna, N., & Unissula, M. M. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict, Stress Kerja Pada Turnover Intention Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating. *Skripsi*. Semarang: Universitas Sultan Agung.
- National Institute for Occupational Safety and Health. (2013). *Stres...At Work* <https://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/>.
- Perwitasari, D. T. (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkatan stres pada tenaga kesehatan di rumah sakit Universitas Tanjungpura Pontianak tahun

2015. Jurnal Mahasiswa PSPD FK Universitas Tanjungpura, 3(1).
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN. Jurnal Bakti Saraswati (JBS): Media Publikasi Penelitian dan Penerapan Ipteks, 9(2), 109-117.
- Portal BPPK. (2013) Sumber, dampak, dan solusi stres pekerjaan https://mediabppk.kemenkeu.go.id/pbold/images/file/pusbc/Artikel/2013_SUMBER_DAMPAK_DAN_SOLUSI_STRES_PEKERJAAN.pdf.
- Rahmawati, S. (2009). Analisis stres kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Bogor. Jurnal Manajemen, 1(1), 111-122.
- Rivai, V. (2009). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan, Jakarta: Raja Garfindo Persada.
- Robbins, S. P., (2003). Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh, Jakarta: Prentice-Hall.
- Santrock, J. W. (2002). Life-Span Development, Perkembangan Masa Hidup. Jakarta: Erlangga.
- Sasono, E. (2004). Mengelola Stres Kerja. Semarang: Universitas Pandanaran.
- Saxena, N., & Rai, H. 2016. Correlations and organisational effects of compensation and benefits, job satisfaction, career satisfaction and job stress in public and private hospitals in Lucknow, India. Asia- Pacific Journal of Health Management, 11(2), 65-64.
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stres scale. Cogent Business and Management, 3(1), 1-19.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi. Bandung.
- Suprihanto, J. (2003). Perilaku Organisasional. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Undang-Undang Republik Indonesia. (2003). Ketenagakerjaan https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf.
- Urbina, S. (2004). Essentials of psychological testing. Hoboken: Wiley.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah mother and baby). Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 4(2), 41-55.
- Wijono, S. (2010). Psikologi industri dan organisasi: dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia, Jakarta: Kencana