

**“PENGARUH *SELF CONTROL* DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRES  
KERJA PADA KARYAWAN KANTOR DIREKSI PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA VII BANDAR LAMPUNG”**

**(Skripsi)**

**Oleh  
Riandi**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2022**

## ABSTRAK

### “PENGARUH SELF CONTROL DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA KARYAWAN KANTOR DIREKSI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII BANDAR LAMPUNG”

Oleh

RIANDI

*Self Control* dan beban kerja merupakan dua hal penting yang perlu diperhatikan sebuah perusahaan atau instansi kerja demi menjaga stres kerja karyawan agar mereka mampu bekerja dengan baik. Ada berbagai cara yang bisa digunakan untuk mengurangi stres kerja yaitu dengan menerapkan *self control* dan pemberian beban kerja yang sesuai dengan standar pekerjaan. *Self control* merupakan kemampuan yang dimiliki individu untuk mengatur, mengarahkan, dan mengubah perilaku melalui pertimbangan kognitif ke arah yang lebih positif, sehingga perilaku yang timbul tidak menyimpang dari aturan yang berlaku. Apapun jenis beban pekerjaannya baik yang secara fisik atau pikiran itu tetap termasuk dalam beban kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Self Control* dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 170 responden. Alat analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self control* memiliki pengaruh yang positif dengan nilai 0,176 dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan dengan nilai signifikansi  $0,022 < 0,05$  dan beban kerja memiliki pengaruh yang positif dengan nilai 0,155 dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan dengan nilai signifikansi  $0,044 < 0,05$ .

**Kata Kunci :** *Self Control*, Beban Kerja, Stres Kerja.

## ABSTRACT

### “INFLUENCE OF SELF CONTROL AND WORKLOAD ON WORK STRESS ON EMPLOYEES IN THE OFFICE OF THE BOARD OF DIRECTORS OF PT. NUSANTARA VII PLANTATION BANDAR LAMPUNG”

By

RIANDI

*Self control and workload are two important things that need to be considered by a company or agency in order to maintain employee work stress so that they can work well. There are various ways that can be used to reduce work stress, namely by applying self-control and presenting a workload that is in accordance with job standards. Self-control is an individual's ability to regulate, direct, and change through cognitive considerations in a more positive direction, so that the behavior that arises does not deviate from the applicable rules. Regardless of the type of work, both physically and mentally, it is included in the workload.*

*This study aims to determine the effect of Self Control and Workload on Work Stress on Employees of the Office of the Board of Directors of PT. Nusantara VII Plantation, Bandar Lampung. The method used to collect data in the study used a questionnaire with a Likert scale. The sample used in this study was 170 respondents. The data analysis tool used is multiple linear regression and t test. The results of this study indicate that self-control has a positive effect with a value of 0.176 and is significant on work stress on employees with a significance value of 0.022 <0.05 and workload has a positive influence with a value of 0.155 and is significant on work stress on employees with a significance value of 0.044. < 0.05.*

**Keywords:** *Self Control, Workload, Work Stress.*

**“PENGARUH *SELF CONTROL* DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRES  
KERJA PADA KARYAWAN KANTOR DIREKSI PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA VII BANDAR LAMPUNG”**

**Oleh  
Riandi**

**Skripsi**

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar  
**SARJANA MANAJEMEN**

Pada

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Lampung



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
2022**

Judul Skripsi

: **PENGARUH *SELF CONTROL* DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA KARYAWAN KANTOR DIREKSI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa

: **Riandi**

Nomor Pokok Mahasiswa : **1711011059**

Jurusan

: **Manajemen**

Fakultas

: **Ekonomi dan Bisnis**



1. Komisi Pembimbing I

**Dr. Ribhan, S.E., M.Si.**  
NIP 19680708 20212 1 003

2. Ketua Jurusan Manajemen

**Aripin Ahmad, S.E., M.Si.**  
NIP. 19600103 198603 1 005

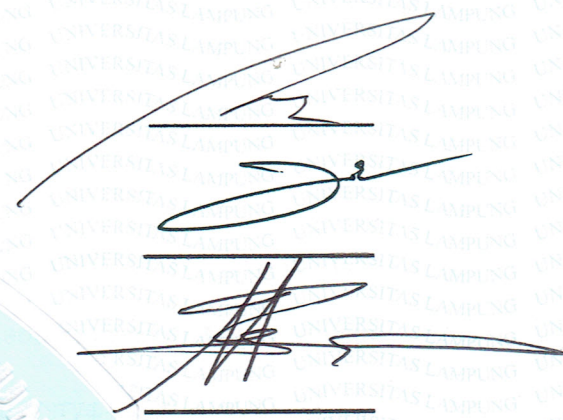
**MENGESAHKAN**

**1. Tim Penguji**

**Ketua : Dr. Ribhan, S.E., M.Si**

**Penguji I : Yuningsih, S.E., M.M**

**Penguji II : Mirwan Karim, S.E., M.M**



**2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**



**Dr. Nairobi, SE., M.Si.**  
**NIP 19660621 199003 1 003**

**Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 06 Oktober 2022**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Riandi

NPM : 1711011059

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh *Self Control* dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung” adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya, selain itu atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan saya ini tidak benar, maka saya siap menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 13 Oktober 2022



Riandi

## RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Desa Rawi, Kecamatan Penengahan, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung pada tanggal 21 Maret 1998 dan merupakan anak Kedua dari pasangan Alm. Bapak Dori dan Ibu Juneni. Dan peneliti memiliki satu orang Kakak perempuan.

Pendidikan yang pernah ditempuh peneliti adalah Sekolah Dasar (SD) ditempuh oleh penulis di SD Negeri 01 Rawi yang diselesaikan tahun 2010, Sekolah Menengah Pertama (SMP) ditempuh oleh penulis di SMP Negeri 1 Penengahan yang diselesaikan tahun 2013, dan Sekolah Menengah Atas Swasta (SMA) ditempuh oleh penulis di SMA Kebangsaan yang diselesaikan pada tahun 2016.

Kemudian, peneliti melanjutkan jenjang pendidikan tinggi dan terdaftar di Universitas Lampung pada tahun 2017 melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN). Selama di bangku perkuliahan, penulis pernah aktif sebagai *matching project staff* Aiesec in Unila (UISA), Ketua Fundraising KSEI FOSEIL Unila, dan pernah menjadi Manajer Keuangan Forum Silaturahmi Studi Ekonomi Islam Sumatera Bagian Selatan. Penulis juga telah melaksanakan program pengabdian masyarakat yaitu Kuliah Kerja Nyata (KKN) selama 40 hari di Desa Sribasuki, Kecamatan Batanghari, Kabupaten Lampung Timur, Lampung pada Januari- Februari 2020.



## MOTTO

*Jangan kamu merasa lemah dan jangan bersedih, sebab kamu paling tinggi derajatnya jika kamu beriman.*

*(Q.S Ali Imran: 139)*

*Apakah kita harus berhenti menjadi orang yg baik disaat kita tidak diperlakukan dengan baik ?*

*Jangan pernah sedikitpun menganggap dirimu baik ! Jika kamu masih takut untuk berbuat baik walaupun kamu tidak pernah diperlakukan dengan baik.*

*Orang yang baik sejatinya adalah mereka yg buta atas perlakuan buruk yg mereka terima dan mereka yang tuli atas penilaian buruk yang mereka dapati.*

*Mereka menggunakan hati untuk tidak menyakiti dan menghakimi, karena perasaan yang mereka miliki hampir mati akibat sibuk mengasihi tapi terlalu sering disakiti.*

*Mereka adalah orang yg dengan mudah untuk memaafkan walaupun selalu tersudutkan atas tuduhan kepura-puraan dalam kebaikan.*

*Mereka malu atas pujian yg didapatkan karena mereka tidak mengerti bagaimana harus mengatakan kebaikan yg telah mereka lakukan, mereka hanya pandai menyembunyikan kebaikan sebagai bentuk takwa kepada tuhan.*

*(Riandi)*

## **PERSEMBAHAN**

Alhamdulillahirabbil'alamin puji syukur kepada Allah SWT, karena atas izin-Nya telah terselesaikan karya tulis ilmiah ini.  
Karya ini kupersembahkan kepada :

### **Kepada Kedua Orang Tuaku**

Alm. Bapak Dori dan Ibu Juneni, terimakasih telah membesarkanku dengan penuh cinta dan kasih sayang, mendidik dan selalu menyebut namaku dalam setiap doa kalian. Terima kasih sudah menjadi orang tua yg hebat, menjadi panutan dalam segala hal untuk anak-anakmu. Terima kasih Alm Bapak sudah menjadi contoh sosok yg tegas, disiplin dan bertanggung jawab, terima kasih Ibu sudah menjadi sosok penyabar, penuh kasih sayang dan bijak.

Ya Allah berikan aku kesempatan untuk membanggakan mereka, membahagiakan mereka dengan keberhasilan ku kelak, dan selalu berbakti kepada mereka,  
Aamiin.

Diatas segala nya syukur yang tiada terhingga kepada ALLAH SWT.

**Terima kasih kepada Almamater tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Lampung.**

## SANWACANA

Bismillahirrahmanirrahim,

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Pengaruh *Self Control* dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Bandar Lampung**", sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Strata Satu (S-1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Lampung

Bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak yang diperoleh peneliti dapat membantu mempermudah proses penyusunan skripsi ini. Dalam kesempatan kali ini dan dengan segala kerendahan hati, peneliti ingin menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang kepada:

1. Bapak Dr. Nairobi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Bapak Aripin Ahmad, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, sekaligus Dosen Pembimbing Akademik, atas kesediaannya dalam memberikan bimbingan, arahan, nasihat, saran, dan perhatiannya selama proses perkuliahan.
3. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, sekaligus Pembimbing Utama yang telah banyak mengarahkan, memberi saran, nasehat, motivasi, serta kesabaran selama peneliti menjalani masa kuliah dan penyusunan skripsi.

4. Ibu Yuningsih, S.E., M.M., selaku Penguji Utama yang telah memberikan arahan, kritik dan saran, serta mendukung peneliti sehingga dapat menyelesaikan proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Mirwan Karim, S.E., M.M., selaku Sekretaris Penguji yang telah memberikan arahan, kritik dan saran, serta mendukung peneliti sehingga dapat menyelesaikan proses penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang tulus dan ikhlas memberikan ilmu pengetahuan dan pembelajaran bagi peneliti selama menempuh pendidikan S1 di Universitas Lampung.
7. Seluruh staf Akademik, Administrasi, Tata Usaha, para pegawai, serta staf keamanan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah banyak membantu baik selama proses perkuliahan maupun penyusunan skripsi, terimakasih atas segala kesabaran dan bantuan yang telah diberikan.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung yang telah memberikan izin dan ruang untuk peneliti serta menyempatkan waktunya untuk mengisi kuesioner yang telah peneliti sebar.
9. Almh. Kedua Nenekku Tercinta, Almh. Nenek Masrani dan Almh. Nenek Aisyah yang selalu memberikan cinta dan kasih sayang kepada anak cucunya tanpa mengenal waktu dan usia, semoga Allah SWT bisa mempertemukan kita kembali di akhirat kelak.
10. Paman dan Bibi, Bapak Mahmud dan Ibu Jurerah yang telah merawat dan selalu memberikan dukungan, nasehat, motivasi serta doa bagi kelancaran studi peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas kasih sayang serta dukungan moril dan materil. Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan kasih sayangnya serta membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti.
11. Kedua orang tua angkatku keluarga Bapak Syamsudin dan Ibu Adis yang telah merawat saya semasa SMP, dan menganggap saya seperti anak nya. Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan kasih sayangnya serta membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti.

12. *My only one big sister*, Dewi Yulyaningsih Terimakasih telah menjadikan adikmu ini sosok yang begitu kuat dan tegar karena kelebihan yang kamu miliki. Semoga suatu saat Allah SWT memberikan kita kesempatan untuk bercanda, bercerita, dan berbagi tentang apapun dalam kehidupan atau kelak di akhirat nanti.
13. Keluarga besar Alm. Buyut Jasmani yang selalu senantiasa membantu dan mendukung keluarga inti peneliti. Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan kasih sayangnya serta membalas semua kebaikan yang telah diberikan.
14. Keluarga besar Alm. Kakek Sukri yang selalu senantiasa membantu dan mendukung keluarga inti peneliti baik moril dan materil. Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan kasih sayangnya serta membalas semua kebaikan yang telah diberikan.
15. Keluarga besar Mama Sueb, Ibu Sutiroh, dan Teh Omah yang selalu berbaik hati dan memberikan bantuan kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas kasih sayang serta dukungan moril dan materil. Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan kasih sayangnya serta membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti.
16. *My brother and sisters from another mother and father*. Rohmanul Hakim, Anni Maryani, Nur Asriana, Maryati yang selalu senantiasa memberikan bantuan, dukungan, nasehat, motivasi, doa, serta ada dalam suka dan duka, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas kasih sayang serta dukungan moril dan materil. Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan kasih sayangnya serta membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti.
17. Keluarga besar Bapak Hidayatullah beserta seluruh anak-anaknya yang telah banyak membantu peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas dukungan moril dan materil. Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan kasih sayangnya serta membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti.

18. Kedua sahabatku Sabihis dan Renja Wahyu Saputra, yang selalu senantiasa memberikan bantuan, dukungan, nasehat, motivasi, doa, serta ada dalam suka dan duka, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas kasih sayang serta dukungan moril dan materil. Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan kasih sayangnya serta membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti.
19. Teman-temanku Fitri S ,Jihan F, Aam P P, Odin, Elsa, Bianca, Olin, Ridi, Opurel dan almh Adel. Terima kasih atas dukungan moril dan materil. Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan kasih sayangnya serta membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti.
20. Keluarga Rumah Lily Garden Mujadidil Haq, MMQ Alfian Balmon, serta adik-adikku Alvian Ramadhan, Ferdillah. Terima kasih atas dukungan moril dan materil. Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan kasih sayangnya serta membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti.
21. Keluarga besar IKASBANGSA, *my roommates in KBS Dormitory* Rafid Zaidan, Adriansyah, Ade, dan Bos besarku Ervan Novian. Terima kasih atas dukungan moril dan materil. Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan kasih sayangnya serta membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti.
22. Seluruh Guru dan Pamong SMA Kebangsaan khususnya Bapak Edi Purwito, Bapak Imam, Bapak Yahya, Bapak Eri, Bapak Isa, Bapak Wempi, Bapak Arfan, Bapak Agus, Ibu Novi, Ibu Kiki, Ibu Evi, Ibu Nicky, Ibu Tiara, Ibu Sri, Ibu Dwi, Ibu Angel, Umi Yoppie Nutrijel. Terima kasih karena telah memberikan ilmu pengetahuan dan pembelajaran bagi peneliti selama menempuh pendidikan SMA.
23. Seluruh Guru SDN 1 Rawi, MI Rawi dan SMP Penengahan yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pembelajaran bagi peneliti selama menempuh pendidikan SD dan SMP.
24. Seluruh teman-teman organisasi FOSEIL Unila, FOSSEI Sumbagsel, Aiesec Unila yang telah memberikan banyak pelajaran mengenai kerja sama tim, kepemimpinan dan tanggung jawab terhadap tugas.

25. Seluruh teman-teman jurusan manajemen kelas ganjil dan konsentrasi MSDM yang telah memberikan banyak warna ketika kuliah.
26. Dr. Boy Zaghlul Z Mkes. Yang telah berbaik hati memperkerjakan dan mendidik saya sebagai karyawan bagian staf administrasi, dan teman-teman kerjaku.
27. Keluarga besar Bapak Budi dan Ibu Budi yang telah merawat peneliti seperti anaknya sendiri ketika KKN di Desa Sribasuki, Kec. Batanghari, Lampung Timur.
28. Teman-teman Kelompok KKN Unila Desa Sribasuki, Kec. Batanghari, Lampung Timur yang telah memberikan banyak warna ketika KKN.
29. Bapak Kuat yang telah menolong saya disaat saya hampir mati karena kritis akibat keracunan makanan pada saat saya masih menjadi mahasiswa baru yang tidak membawa kartu bpjs dan jauh dari orang tua dengan meminjamkan uangnya sementara untuk biaya *opname* di RS Immanuel, tanpa beliau saya tidak tahu nasib saya akan seperti apa. Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan kasih sayang serta membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti.
30. Seluruh saudara dan teman yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu dan mendukung, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas dukungan moril dan materil. Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan kasih sayang serta membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti.

Bandar Lampung, 25 Agustus 2022  
Peneliti

**Riandi**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang</b> .....	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah</b> .....	<b>12</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian</b> .....	<b>12</b>
<b>1.4 Manfaat Penelitian</b> .....	<b>12</b>
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>14</b>
<b>2.1 <i>Self Control</i></b> .....	<b>14</b>
2.1.1 Ciri-ciri <i>Self Control</i> .....	16
2.1.2 Aspek-aspek <i>Self Control</i> .....	17
2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi .....	19
2.1.4 Manfaat Menerapkan <i>Self Control</i> .....	20
<b>2.2 Beban Kerja</b> .....	<b>22</b>
2.2.1 Aspek-aspek Beban Kerja.....	24
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja .....	25
2.2.3 Jenis Beban Kerja .....	26
2.2.4 Indikator Beban Kerja.....	28
<b>2.3 Stres Kerja</b> .....	<b>29</b>
2.3.1 Faktor Penyebab Stres Kerja.....	32
2.3.2 Gejala Pada Stres Kerja .....	32



2.3.3 Dampak Stres Kerja .....	33
<b>2.4 Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>34</b>
<b>2.5 Kerangka Berpikir .....</b>	<b>38</b>
<b>2.6 Rumusan Hipotesis .....</b>	<b>39</b>
<b>III. METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>41</b>
<b>3.1 Desain Penelitian .....</b>	<b>41</b>
<b>3.2 Objek Penelitian .....</b>	<b>41</b>
<b>3.3 Jenis Penelitian .....</b>	<b>41</b>
<b>3.4 Sumber Data.....</b>	<b>42</b>
<b>3.5 Metode Pengambilan Data .....</b>	<b>43</b>
<b>3.6 Populasi dan Sampel.....</b>	<b>44</b>
3.6.1. Populasi.....	44
3.6.2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	44
<b>3.7 Variabel Penelitian.....</b>	<b>45</b>
<b>3.8 Definisi Operasional Variabel.....</b>	<b>46</b>
<b>3.9 Uji Instrumen Penelitian .....</b>	<b>47</b>
3.9.1 Uji Validitas .....	48
3.9.2 Uji Reliabilitas .....	51
3.9.3 Uji Normalitas.....	53
<b>3.10 Uji Hipotesis.....</b>	<b>54</b>
3.10.1 Analisis Regresi .....	54
3.10.2 Uji T (Parsial) .....	55
<b>IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>56</b>
<b>4.1 Karakteristik Responden.....</b>	<b>55</b>
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	58
4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	58
<b>4.2 Analisis Pernyataan Responden .....</b>	<b>59</b>
4.2.1 Analisis Pernyataan Responden Variabel <i>Self Control</i> .....	59
4.2.2 Analisis Pernyataan Responden Variabel Beban Kerja .....	63
4.2.3 Analisis Pernyataan Responden Variabel Stres Kerja .....	65

<b>4.3 Hasil Analisis Data .....</b>	<b>67</b>
<b>4.4 Uji Hipotesis.....</b>	<b>69</b>
<b>4.5 Pembahasan.....</b>	<b>70</b>
4.5.1 Pengaruh <i>Self Control</i> Terhadap Stres Kerja Karyawan.....	70
4.5.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan .....	71
<b>V. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>73</b>
<b>5.1 Kesimpulan .....</b>	<b>73</b>
<b>5.2 Saran .....</b>	<b>74</b>

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
<b>1. Jumlah Karyawan Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VII.....</b>	<b>12</b>
<b>2. Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>35</b>
<b>3. Operasional Variabel .....</b>	<b>46</b>
<b>4. Hasil Uji Validitas .....</b>	<b>49</b>
<b>5. Hasil Uji Reliabilitas .....</b>	<b>51</b>
<b>6. Hasil Uji Normalitas .....</b>	<b>53</b>
<b>7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....</b>	<b>56</b>
<b>8. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....</b>	<b>57</b>
<b>9. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....</b>	<b>58</b>
<b>10. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....</b>	<b>58</b>
<b>11. Distribusi Jawaban Responden Tentang <i>Self Control</i> .....</b>	<b>59</b>
<b>12. Distribusi Jawaban Responden Tentang Beban Kerja.....</b>	<b>63</b>
<b>13. Distribusi Jawaban Responden Tentang Stres Kerja.....</b>	<b>65</b>
<b>14. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....</b>	<b>68</b>
<b>15. Hasil Uji t .....</b>	<b>70</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
<b>1. Kerangka Pemikiran.....</b>	<b>38</b>

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi tidak dapat dipungkiri. Ini membantu perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan yang akan membina hubungan baik antara karyawan dan manajemen. Tanpa ini, perusahaan tidak akan bertahan dan tidak akan mampu menarik orang-orang terbaik. Novika Sandra (2021). Seperti yang kita ketahui bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bagian dari manajemen yang lebih berfokus untuk memperhatikan tentang potensi-potensi atau aset-aset berupa sumber daya manusia yang berfungsi sebagai modal utama dalam perbaikan internal organisasi bisnis. Berbagai potensi yang berada dalam sumber daya manusia seperti ini harus lebih diperhatikan dengan seksama oleh seorang manajer. Manajer harus lebih pintar dalam mengelola dan memanfaatkan potensi-potensi besar yang ada dengan lebih maksimal agar bisa dikembangkan lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Novika Sandra (2021). Manajemen sumber daya manusia sendiri memiliki tanggung jawab dalam menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai dalam bekerja terkait usaha mengembangkan perusahaan. Keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat penting guna menjaga kelangsungan perusahaan agar tetap berjalan dengan baik dan terus berkembang. Selain itu, mereka harus memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis bidang-bidang yang membutuhkan pelatihan karyawan. Manajemen sumber daya manusia di perusahaan juga memiliki tujuan yaitu untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Fungsi manajemen sumber daya manusia di dalam perusahaan

berperan penting untuk menentukan kualitas, melakukan perencanaan, perekrutan, pengembangan dan seleksi yang terkait dengan kualitas individu dari sumber daya manusia tersebut.

Ray (2011). Mengatakan secara umum *self control* yang rendah mengacu pada ketidakmampuan individu menahan diri dalam melakukan sesuatu serta tidak memedulikan konsekuensi jangka panjang. Sebaliknya, individu dengan *self control* yang tinggi dapat menahan diri dari hal-hal yang berbahaya dengan mempertimbangkan konsekuensi jangka panjang. *Self control* memiliki kapasitas besar dalam memberikan perubahan positif pada kehidupan seseorang dalam Tangney dkk (2004). *Self control* yang baik dan stabil bagi karyawan, hendaknya harus ada dukungan organisasi yang baik juga, karena dukungan organisasi dapat juga dipandang sebagai komitmen organisasi pada karyawan.

Messina & Messina dalam Gunarsa (2009). Menyatakan bahwa *Self control* adalah tingkah laku yang berfokus pada keberhasilan mengubah diri pribadi, keberhasilan menangkal pengrusakan diri (*self destruction*), perasaan mampu pada diri sendiri, perasaan mandiri (*autonomy*) atau bebas dari pengaruh orang lain, kebebasan menentukan tujuan, kemampuan untuk memisahkan perasaan dan pikiran rasional, serta tingkah laku yang berfokus pada tanggung jawab atas diri pribadi. Ramadona Dwi Marsela (2019). Berbagai permasalahan yang sering muncul dalam kehidupan ini banyak diakibatkan oleh ketidakmampuan seseorang dalam melakukan *self control*. Emosi berlebihan, mudah Stres, tawuran antar pelajar, mengambil hak milik orang lain (mencuri, merampok, korupsi), vandalism, penyalahgunaan obat terlarang dan *free sex* merupakan contoh perilaku yang timbul karena ketidakmampuan dalam mengendalikan diri (*self control*).

Tasya Talitha (2021). Dalam menghadapi berbagai situasi dan konflik, terkadang seseorang akan terasa sulit untuk mengendalikan dirinya. Banyak cara yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan konflik atau permasalahan tersebut. Ada yang menghadapinya dengan kepala dingin, yakni sabar dan tenang. Namun, ada pula yang menghadapinya dengan penuh rasa emosi. Segala emosi

dalam dirinya diluapkan hingga akhirnya membuat konflik yang ada bukannya surut, malah semakin kalut. Oleh sebab itu, diperlukan pengendalian dalam diri atau yang dikenal dengan *self control*. Dengan begitu, jelaslah sudah bahwa *self control* akan sangat berperan penting dalam penerapan di kehidupan tiap-tiap individu, entah itu dalam menghadapi konflik, tujuan hidup, berinteraksi sosial, ataupun lainnya. *Self Control* memiliki makna, yakni “mengontrol diri”.

Tasya Talitha (2021). *Self control* merupakan suatu kemampuan dan upaya untuk mengatur, membimbing, serta mengarahkan segala bentuk tindakan dalam diri untuk menuju ke tindakan yang positif. Dengan kata lain, *self control* berarti bentuk pengendalian emosi dalam diri individu. Hal itu karena setiap individu pastinya memiliki segala aktivitas tiap harinya, tak jauh-jauh dari sebuah konsep planning (perencanaan), problem (penyelesaian masalah), decision-making (pengambilan keputusan), dan sebagainya. Oleh karena itu, setiap individu tentunya harus memiliki *self control* bagi dirinya sendiri agar dalam menjalankan hal-hal tersebut lebih terarah. Kemudian, dengan adanya *self control* pada diri individu, secara tidak langsung ia mampu untuk membangun perilaku baik, lebih bertanggung jawab, bermanfaat bagi dirinya sendiri dan orang lain, serta menjalin harmonisasi dengan orang lain. *Self control* pada diri individu secara tak sadar dapat berkembang dan berguna selama proses kehidupan individu tersebut dalam menghadapi berbagai kondisi di hidupnya, baik sekarang atau di masa yang akan datang.

Gottfredson dan Hirschi (1990). Menyatakan enam aspek elemen *low self control* yang menjadi ciri-ciri individu yang memiliki self control rendah, enam elemen tersebut adalah:

#### *1. Impulsiveness*

Yaitu individu ini memiliki orientasi “*here and now*”. Individu tidak mempertimbangkan konsekuensi negatif dari perbuatan yang akan dilakukannya. Ia mudah tergoda untuk sesuatu yang menyenangkan.

## 2. *Preference for Physical Activity*

Menjelaskan individu dengan *self control* yang rendah lebih memilih kegiatan yang tidak membutuhkan keahlian tertentu dibandingkan mencari aktivitas yang membutuhkan pemikiran (kognitif). Individu ini senang melakukan aktivitas secara fisik dibandingkan aktivitas mental.

## 3. *Risk-Seeking Orientation*

Menjelaskan bahwa individu dengan *self control* yang rendah suka terlibat dalam aktivitas-aktivitas fisik yang beresiko, menyenangkan, dan menegangkan. Mereka melakukan tindakan sembunyi-sembunyi, berbahaya, atau manipulatif. Oleh karena itu, individu yang memiliki *Self control* rendah cenderung pemberani dan aktif.

## 4. *Self-Centeredness*

Yaitu individu dengan *self control* yang rendah cenderung mementingkan diri sendiri. Individu ini juga kurang peka terhadap penderitaan dan kebutuhan orang lain. Individu ini sering tidak bersikap ramah, atau dengan kata lain, cenderung kurang peduli dalam pembinaan hubungan dengan orang lain. Tindakan mereka merupakan refleksi dari *self-interest* (minat pribadi) atau untuk keuntungan pribadi.

Tasya Talitha (2021). Pada dasarnya, *self control* memiliki banyak manfaat atau kegunaan dalam hidup individu. Dapat dikatakan merupakan hal yang cukup krusial yang perlu dimiliki oleh individu. Hal itu karena apabila individu tidak memiliki *self control* yang baik dalam dirinya, mungkin ia akan cenderung sulit dalam mengendalikan berbagai situasi, sulit mengendalikan berbagai emosi, baik yang ada pada dirinya maupun orang lain, dan sebagainya.

Perkembangan *self control* sejalan dengan bertambahnya usia seseorang. Semakin dewasa diharapkan mempunyai *self control* yang lebih baik dibanding saat remaja dan anak-anak. *Self control* ini biasanya dimiliki oleh seseorang yang dewasa dalam kepribadiannya, orang dewasa tidak hanya dilihat dari segi biologis semata, tetapi juga dilihat dari segi sosial dan psikologis. Secara biologis, seseorang disebut dewasa apabila ia telah mampu melakukan reproduksi. Secara sosial,



seseorang disebut dewasa apabila ia telah melakukan peran-peran sosial yang biasanya dibebankan kepada orang dewasa.

Reka Ardian Purnama, Melesa Kristin (2018). Menyatakan adanya pengaruh secara signifikan antara *self control* dan Komunikasi Interpersonal secara bersama-sama terhadap Prestasi Manajemen Stres Kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *self control* dan Komunikasi Interpersonal secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Manajemen Stres Kerja pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Pelabuhan Ratu.

*Self control* dapat mempengaruhi stres kerja dapat ditinjau berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Amiril, 2013) dengan judul “Hubungan Kematangan Emosi Dan Kontrol Diri Dengan Stres Kerja Pada Guru SLB Di Kota Malang” menunjukkan kematangan emosi dan kontrol diri memberikan kontribusi besar kepada tingkat stres kerja pada para guru SLB.

Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Rezha Fata (2020). Dimana hasil penelitian tersebut juga menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara dukungan organisasi dan *self control* terhadap disiplin kerja karyawan di PT. X. Tentu saja *self control* ini sangat diperlukan bagi setiap orang yang sedang bekerja di suatu perusahaan dikarenakan pekerjaan yang padat dan target yang tinggi dapat membuat mudahnya para karyawan tersulut emosinya, sering kali bekerja kurang tenang dan mudah sekali mengalami stres kerja yang akhirnya mengakibatkan penurunan kualitas kinerja dari karyawan tersebut.

Fahmi, Achmed Ersyad Luthfi (2015). Beban kerja juga suatu tuntutan pekerja saat menerima permintaan, perintah atau tuntutan yang akan menghasilkan suatu bentuk dan tingkatan kinerja. Sehingga secara tidak langsung, produktivitas pekerja dipengaruhi oleh beban kerja yang diterimanya, yang terindikasi lewat kinerjanya. Beban pekerjaan yang dirasa berat tentu akan memicu stres dan ketidaknyamanan bagi karyawan. Apalagi, beban kerja yang berat itu dinilai tidak sepadan dengan penghasilan yang didapat. Jika sudah tidak tahan dengan keadaan tersebut, umumnya akan memicu keinginan karyawan untuk mundur dan mencari pekerjaan baru. Setiap orang tentu punya ekspektasi tinggi dalam pekerjaannya.

Namun tak bisa ditampik, belum tentu semua pekerjaan yang didapatkan sesuai dengan keinginan dan membuat karyawan bahagia, entah itu karena pekerjaan tak sesuai bidang, ataupun karena masalah manajemen perusahaan yang buruk. Alhasil pekerjaan yang dilakoni dikerjakan dengan berat hati.

Menurut Suci R. Mar'ih (2017). Menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya.

Fahmi, Achmed Ersyad Luthfi (2015). Beban kerja dapat pula berupa beban kerja mental yang terindikasi lebih subjektif terhadap masing-masing subjek pekerja, seperti beban waktu, usaha, *stress*, dan sebagainya. Perusahaan harus mampu memberdayakan sumber daya manusia yang ada agar mampu mencapai target pekerjaan yang diharapkan, dalam upaya pencapaian target pekerjaan terkadang perusahaan menggunakan berbagai macam cara untuk memotivasi dan memaksimalkan potensi dari karyawan yang ada sehingga terkadang memberikan beban kerja berlebih kepada karyawan, hal itu dilakukan sebagai bentuk langkah pengoptimalan kerja karyawan agar semakin produktif dalam bekerja, namun dengan memberikan beban kerja yang berlebih dapat berakibat kurang baik kepada karyawan yang bisa menimbulkan overload dalam pekerjaan dan terbengkalainya pekerjaan lain yang tidak bisa diselesaikan dalam waktu yang dibutuhkan, hal ini

Gibson dalam Riny Chandra (2017). Menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Dari pernyataan tersebut beban kerja adalah beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan penyediaan waktu yang terbatas, sehingga karyawan tidak mampu untuk menyelesaikannya.

Dian Asriani (2018). Pemberian beban kerja yang efektif, instansi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri,

karena beban kerja sangat penting bagi sebuah instansi. Beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur (Sutarto, 2006).

Berdasarkan hal yang dikemukakan oleh Winarsunu (2008). Bahwa beban kerja merupakan salah satu penyebab terjadinya stres kerja karena pekerja dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya pada waktu tertentu, hal tersebut harus sesuai dengan kemampuan fisik dan kognitif pekerja, apabila kemampuan fisik dan kognitif pekerja tidak sesuai maka hal tersebut berpotensi terjadinya stres.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maria Apriani (2021). Dinyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja dimana Beban kerja yang diberikan kepada guru SMP Negeri 1 Nanggulan ini termasuk dalam kategori tinggi, hal ini dibuktikan dari nilai rata-rata pada variabel beban kerja 2,94. Dengan demikian penemuan penelitian ini adalah bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Lalu pada penelitian yang dilakukan oleh Fitriani (2018). Dinyatakan bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada pekerja pengumpul tol Cabang Cambayya di PT. Margautama Nusantara Makassar Tahun 2018. Menurutnya sebaiknya perusahaan merotasi waktu kerja karyawan untuk tiap minggu sehingga beban kerja yang dialami oleh pengumpul tol bisa berkurang dan pekerja lebih memanfaatkan dengan baik waktu istirahat yang telah diberikan dengan cara melakukan relaksasi tubuh. Agar peningkatan stres kerja tidak terjadi karena shift maka perusahaan dapat melakukan beberapa upaya untuk mencegah hal tersebut, antara lain dengan membuat program-program yang dapat mengurangi stres karyawan seperti pelatihan, konsultasi, dan kebijakan yang terkait dengan shift kerja dan penghargaan kepada karyawannya. Oleh karena itu beban kerja perlu dikelola agar tidak menimbulkan stres yang berlebihan. Beban kerja yang diterima pekerja dapat berupa beban kerja

fisik, seperti paparan suhu lingkungan, kebisingan, pencahayaan yang berdampak pada metabolisme tubuh pekerja dari detak jantung, konsumsi oksigen, suhu tubuh dan sebagainya yang terlihat lebih konkrit dan dekat dengan aspek keselamatan dan kesehatan kerja.

Menurut Paskow dan Libov dalam Wahyudi (2017). Menyatakan bahwa stres adalah perasaan tertekan dan penuh kecemasan yang dialami seseorang, karena sulit mencapai kebutuhan dan keinginannya. Sehingga dengan kondisi tersebut dapat dengan mudah seseorang terserang stres sehingga dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja.

Rosyia Wardani (2020). Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar. Dari pendapat tersebut dapat diartikan jika karyawan yang diberikan beban kerja yang berlebih, yang berujung pada stress kerja, maka hal itu akan menimbulkan permasalahan dengan karyawan itu sendiri, karena kondisi stres dapat mengakibatkan kondisi ketegangan yang berlebih pada emosi karyawan, yang bisa menutup pikiran positif karyawan ketika dalam bekerja sehingga pekerjaan bisa jadi tidak dapat diselesaikan sesuai dengan target yang ditetapkan, akan tetapi jika stress kerja ini mampu dilewati oleh karyawan dengan lebih positif sebagai bentuk tantangan dalam penempatan diri sehingga karyawan akan selalu termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik baiknya dan karyawan akan berusaha selalu melakukan manajemen waktu dan menentukan skala prioritas dalam penyelesaian pekerjaannya, sehingga stress kerja ini akan dilewati dengan lebih positif.

*European Working Condition Survey (EWCS) (2000)*. Stres kerja merupakan kasus nomor dua terbesar di Eropa yang berkaitan dengan pekerjaan, masalah kesehatan diantaranya yaitu, mengalami sakit punggung, penyakit jantung, dan gangguan musculoskeletal (*European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2005*). Pekerjaan yang dianggap paling dapat membuat stres menurut *National Safety Council* dikutip dari Gaffar (2012). Yakni pegawai

pos, perawat, jurnalis, pilot pesawat, manajer tingkat menengah, sekretaris, polisi, petugas medis, paramedis, guru, pemadam kebakaran, petugas pengumpul tol, petugas *customer service* dan pelayan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wayne L. Chappelle (2014). Menyebutkan bahwa stres kerja disebabkan karena upah rendah, tugas-tugas tambahan, sistem shift kerja, dan jam kerja yang panjang. Hasil penelitian juga mengungkapkan ada kenaikan tingkat stres sebesar 10,72 % pada pekerja yang diteliti. Berdasarkan hasil peneliti. Tingkat stres akan terus meningkat apabila semua faktor tersebut tidak berjalan sesuai keinginannya. Ketika beban semakin menumpuk, produktivitas dan fokus juga akan menurun sesuai dengan hal tersebut.

Penelitian ini dilakukan pada kantor direksi PT Perkebunan Nusantara VII yang berlokasi di Jalan Teuku Umar No.300 Kota Bandar Lampung. PT Perkebunan Nusantara VII merupakan perusahaan agrobisnis yang bergerak dalam bidang budidaya tanaman tahunan dan tanaman semusim, pengolahan hasil perkebunan, serta penjualan dan pemasaran hasil produk yang meliputi CPO, karet spesifikasi teknis (*technically-specified rubber*), teh hitam, serta gula kristal putih.

PT Perkebunan Nusantara VII didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah No.12 Tahun 1996, yang merupakan konsolidasi dari PT Perkebunan X (Persero) di Provinsi Lampung dan Sumatera Selatan, PT Perkebunan XXXI (Persero) Provinsi Lampung dan Sumatera Selatan, Proyek Pengembangan PT Perkebunan XI (Persero) di Kabupaten Lahat Provinsi Sumatera Selatan, dan Proyek Pengembangan PT Perkebunan XXIII (Persero) di Provinsi Bengkulu seperti yang dinyatakan dalam akta pendirian yang dibuat di hadapan Notaris Harun Kamil,S.H., No. 40 tanggal 11 Maret 1996 dan telah memperoleh pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia melalui Surat Keputusan No. C2-8335.HT.01.01.TH.96 tanggal 8 Agustus 1996 dan telah diumumkan dalam tambahan Berita Negara Republik Indonesia No. 80 tanggal 4 Oktober 1996.

PT Perkebunan Nusantara VII mempunyai kegiatan usaha meliputi pengusahaan budidaya tanaman seperti karet, kelapa sawit, tebu, dan teh yang mencakup pembukaan lahan, pengolahan lahan, pembibitan, penanaman dan pemeliharaan

serta pemungutan hasil tanaman serta melakukan kegiatan-kegiatan lain yang berhubungan dengan pengusahaan budidaya tanaman tersebut lalu kegiatan produksi yang meliputi penerimaan dan pengolahan hasil tanaman baik yang diproduksi sendiri maupun dari pihak lain menjadi barang setengah jadi maupun barang jadi serta produk turunannya selanjutnya, kegiatan perdagangan yang meliputi penyelenggaraan kegiatan pemasaran berbagai macam hasil produksi seperti sawit, teh, karet, tebu dan produk terbaru seperti halnya keripik belatung dan perdagangan lainnya yang berhubungan dengan kegiatan usaha perseroan baik hasil produksi sendiri maupun hasil produksi pihak lain serta kegiatan pengembangan usaha bidang perkebunan seperti agrowisata, agrobisnis, agroindustri dan *agroforestry*.

Saat ini, wilayah kerja perseroan meliputi 3 (tiga) provinsi yang terdiri atas 2 kantor perwakilan dan 9 unit di Provinsi Lampung, 12 Unit di Provinsi Sumatera Selatan, serta 3 Unit di Provinsi Bengkulu. Sejak awal, perseroan didirikan untuk mengambil bagian dalam melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan dan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya serta sub-sektor perkebunan pada khususnya. Ini semua bertujuan untuk menjalankan usaha di bidang agribisnis dan agroindustri, serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya perseroan untuk menghasilkan barang dan jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat untuk mendapatkan keuntungan dalam rangka meningkatkan nilai perseroan melalui prinsip-prinsip Perseroan Terbatas.

Penelitian ini akan dilakukan pada kantor direksi PT Perkebunan Nusantara VII, karena kantor direksi merupakan pusat koordinasi bagi segala kegiatan organisasi dari seluruh kantor perwakilan wilayah dan unit PT Perkebunan Nusantara VII. Kebanyakan kegiatan organisasional perusahaan dikerjakan di kantor direksi selain itu karyawan yang bekerja jumlahnya paling banyak di antara seluruh kantor wilayah dan unit PT Perkebunan Nusantara VII, sehingga secara umum kinerja karyawan dan perusahaan dapat dilihat dari kantor direksi.

**Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara VII**

No.	Jabatan	Jumlah Karyawan (Orang)
1.	Kepala Bagian	9
2.	Kepala Sub Bagian	37
3.	Staf	115
4.	Pelaksana	191
Jumlah		352

Sumber: PT Perkebunan Nusantara VII tahun 2021

Tabel 1.1 menunjukkan data jumlah karyawan yang dimiliki Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VII yaitu sebesar 352 orang yang terdiri dari 115 orang sebagai staf dan 191 orang sebagai pelaksana. Jam kerja karyawan dimulai dari jam 08.00 sampai jam 17.00 WIB, tapi 60% dari seluruh karyawan tiap jabatan masih melanjutkan pekerjaan sampai dengan jam 18.00 atau 19.00 WIB karena mendapatkan tambahan waktu kerja yaitu 1 sampai 2 jam. Waktu kerja merupakan salah satu indikator yang mempengaruhi beban kerja dan itu tergolong dalam beban waktu. Harry G et, al dalam Tarwaka (2014).

Berikut hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan salah satu karyawan yg bekerja pada bagian HRD Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung yaitu Bapak Heri Novianto :

*"Disini kami memang pernah melakukan pengukuran terhadap beban kerja dan stres kerja hasilnya memang ada dan cukup tinggi, tapi pengukuran yang kami lakukan hanya berdasarkan kuesioner yg kami buat sendiri tanpa menggunakan pengukuran secara ilmiah yg kemudian diuji lebih lanjut layaknya penelitian yg biasanya dilakukan oleh mahasiswa dan para peneliti lalu dari hasil pengukuran yg kami lakukan memang banyak yg mengatakan stres kerja itu pasti selalu menghampiri karena beban kerja yg mereka terima, tapi mohon maaf mas jika masnya bertanya mengenai angka pastinya atau persentase dan sebagainya kami tidak menggunakan pengukuran seperti itu karena kami melakukan surveynya hanya dengan kuesioner tersebut dalam bentuk kata-kata dan tidak kami*

*tuangkan dalam bentuk persentase. Itu pun kami melakukannya sudah lama jadi jadi datanya mungkin sudah tidak valid lagi".*

Berdasarkan penjelasan diatas dan hasil penelitian terdahulu maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *SELF CONTROL* DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah *self control* berpengaruh terhadap stres kerja ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh *self control* terhadap stres kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat bagi peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan dan menambah pengetahuan serta pemahaman baru tentang pengaruh kepribadian dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, serta sebagai media untuk menuangkan ilmu yang didapatkan selama masa perkuliahan.

2. Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi organisasi dalam memberikan dukungan dan perhatian pada setiap karyawan melalui pendekatan psikologis terutama kepribadian dan kecerdasan emosional.



### 3. Manfaat bagi dunia pendidikan

Diharapkan dapat menjadi informasi yang bermanfaat untuk memperluas wawasan sekaligus menjadi sumber referensi untuk menambah pengetahuan yang dapat digunakan dalam penelitian-penelitian selanjutnya sekaligus sebagai bahan perbandingan untuk penelitian serupa agar dapat lebih melengkapi ke arah hasil penelitian yang lebih baik.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. *Self Control*

*Self control* adalah tenaga kontrol atas diri, oleh dirinya sendiri. *Self control* terjadi ketika seseorang atau organisme mencoba untuk mengubah cara bagaimana seharusnya individu tersebut berpikir, merasa, atau berperilaku. Muraven & Baumeister (2000).

*Self control* merupakan kecenderungan individu untuk mempertimbangkan berbagai konsekuensi untuk perilaku tertentu (Wolfe & Higgins, 2008). Dijelaskan kembali bahwa *self control* adalah kemampuan individu untuk menahan diri atau mengarahkan diri ke arah yang lebih baik ketika dihadapkan dengan godaan-godaan (Hofmann, Baumeister, Förster, & Vohs, 2012). Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian DeWall, Finkel, dan Denson (2011). Menyatakan bahwa kegagalan *self control* dapat memberikan kontribusi untuk tindakan yang paling agresif yang menyertakan kekerasan. Ketika agresi mendesak menjadi aktif, *self control* dapat membantu seseorang mengabaikan keinginan untuk berperilaku agresif, dan akan membantu seseorang merespon sesuai dengan standar pribadi atau standar sosial yang dapat menekan perilaku agresif tersebut. Penjelasan lain juga menunjukkan bahwa individu yang memiliki sifat pengendalian diri yang rendah lebih mungkin untuk terlibat dalam perilaku kriminal dan menyimpang dibandingkan dengan mereka yang memiliki tingkat *self control* yang tinggi, dalam McMullen (1999).

*Self control* merupakan fungsi utama dari diri dan kunci penting untuk kesuksesan dalam hidup. Dalam penelitian ditunjukkan bahwa *self control* yang tinggi juga memiliki keterkaitan dengan penyesuaian diri yang lebih baik (diantaranya berkurangnya psikopatologi, dan meningkatnya *self esteem*), berkontribusi

terhadap keberhasilan di bidang akademis, mengurangi makan yang berlebihan dan mengurangi penyalahgunaan alkohol, memiliki hubungan yang lebih baik dan memiliki keterampilan interpersonal yang baik, Tangney, baumeister, & Boone (2004). *Self control* memungkinkan manusia untuk hidup dan bekerja bersama-sama dalam suatu sistem budaya yang dapat menguntungkan berbagai pihak (DeWall, Baumeister, Stillman, & Gailliot, 2005), serta masih banyak manfaat positif yang lainnya. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa *self control* berkaitan dengan bagaimana individu mengendalikan emosi serta dorongan dari dalam dirinya sehingga mampu membuat keputusan dan mengambil tindakan yang efektif sesuai dengan standar ideal, nilai-nilai moral dan harapan sosial.

Menurut Averill dalam Muharsih (2006). *Self control* merupakan variabel psikologis yang sederhana karena didalamnya tercakup 3 konsep yang berbeda tentang kemampuan mengontrol diri yaitu kemampuan individu untuk memodifikasi perilaku, kemampuan individu dalam mengelola informasi yang tidak diinginkan dengan cara menginterpretasi serta kemampuan individu untuk memilih suatu tindakan berdasarkan sesuatu yang diyakini. 5 aspek *self control* menurut averill,

1. Kemampuan mengontrol perilaku adalah kemampuan untuk memodifikasi suatu keadaan yang tidak menyenangkan menjadi keadaan yang bisa diterima.
2. Kemampuan mengontrol stimulus merupakan kemampuan untuk mengetahui bagaimana dan kapan suatu stimulus yang tidak dikehendaki dapat dihadapi.
3. Kemampuan mengantisipasi peristiwa yaitu menentukan siapa yang mengendalikan situasi atau keadaan, dirinya sendiri atau orang lain atau sesuatu di luar dirinya.
4. Kemampuan menafsirkan peristiwa adalah kemampuan individu untuk melakukan penilaian yang merupakan suatu usaha untuk menilai dan menafsirkan suatu keadaan dengan memperhatikan segi-segi positif secara subjektif.
5. Kemampuan dalam mengambil keputusan adalah kemampuan seseorang untuk memilih dan menentukan tujuan yang diinginkan. Kemampuan mengontrol keputusan akan berfungsi baik bilamana individu memiliki

kesempatan, kebebasan, dan berbagai alternatif dalam melakukan suatu tindakan.

Menurut Goldfried dan Merbaum dalam Fatimah (2013). Mendefinisikan *self control* sebagai suatu kemampuan untuk menyusun, membimbing, mengatur, dan mengarahkan bentuk perilaku yang dapat membawa individu kearah konsekuensi positif. *Self control* juga menggambarkan keputusan individu yang melalui pertimbangan kognitif untuk menyatukan perilaku yang telah disusun untuk meningkatkan hasil dan tujuan tertentu.

Menurut Berk dalam Khairunnisa, (2013). *Self control* adalah kemampuan individu untuk menahan keinginan atau dorongan sesaat yang bertentangan dengan tingkah laku yang tidak sesuai dengan norma sosial. Menurut Chaplin dalam Raya (2015). *Self control* adalah kemampuan untuk membimbing tingkah laku, kemampuan untuk menekan atau merintangangi impuls-impuls atau tingkah laku impulsif.

Berdasarkan pengertian *self control* diatas dapat disimpulkan bahwa *self control* merupakan kemampuan yang dimiliki individu untuk mengatur, mengarahkan, dan mengubah perilaku melalui pertimbangan kognitif ke arah yang lebih positif, sehingga perilaku yang timbul tidak menyimpang dari aturan yang berlaku.

### **2.1.1 Ciri-ciri Self Control**

Menurut Thompson dalam Smet (1994). Ciri-ciri *self control* antara lain:

1. Kemampuan untuk mengontrol perilaku atau tingkah laku impulsif yang ditandai dengan kemampuan menghadapi stimulus yang tidak diinginkan dengan cara mencegah menjauhi stimulus,merapatkan tenggang waktu diantara stimulus yang sedang berlangsung, menghentikan stimulus sebelum berakhir dan membatasi intensitas stimulus, kemampuan membuat perencanaan dalam hidup, mampu mengatasi frustasi dan ledakan emosi serta kemampuan untuk menentukan siapa yang mengendalikan perilaku, dalam hal ini bila individu tidak mampu mengontrol dirinya sendiri, maka individu menggunakan faktor eksternal.

2. Kemampuan menunda kepuasan dengan segera untuk keberhasilan mengatur perilaku dalam mencapai sesuatu yang lebih berharga atau diterima dalam masyarakat.
3. Kemampuan mengantisipasi peristiwa yaitu kemampuan untuk mengantisipasi keadaan melalui berbagai pertimbangan secara relatif objektif. Hal ini didukung dengan adanya informasi yang dimiliki individu.

Kemampuan menafsirkan peristiwa yaitu kemampuan untuk menilai dan menafsirkan suatu keadaan atau peristiwa dengan cara memperhatikan segi-segi positif secara subyektif. Kemampuan mengontrol keputusan yaitu kemampuan untuk memilih suatu tindakan berdasarkan pada sesuatu yang diyakini atau disetujuinya Shohib (2007).

### **2.1.2 Aspek-aspek *Self Control***

Averill dalam Ghufroon dan Risnawita (2012). Menyebut *self control* dengan sebutan kontrol personal yaitu kontrol perilaku (*behavior control*), kontrol kognitif (*cognitive control*), dan mengontrol keputusan (*decisional control*):

#### 1. Kontrol perilaku (*behavior control*)

Kontrol perilaku merupakan kesiapan tersedianya suatu respon yang dapat secara langsung memengaruhi atau memodifikasi suatu keadaan yang menyenangkan. Kemampuan mengontrol perilaku ini diperinci menjadi dua komponen yaitu, mengatur pelaksana (*regulated administration*) dan kemampuan memodifikasi stimulus (*stimulus modifiability*). Kemampuan mengatur pelaksanaan merupakan kemampuan individu untuk menentukan siapa yang mengendalikan situasi atau keadaan. Apakah dirinya sendiri atau aturan perilaku dengan menggunakan kemampuan dirinya dan bila tidak mampu individu akan menggunakan sumber eksternal. Kemampuan mengatur stimulus merupakan kemampuan untuk mengetahui bagaimana dan kapan suatu stimulus yang tidak dikehendaki dihadapi.

2. Kontrol kognitif (*cognitif control*)

Kontrol kognitif merupakan kemampuan individu dalam mengolah informasi yang tidak diinginkan dengan cara menginterpretasi, menilai, atau menghubungkan suatu kejadian dalam suatu kerangka kognitif sebagai adaptasi psikologis atau mengurangi tekanan. Aspek ini terdiri atas dua komponen, yaitu memperoleh informasi (*information gain*) dan melakukan penilaian (*appraisal*). Dengan informasi yang dimiliki oleh individu mengenai suatu keadaan yang tidak menyenangkan, individu dapat mengantisipasi keadaan tersebut dengan berbagai pertimbangan. Melakukan penilaian berarti individu berusaha menilai dan menafsirkan suatu keadaan atau peristiwa dengan cara memperhatikan segi-segi positif secara subjektif.

3. Mengontrol keputusan (*Decisional control*)

Mengontrol keputusan merupakan kemampuan seseorang untuk memilih hasil atau suatu tindakan berdasarkan pada sesuatu yang diyakini atau disetujuinya. *Self control* dalam menentukan pilihan akan berfungsi, baik dengan adanya suatu kesempatan, kebebasan, atau kemungkinan pada diri individu untuk memilih berbagai kemungkinan tindakan. Berdasarkan uraian dan penjelasan diatas, maka untuk mengukur *self control* biasanya digunakan aspek-aspek seperti di bawah ini:

1. Kemampuan mengontrol perilaku
2. Kemampuan mengontrol stimulus
3. Kemampuan mengantisipasi suatu peristiwa atau kejadian
4. Kemampuan menafsirkan peristiwa atau kejadian
5. Kemampuan mengambil keputusan.

### 2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi

*Self Control* dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Nur Ghufron dan Rini (2011). Secara 2 garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi *self control* yaitu:

1. Faktor Internal Faktor internal yang ikut andil dalam *self control* adalah usia. Semakin bertambah usia seseorang, maka semakin baik kemampuan mengontrol diri seseorang itu.
2. Faktor Eksternal Diantaranya adalah lingkungan keluarga. Lingkungan keluarga terutama orang tua menentukan bagaimana kemampuan mengontrol diri seseorang. Bila orang tua menerapkan disiplin kepada anaknya secara intens sejak dini, dan orang tua tetap konsisten terhadap semua konsekuensi yang dilakukan anak bila ia menyimpang dari yang sudah ditetapkan, maka sikap konsisten ini akan diinternalisasi oleh anak dan kemudian akan menjadi *self control* baginya.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa *self control* dipengaruhi oleh usia seseorang dan bagaimana lingkungan sekitarnya terutama lingkungan keluarga membentuk *self control* individu tersebut. 4. Jenis-Jenis *Self Control Block* dan *Block* mengemukakan tiga jenis *self control* Ghufron & Rini (2011), yaitu:

1. *Over control*, merupakan *self control* yang dilakukan oleh individu secara berlebihan yang menyebabkan individu banyak menahan diri dalam bereaksi terhadap stimulus. Individu dengan *over control* cenderung kesulitan 33 mengekspresikan dirinya dalam menghadapi segala situasi yang dihadapi.
2. *Under control*, merupakan suatu kecenderungan individu untuk melepaskan impulsivitas dengan bebas tanpa perhitungan yang masak. *Under control* pada diri individu akan sangat rentan menyebabkan dirinya lepas kendali dalam berbagai hal dan menyebabkan kesulitan untuk mempertimbangkan pengambilan keputusan secara bijaksana.
3. *Appropriate control*, merupakan kontrol individu dalam upaya mengendalikan impuls secara tepat. *Appropriate control* sangat

dibutuhkan individu agar mampu berhubungan secara tepat dengan diri dan lingkungannya. Jenis *self control* ini akan memberikan manfaat bagi individu karena kemampuan mengendalikan impuls cenderung menghasilkan dampak negatif yang lebih kecil.

#### **2.1.4 Manfaat Menerapkan *Self Control***

Manfaat menerapkan *self control* dalam kehidupan *self control* yang dimiliki oleh individu tentunya akan memiliki manfaat dan berdampak baik bagi kehidupan individu tersebut. Selain mampu untuk menghadapi berbagai situasi yang akan terjadi di kemudian hari, rupanya *self control* yang ditanam pada diri individu juga memiliki segudang manfaat yang tidak dapat dijelaskan di penjelasan ini secara satu per satu. Namun, artikel ini hanya akan menjelaskan beberapa manfaat secara umum dalam menerapkan *self control* di kehidupan sehari-hari. Berikut penjelasannya.

1. Mampu menghadapi segala keadaan

Dalam menerapkan *self control* di kehidupan sehari-hari, individu tersebut mampu untuk menghadapi segala keadaan yang ia alami sendiri. Maka dengan begitu, individu tersebut mampu untuk memberikan penjelasan terkait hal-hal yang berhubungan dengan kondisi atau keadaan yang dapat mengarahkan dirinya ke arah kondisi yang lebih aman dan tenang.

2. Mampu mengatur berbagai kepentingan

Menerapkan *self control* di kehidupan sehari-hari dapat berdampak pada diri individu dalam menunda keputusan untuk dirinya sendiri. Dengan kata lain, *self control* mampu untuk mengatur atau mengendalikan diri individu dalam menentukan mana kepentingan yang harus didahulukan dan mana yang tidak. Lazimnya, bagi individu yang menerapkan *self control* pada dirinya sendiri akan condong untuk memenuhi kepentingan bersama terlebih dahulu, daripada kepentingan pribadi. Akan tetapi, bukan berarti individu tersebut tidak memenuhi kepentingan dirinya sendiri, hanya saja ia



menunda kepentingan pribadinya dan mendahulukan kepentingan bersama.

3. Memiliki inisiatif yang tinggi untuk diri sendiri

Selanjutnya, dalam menerapkan *self control* di kehidupan sehari-hari ialah individu tersebut mampu untuk membangun inisiatif bagi individu itu sendiri. Memang, tidak semua individu yang menerapkan *self control* akan terlihat secara langsung bahwa dirinya memiliki sikap inisiatif yang tinggi. Terlebih apabila individu tersebut harus memecahkan atau menyelesaikan suatu permasalahan yang memang membutuhkan tingkat inisiatif tinggi dari diri individu tersebut. Akan tetapi, bilamana individu tersebut sering menerapkan *self control* di kehidupan sehari-hari, lambat laun inisiatif tersebut akan tumbuh dalam dirinya sehingga ia mampu untuk menyelesaikan suatu permasalahan dengan cara yang memang tepat.

4. Mampu mengendalikan berbagai keputusan

Menerapkan *self control* di kehidupan sehari-hari akan membuat individu tersebut mampu untuk mengontrol atau mengendalikan berbagai keputusan, terutama di hidupnya. Hal ini juga didasari pada pola pikir atau tingkat inisiatif individu tersebut (berhubungan pula pada poin ketiga) dalam mengendalikan dan menentukan keputusan. Dengan begitu, individu tersebut benar-benar memanfaatkan pola pikir yang ia miliki sehingga mampu untuk menentukan mana keputusan yang tepat atau baik dan mana keputusan yang kurang tepat atau kurang baik.

5. Mampu memberikan arah tujuan yang jelas

Menerapkan *self control* di kehidupan memang akan berpengaruh pada kejelasan tujuan hidup individu tersebut. Ia mampu untuk memberikan suatu arah yang jelas terkait tujuan kedepannya. Kembali lagi kepada hakikat *self control* yang memang bertujuan untuk mengendalikan diri, individu tersebut akan mudah mengontrol dirinya

terhadap berbagai kemungkinan yang datang. Dalam hal tersebut, dirinya akan mempertimbangkan kemungkinan-kemungkinan tersebut dengan berbagai tujuan yang telah ia tetapkan.

6. Lebih mudah meraih tujuan yang diinginkan.

Masih berhubungan dengan poin sebelumnya. Selain, mampu memberikan arah tujuan yang jelas, individu yang memiliki *self control* dengan baik akan lebih mudah meraih tujuan atau goals dalam hidupnya. Hal itu karena, ia mengerti kapan saat dirinya harus terus bergerak dan kapan saatnya harus rehat sementara.

## 2.2 Beban Kerja

Permendagri No. 12/2008 dalam Agripa (2013). Menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Everly dan Girdano dalam Ashar (2008). Menambahkan kategori lain dari beban kerja yaitu kombinasi dari beban berlebih kuantitatif dan kualitatif. Kategori ini biasanya ditemukan pada kedudukan manajemen, di semua taraf dari industri penjualan dan di usaha-usaha wirausaha (*entrepreneurial endeavors*).

Menurut Everly dkk, dalam Putra & Prihatsanti (2016). Mengatakan bahwa beban kerja adalah keadaan ketika pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan tepat waktu. Menurut Riggio dalam Purbaningrat & Surya (2015). Menyatakan beban kerja adalah tugas-tugas pekerjaan yang menjadi sumber stress seperti pekerjaan mengharuskan bekerja dengan cepat, menghasilkan konsentrasi dari stress kerja.

Menurut Menpan dalam Dhania (2010). Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu yang tertentu. Beban kerja menurut Tarwaka dalam Tjiabrata dkk (2017). Adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Menurut Manuaba dalam Dewi (2013). Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya. Beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja sehingga disebut beban kerja. Jadi definisi beban kerja adalah kemampuan tubuh manusia dalam menerima pekerjaan. Berdasarkan sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognisi maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Beban dapat berupa beban fisik maupun beban mental. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti merawat, mengangkut, mengangkat, dan mendorong. Sedangkan beban kerja mental dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya.

Menurut Utomo (2008). Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu.

Harry G et, al dalam Tarwaka (2014). Menyatakan bahwa beban kerja adalah beban yang ditanggung tenaga kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2015). Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energy yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *under stress*.

Menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2015). Bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Berdasarkan yang dikemukakannya beberapa definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

### **2.2.1 Aspek-aspek Beban Kerja**

Menurut Gowron (2008). Aspek beban kerja terbagi atas 3 yaitu:

1. Beban waktu

Sering memiliki waktu luang, interupsi atau kegiatan yang terjadi dengan jarang atau tidak sama sekali. Sesekali memiliki waktu luang, interupsi atau kegiatan yang sering terjadi. Hampir tidak pernah memiliki waktu luang, interupsi atau kegiatan yang sering atau terjadi di setiap waktu.

2. Mental beban usaha

Sangat sedikit kesadaran mengenai mental usaha atau membutuhkan konsentrasi kegiatan secara otomatis, memerlukan sedikit atau tidak membutuhkan perhatian. Kesadaran usaha mental yang sedang atau membutuhkan konsentrasi, kerumitan atas aktivitas yang sedang disebabkan oleh ketidakpastian dan tidak dapat diprediksi atau ketidakramahan dan membutuhkan perhatian yang besar. Mental usaha yang luas dan konsentrasi adalah suatu kebutuhan. Kegiatan yang sangat kompleks serta membutuhkan perhatian yang total.

3. Beban tekanan psikologi.

Sedikit kebingungan, resiko, frustrasi atau memiliki kecemasan dan bisa dengan mudah ditempuh. Sedang stress karena kebingungan, frustrasi, kecemasan terlihat jelas menambah beban kerja. Kompensasi

yang signifikan diperlukan untuk mempertahankan kinerja yang memadai. Stres yang sangat tinggi karena kebingungan, frustrasi atau kecemasan. Memerlukan tekad yang tinggi dan *self control*. Menurut Ambar dalam Apriani dkk (2013). Aspek-aspek dalam beban kerja adalah:

- a. Aspek tugas-tugas yang harus dikerjakan apakah tugas tersebut relevan dengan kemampuan dan kompetensi si karyawan apabila tugas yang diterima seorang karyawan berbeda dengan kemampuan dan kompetensi dasar yang dimiliki karyawan, maka karyawan akan merasa kesulitan dalam mengerjakan tugas tersebut dan hasilnya tidak akan maksimal.
- b. Aspek seorang atau sekelompok orang yang mengerjakan tugas-tugas tersebut. Apakah orang atau sekelompok orang yang mengerjakan tugas tersebut mendapatkan dukungan dari lingkungan dan fasilitas sekitar guna menyelesaikan tugas yang dikerjakannya dengan dukungan yang baik, maka hasil pengerjaannya pun akan maksimal.
- c. Aspek waktu yang digunakan untuk mengerjakan tugas-tugas tersebut. Apakah waktu yang diberikan sesuai dengan bobot pekerjaan yang diterima oleh seseorang karyawan, ketidakseimbangan bobot kerja dengan waktu kerja akan menyebabkan beban kerja yang tinggi dan karyawan akan mengalami stress kerja.
- d. Aspek keadaan atau kondisi normal pada saat tugas-tugas tersebut dikerjakan.

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

Secara umum hubungan beban kerja dan kapasitas kerja menurut Tarwaka dalam Astianto & Suprihhadi (2014). Dipengaruhi oleh beberapa faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal.

#### **1. Faktor eksternal**

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan, dimana yang termasuk beban kerja eksternal adalah tugas yaitu yang dilakukan bersifat fisik seperti

beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja dan lain-lain. Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan dan sebagainya.

## 2. Faktor internal.

Faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai strain. Berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu strain secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Secara lebih ringkas faktor internal meliputi:

1. Faktor somatic meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.
2. Faktor psikis terdiri dari motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

### **2.2.3 Jenis Beban Kerja**

Dewi (2013). Mengatakan bahwa setiap pekerjaan apapun jenisnya apakah pekerjaan tersebut otot atau pemikiran, merupakan beban bagi pelakunya. Beban ini dapat berupa beban fisik, beban mental, ataupun beban sosial sesuai dengan jenis pekerjaan si pelaku. Masing-masing orang memiliki kemampuan yang berbeda dalam hubungannya dengan beban kerja. Ada orang yang lebih cocok untuk menanggung beban fisik, tetapi ada orang lain akan lebih cocok melakukan pekerjaan yang lebih banyak pada beban mental atau sosial. Adapun jenis beban kerja sebagai berikut:

#### 1. Beban kerja mental atau psikologis

Kerja mental adalah kondisi kerja dimana informasi yang masih harus diproses di dalam otak. Kerja mental meliputi kerja otak dalam

pengertian sempit dan pemrosesan informasi. Kerja otak dalam pengertian sempit adalah proses berfikir yang memerlukan kreatifitas, misalnya membuat mesin, membuat rencana produksi, mempelajari file dan menulis laporan. Beban kerja mental yaitu selisih antara tuntutan beban kerja dari suatu tugas dengan kapasitas maksimum beban mental seseorang dalam kondisi termotivasi. Aspek psikologis dalam suatu pekerjaan berubah setiap saat. Faktor-faktor yang menyebabkan perubahan aspek psikologis dapat berasal dari dalam diri sendiri (internal) atau dari luar (eksternal). Baik faktor internal maupun eksternal sulit dilihat dari kasat mata sehingga dalam pengamatan hanya dilihat dari hasil pekerjaan atau faktor yang dapat diukur secara objektif ataupun dari tingkah laku dan penuturan pekerja yang dapat diidentifikasi.

## 2. Beban kerja fisiologis

Secara umum yang berhubungan dengan beban kerja dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang sangat kompleks, baik faktor eksternal maupun internal. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan. Beban tersebut dapat berupa beban fisik atau mental. Penilaian beban kerja fisik dapat dilakukan dengan dua metode yaitu secara objektif (penelitian secara langsung) dan metode tidak langsung. Seorang tenaga kerja mempunyai kemampuan berbeda dalam hubungannya dengan beban kerja. 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, yang kedua beban kerja adalah beban yang diterima pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya seperti mengangkat, mendorong, berlari, dan mencangkul dan memerlukan energi yang dihasilkan dari proses pembakaran.

### 2.2.4 Indikator Beban Kerja

Menurut Putra dalam Artadi (2016). Indikator beban kerja meliputi:

1. Target yang harus dicapai  
pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi pekerjaan  
Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
3. Standar pekerjaan  
Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Putra (2012). Meliputi antara lain:

1. Target yang harus dicapai pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi pekerjaan mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.



3. Penggunaan waktu kerja yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).
4. Standar pekerjaan kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Adapun penjelasan lain menurut Harry G et, al dalam Tarwaka (2014).

Menyatakan bahwa dimensi dan indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Beban waktu (*time load*) :
  - a. Hambatan / gangguan lingkungan sekitar ketika melakukan pekerjaan
  - b. masa waktu Kerja./ tuntutan waktu kerja
2. Beban usaha mental (*mental effort load*) :
  - a. Frekuensi datangnya pekerjaan
  - b. Tingkat konsentrasi dalam melaksanakan tugas.
3. Beban tekanan psikologis (*Psychological stress load*):
  - a. tingkat resiko pekerjaan
  - b. kebingungan dan frustrasi.

### **2.3 Stres Kerja**

Secara umum stres sering diartikan sebagai kondisi tegang yang tidak menyenangkan, karena seseorang secara subjektif merasa ada sesuatu yang membebani. Menurut Robbins (2006). Stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Suprihanto dkk (2003). Mengatakan bahwa dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres yang ringan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik.

Selye dalam Jaza Anil Chusna (2010). Mengatakan bahwa terdapat dua jenis stres, yaitu *eustres* dan *distres*. *Eustres*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Ketika tubuh mampu menggunakan stres yang dialami untuk membantu melewati sebuah hambatan dan meningkatkan performa, stres tersebut bersifat positif, sehat, dan menantang Walker.J (2002). Di sisi lain, *distres*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Ketika seseorang mengalami distres, orang tersebut akan cenderung bereaksi secara berlebihan, bingung, dan tidak dapat berperforma secara maksimal Walker.J, (2002).

Menurut Cousins et al. (2004) dalam Edwards et al (2008). Dimensi utama indikator stres kerja yaitu :

1. Tuntutan. Kondisi yang mencakup isu–isu seperti beban kerja, pola kerja dan lingkungan pekerjaan yang dihadapi.
2. Kontrol. Terkait dengan sejauh mana perusahaan melakukan pengawasan terhadap karyawannya.
3. Dukungan. Yaitu sejauh mana rekan kerja memberikan dukungan terkait dengan pekerjaan.

Stres merupakan istilah yang berasal dari bahasa latin stingere yang berarti “keras” (*stricus*). Istilah ini mengalami perubahan seiring dengan perkembangan penelaahan yang berlanjut dari waktu ke waktu dari *straise*, *strest*, *stresce*, *stress*. Stres merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya Nasrudin (2010). Stres sebagai keadaan atau kondisi yang tercipta bila transaksi seseorang yang mengalami stres dan hal yang dianggap mendatangkan stres membuat orang yang bersangkutan melihat ketidaksepadanan antara keadaan atau kondisi dan sistem sumber daya biologis, psikologis, dan sosial yang ada padanya Hardjana dalam Nasrudin (2010).

Dalam kamus psikologi Chaplin (2011). Stres adalah suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Menurut Baron & Greenberg dalam Khaira (2014). mendefinisikan stres sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang

terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya. Sedangkan menurut Dwight dalam Khaira (2014). Stres adalah suatu perasaan ragu terhadap kemampuannya untuk mengatasi sesuatu karena persediaan yang ada tidak dapat memenuhi tuntutan kepadanya.

Clonninger dalam Safaria dkk (2012). Mengemukakan stres adalah keadaan yang membuat tegang yang terjadi ketika seseorang mendapatkan masalah atau tantangan dan belum mempunyai jalan keluarnya atau banyak pikiran yang mengganggu seseorang terhadap sesuatu yang akan dilakukannya. Menurut Kendall dan Hammen dalam Safaria dkk (2012). Menyatakan stres dapat terjadi pada individu ketika terdapat ketidakseimbangan antara situasi yang menuntut dengan perasaan individu atas kemampuannya untuk bertemu dengan tuntutan-tuntutan tersebut. Sedangkan menurut King (2010). Stres adalah respon individu terhadap perubahan dalam lingkungan dan peristiwa yang mengancam kemampuan coping mereka.

Menurut Fincham dan Rhodes dalam Munandar (2008). Stres yang disimpulkan dari gejala-gejala dan tanda-tanda faal, perilaku, psikologikal dan somatik adalah hasil dari tidak atau kurang adanya kecocokan antara orang (dalam arti kepribadiannya, bakatnya, dan kecakapannya) dan lingkungannya, yang mengakibatkan ketidakmampuannya untuk menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif.

Menurut Robbin dalam Khaira (2014). Stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Stres adalah suatu kondisi yang selalu dihindari oleh individu. Namun seringkali pekerjaan seseorang justru menimbulkan stres bagi dirinya. Stres pun pasti dialami oleh setiap orang apalagi jika dihubungkan dengan pekerjaan yang dijalannya sehari-hari. Stres yang kemunculannya mengacu pada pekerjaan seseorang disebut dengan stres kerja oleh Austin dalam Jumilah (2015).

Menurut Gibson dalam Khaira (2014). Stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai

stimulus-respons. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stresor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respons individu. Pendekatan stimulus-respons mendefinisikan stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respons individu.

### **2.3.1 Faktor Penyebab Stres Kerja**

Menurut Gibson dalam Hermita (2011). Ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan (*Stressor*) di tempat kerja, *stressor* tersebut yaitu :

1. *Stressor* lingkungan fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.
2. *Stressor* individu berupa konflik peranan, kepaksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.
3. *Stressor* kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.
4. *Stressor* keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

### **2.3.2 Gejala Pada Stres Kerja**

Menurut Luthans dalam Setiyana, V.Y (2013). Seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menimbulkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu: *Physiology, Psychology dan Behavior* :

1. *Physiology* (fisiologi), masalah kesehatan fisik mencakup: masalah sistem kekebalan tubuh seperti terdapat pengurangan kemampuan untuk melawan rasa sakit dan infeksi, masalah sistem *kardiovaskular* seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung, masalah sistem *muskuloskeletal* (otot dan rangka) seperti sakit kepala dan sakit

punggung, masalah sistem gastrointestinal (perut) seperti diare dan sembelit.

2. *Psychology* (psikologikal), ditandai dengan: ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan.
3. *Behavior* (tingkah laku) memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok, alkohol dan obat-obatan, dan susah tidur.

### **2.3.3 Dampak Stres Kerja**

Dampak dari stres kerja dapat dikelompokkan menjadi 3 kategori menurut Robbins dalam Michael (A : 6) sebagai berikut :

1. Gejala fisiologis, bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung, dan pernapasan, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.
2. Gejala psikologis, stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja. Dan dalam bekerja muncul ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, konsentrasi berkurang dan menunda-nunda pekerjaan.
3. Gejala perilaku, mencakup perubahan dalam kebiasaan hidup, gelisah, merokok, nafsu makan berlebihan, dan gangguan tidur.

Cox dalam Retyaningyas dalam Fauji, H (2013). Membagi menjadi 5 efek dari stres kerja yaitu :

1. Subyektif, berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali dan emosi, penghargaan diri yang rendah dan gugup, kesepian.

2. Perilaku, berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.
3. Kognitif, berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.
4. Fisiologis, berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas dan dingin.
5. Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, serta komitmen organisasi dan loyalitas berkurang. Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa stress kerja dapat memberikan beberapa efek pada gejala fisik, perilaku, maupun psikologi. Sehingga perlu adanya beberapa upaya yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi atau instansi untuk menghindari atau mengurangi tingkat stress pada karyawan. Sehingga proses kerja sebuah instansi tidak terhambat.

#### **2.4 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah pelatihan dan motivasi kerja serta beberapa penelitian lain yang masih memiliki kaitan dengan variabel dalam penelitian ini.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

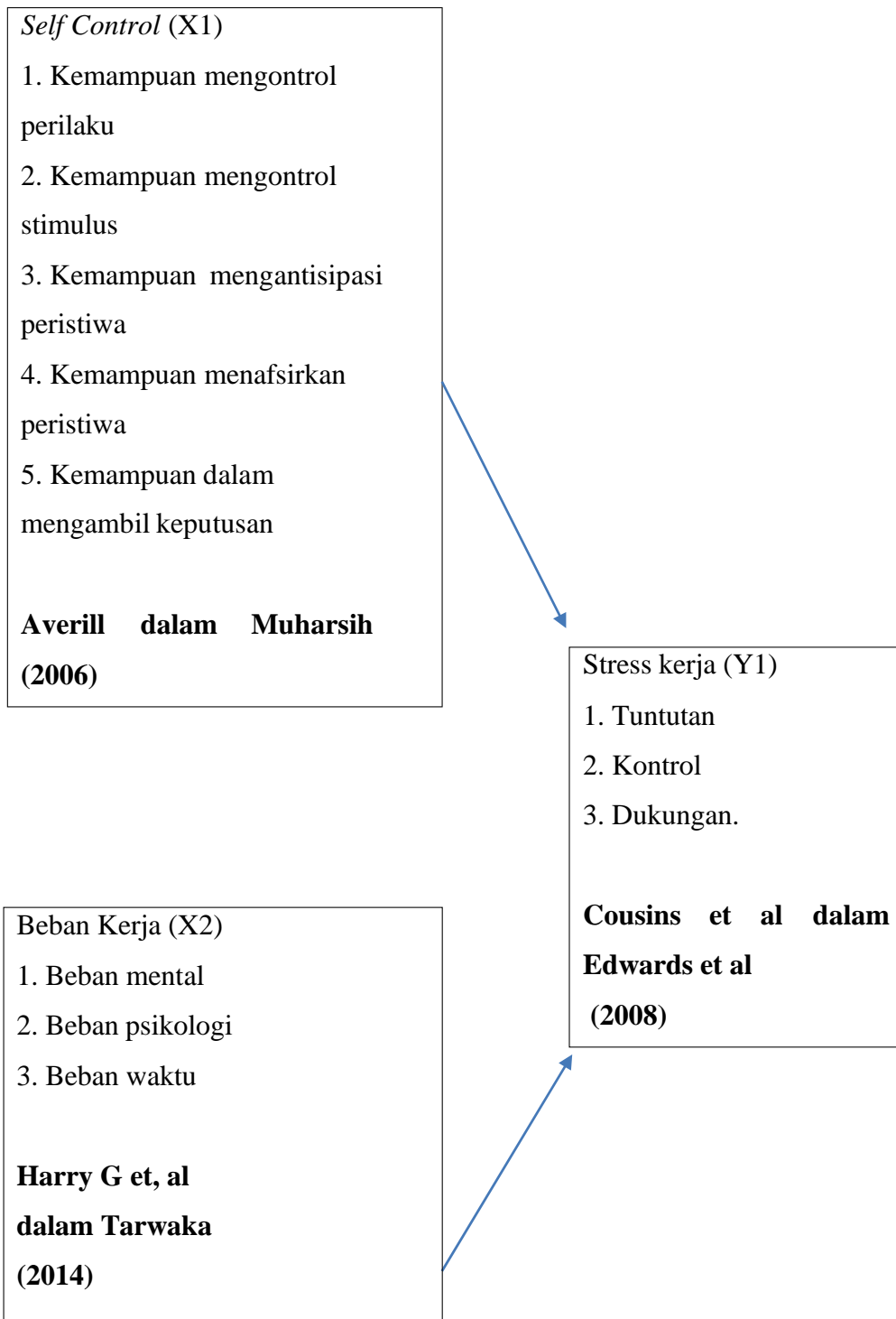
No.	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Reka Ardian Purnama, Melesa Kristin (2018)	Pengaruh Pengendalian Diri Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Prestasi Manajemen Stres Kerja Pada Karyawan Pt Jne Cabang Pelabuhan Ratu	Dapat dilihat nilai korelasi (hubungan) pengendalian diri (X1) dengan prestasi manajemen stress kerja (Y) sebesar $r = 0,918$ yang berarti berada diantara nilai $0,800 -$ $1,000$ , yang artinya memiliki hubungan sangat kuat dan searah. Sifat hubungan positif yang artinya jika pengendalian diri baik atau meningkat maka prestasi manajemen stress kerja akan semakin baik atau meningkat pula.
2.	Rezha Fata (2020)	Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kontrol Diri Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. X di Kabupaten Sleman.	Secara simultan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara dukungan organisasi dan kontrol diri terhadap disiplin kerja karyawan di PT. X di Kabupaten Sleman
3.	Amiril (2013)	Hubungan Kematangan Emosi Dan Kontrol Diri Dengan Stres Kerja Pada Guru SLB Di Kota Malang	menunjukkan kematangan emosi dan kontrol diri memberikan kontribusi besar kepada tingkat stres kerja pada para guru SLB

4.	Maria Apriani (2021)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Studi Kasus pada Guru SMP Negeri 1 Nanggulan, Jatingarang Lor, Jatisarano, Nanggulan, Kulon Progo, Yogyakarta.	Beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja. Pengaruh beban kerja bersifat positif dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,025 ( $0,000 < 0,025$ ) maka dapat diartikan apabila beban kerja guru dalam menyelesaikan tugasnya semakin tinggi, maka stres kerja akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya.
5.	Putri Sukma Hayati (2020)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan stres Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh. Pengaruh beban kerja terhadap stress dibuktikan dengan $t = 2,843 > t_{0,05} = 2,002$ dengan tingkat signifikansi $0,006 (p < 0,05)$ hal ini menunjukkan bahwa $H_a$ diterima dan $H_o$ ditolak. Sumbangan efektif sebesar 12,2, hal ini menunjukkan bahwa 12,2% sumbangan beban kerja terhadap stres Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh
6.	Fitriani (2018)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Shift	Bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Ada pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada



		Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pekerja Pengumpul Tol Pt. Margautama Nusantara Makassar	pekerja pengumpul tol Cabang Cambayya di PT. Margautama Nusantara Makassar Tahun 2018.
--	--	--	--

## 2.5 Kerangka Berpikir



## 2.6 Rumusan Hipotesis

### 2.6.1 Pengaruh *Self Control* Terhadap Stres Kerja

Reka Ardian Purnama, Melesa Kristin (2018). Menyatakan bahwa adanya hubungan sangat kuat dan searah. Sifat hubungan positif yang artinya jika pengendalian diri baik atau meningkat maka prestasi manajemen stress kerja akan semakin baik atau meningkat pula.

Menurut Rezha Fata (2020). Secara simultan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara dukungan organisasi dan *self control* terhadap disiplin kerja karyawan di PT. X. Artinya dukungan organisasi dan *self control* tinggi maka disiplin kerja karyawan di PT. X tinggi. Sebaliknya, apabila dukungan organisasi dan *self control* rendah maka disiplin kerja karyawan di PT. X rendah.

Lalu berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Amiril (2013). Menyatakan bahwa kematangan emosi dan *self control* memberikan kontribusi besar kepada tingkat stres kerja pada para guru SLB. Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H1 : *Self control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.**

### 2.6.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maria Apriani (2021). Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Pengaruh beban kerja bersifat positif dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,025 ( $0,000 < 0,025$ ) maka dapat diartikan apabila beban kerja guru dalam menyelesaikan tugasnya semakin tinggi, maka stres kerja akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya

Menurut Putri Sukma Hayati (2020). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara beban kerja dan stres Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh. Pengaruh beban kerja terhadap stress dibuktikan dengan  $t = 2,843 > t_{2,002}$

dengan tingkat signifikansi 0,006 ( $p < 0,05$ ) hal ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Sumbangan efektif sebesar 12,2, hal ini menunjukkan bahwa 12,2% sumbangan beban kerja terhadap stres Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh.

**H2 : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.**

### **III. METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Desain Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausal. Menurut Sugiyono (2016). Penelitian kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi, disini ada variabel yaitu variabel independen (mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Peneliti ini menjelaskan tentang pengaruh *self control* dan beban kerja terhadap stres kerja.

#### **3.2 Objek Penelitian**

Menurut Sugiyono (2018). Objek penelitian merupakan suatu penelitian seseorang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.

Menurut Sekaran dan Bougie (2017). Subjek merupakan satu dari bagian atau anggota dalam sampel. Subjek penelitian adalah pihak yang dijadikan sebagai sumber informasi atau sumber data sebuah penelitian. Objek Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.

#### **3.3 Jenis Penelitian**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar Sugiyono (2012). Data kualitatif bersifat tidak terstruktur sehingga variasi data dari sumbernya sangat beragam. Hal ini disebabkan karena para karyawan yang terlibat dalam penelitian ini diberi kebebasan untuk mengutarakan pendapat mereka.

## 2. Data kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan atau *skoring*, Sugiyono (2012). Data kuantitatif bersifat terstruktur sehingga mudah untuk dibaca oleh peneliti.

### 3.4 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Data Primer

Menurut Malhotra (2009). Data primer dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditangani. Sedangkan menurut Suliyanto (2005). Menjelaskan data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah suatu organisasi atau peneliti langsung dari objeknya.

Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari responden melalui daftar pertanyaan yang diajukan. Data primer yang dikumpulkan meliputi data identitas responden, pendapat responden tentang pemberdayaan karyawan, kerja tim, dan pelatihan karyawan yang diterapkan pada perusahaan.

Metode pengumpulan data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penyebaran kuesioner pada karyawan.

#### 2. Data Sekunder

Menurut Malholtra (2009). Data sekunder merupakan data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang dihadapi, data ini dapat ditemukan dengan cepat serta tidak mahal. Sedangkan menurut Suliyanto (2005). Data sekunder (*Secondary data*) adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi seperti jurnal, buku, majalah dll.

Data sekunder merupakan jenis data yang bukan diusahakan dan dicari langsung oleh peneliti, Data ini dapat diperoleh dari literatur- literatur,

jurnal-jurnal penelitian terdahulu maupun data dokumen yang berhubungan dan diperlukan dalam penelitian ini.

### **3.5 Metode Pengambilan Data**

Metode pengambilan data yang diperoleh dari suatu proses teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif yang memungkinkan diperoleh dengan waktu yang relatif lama. Metode pengumpulan data merupakan langkah yang strategis digunakan oleh peneliti yang bertujuan untuk mendapatkan data dalam penelitian. Ada beberapa metode yang bisa digunakan dalam memperoleh data sekunder ataupun data primer yaitu sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi Sanusi (2014). Merupakan cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek (orang), objek (benda) atau kejadian sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti.

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2018). Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (*interview*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interview*) untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang diberikan.

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018). Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang berlalu berbentuk gambar, foto, sketsa dan lain lain, Dokumentasi merupakan pelengkap dari pengguna metode observasi dan wawancara.

4. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis yang dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab oleh responden Sugiyono (2013). Penyebaran kuesioner ini merupakan mekanisme pengumpulan data yang efisien, karena kuesioner dapat dibagikan langsung, disuratkan, ataupun disebarakan melalui email kepada responden

## 5. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian terdahulu yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur- literatur, serta publikasi-publikasi lain yang dapat dijadikan sumber penelitian.

## 3.6 Populasi dan Sampel

### 3.6.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2018). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung sejumlah 352 orang yang nantinya akan menjadi responden dalam penelitian ini.

### 3.6.2 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil atau ditentukan berdasarkan karakteristik dan teknik tertentu. Untuk menarik sifat karakteristik populasi, suatu sampel harus benar-benar dapat mewakili populasinya. Oleh karena itu, diperlukan tata cara yang digunakan dalam memilih bagian sampel sehingga dapat diperoleh sampel penelitian yang representatif seperti karakteristik populasinya. Mengingat populasinya diketahui dan keterbatasan waktu dan biaya penelitian, maka sampel perlu dibatasi yang dalam pengambilan sampel.

Menurut Sugiyono (2017). Metode *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini meliputi, *simple random sampling*, *proportionate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random sampling*, *sampling area (cluster) sampling* (sampling menurut daerah). Teknik pengambilan sampel yang



digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*, yaitu mengambil sampel secara acak dari populasi yang telah ditentukan. Menurut Hair et al (2010). Besarnya sampel bila terlalu besar akan menyulitkan untuk mendapat model yang cocok, dan disarankan ukuran sampel yang sesuai antara 100-200 responden agar dapat digunakan. Untuk itu jumlah sampel akan ditentukan berdasarkan hasil perhitungan sampel minimum.

Penentuan jumlah sampel minimum menurut Hair et al (2010). Adalah: (Jumlah indikator + jumlah variabel) x (5 sampai 10 kali). Berdasarkan pedoman tersebut, maka jumlah sampel maksimal untuk penelitian ini adalah: Sampel maksimal =  $(11 + 6) \times 10 = 170$  responden. Pada rumus ini satu variabel terhitung dua karena dalam satu variabel laten terdapat variabel eksogen (pengaruh luar) dan variabel endogen (pengaruh dari dalam). Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel laten yaitu *self control* (X1), beban kerja (X2), dan stres kerja (Y1). Sehingga apabila kita mengikuti rumus tersebut maka semuanya terhitung ada 6 variabel.

Berdasarkan rumus diatas, maka jumlah sampel maksimal dalam penelitian ini adalah 170 responden karyawan yang bekerja pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.

### 3.7 Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan untuk dipelajari oleh peneliti sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut sebagai upaya untuk memberikan solusi pada permasalahan. Variabel penelitian menurut Sugiyono (2018). Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Variabel independen (variabel bebas)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau (terikat) Sugiyono (2013). Variabel independen dilambangkan dengan

(X). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepribadian (X1) dan kecerdasan emosional (X2).

2. Variabel dependen (variabel terikat)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel beba. Sugiyono (2013). Variabel dependen dilambangkan dengan (Y). Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja (Y).

### 3.8 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2017). Mengemukakan bahwa variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Berikut ini definisi operasional dan pengukuran variabel yang disajikan dalam bentuk tabel:

**Tabel 3.1 Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala
1.	<i>Self control</i> (X1)	<i>Self control</i> merupakan variabel psikologis yang sederhana karena didalamnya tercakup 3 konsep yang berbeda tentang kemampuan mengontrol diri yaitu kemampuan individu untuk memodifikasi perilaku, kemampuan individu dalam mengelola informasi yang tidak diinginkan dengan cara menginterpretasi serta kemampuan	1. kemampuan mengontrol perilaku. 2. kemampuan mengontrol stimulus. 3. kemampuan mengantisipasi peristiwa. 4. kemampuan menafsirkan peristiwa. 5. kemampuan dalam mengambil keputusan. <b>Averill dalam Muharsih</b>	Skala Likert 1 = STS 2 = TS 3 = N 4 = S 5 = SS <b>Sanusi (2016)</b>

		individu untuk memilih suatu tindakan berdasarkan suatu yang diyakini. <b>Averill dalam Muharsih (2006)</b>	<b>(2006)</b>	
2.	Beban Kerja (X2)	Menyatakan bahwa beban kerja adalah beban yang ditanggung tenaga kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. <b>Harry G et, al dalam Tarwaka (2014)</b>	Beban Kerja (X2) 1. Beban mental 2. Beban psikologi 3. Beban waktu <b>Harry G et, al dalam Tarwaka (2014)</b>	Skala Likert 1 = STS 2 = TS 3 = N 4 = S 5 = SS <b>Sanusi (2016)</b>
3.	Stres Kerja (Y1)	Stres kerja datang dan dipengaruhi oleh tiga indikator utama yaitu tuntutan, kontrol, dan dukungan yang datang dari tempat kerja. <b>Cousins et al dalam Edwards et al (2008).</b>	Stres kerja (Y1) 1. Tuntutan 2. Kontrol 3. Dukungan  <b>Cousins et al dalam Edwards et al (2008).</b>	Skala Likert 1 = STS 2 = TS 3 = N 4 = S 5 = SS <b>Sanusi (2016)</b>

### 3.9 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen adalah alat atau fasilitas yang digunakan penelitian dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, sehingga mudah diolah dalam Arikunto (2006). Suatu kuesioner dikatakan valid menurut Ghazali (2013). Yaitu jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

### 3.9.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat yang menunjukkan tingkat keakuratan atau ketepatan suatu instrumen untuk mengukur apa yang hendak diukur guna menghasilkan pengukuran yang dapat dipercaya. Uji validitas dapat dilakukan dengan beberapa pendekatan, salah satunya adalah prosedur validasi dari analisis faktor ini maka disebut juga validitas faktorial. Dalam atau ukur psikologi, suatu item biasanya diturunkan dari suatu aspek atau dimensi. Analisis faktor dilakukan untuk melihat apakah item-item yang ada tersebut mewakili aspek atau dimensi yang seharusnya diukur. Selain itu analisis faktor juga dilakukan untuk menunjukkan apakah antar aspek atau dimensi tersebut saling berkaitan atau tidak (independen).

Analisis faktor dapat berguna dalam pengembangan awal instrumen penelitian maupun untuk uji validitas instrumen yang sudah jadi. Melalui analisis faktor dapat melihat apakah spesifikasi konstruk yang dikembangkan secara teoritik telah sesuai dengan konsep konstruk yang mendasarinya setelah dilakukan uji coba di lapangan. Jadi secara esensial, analisis faktor adalah suatu teknik analisa penyaring untuk menganalisis saling hubungan diantara butir butir instrumen, dalam mengembangkan suatu tes yang sifatnya psikologis, maka analisis faktor sangat relevan untuk menguji kesahihan konstruk. Teknik ini dilakukan dengan cara menganalisis butir-butir instrumen yang terdapat dalam sejumlah faktor tertentu. Butir-butir yang memiliki unsur kebersamaan (*common factor*) digabung menjadi suatu faktor baru. Melalui analisis faktor diharapkan ditemukan dimensi, indikator, dan butir-butir yang kokoh membentuk konstruk dari variabel yang diuji. Disamping itu melalui analisis faktor ini diharapkan akan ditemukan himpunan variabel baru yang lebih sedikit jumlahnya dibanding variabel sebelumnya.

Teknik validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis faktor dengan bantuan SPSS versi 28. Mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat atau tidaknya dilakukan analisis faktor menggunakan *Kaiser-Mayer-Olkin Measure of Sampling*

*Adequacy* (KMO MSA). Validitas suatu butir kuesioner dapat diketahui jika nilai KMO  $> 0,5$ . Nilai MSA yang dianggap layak untuk dilanjutkan pada proses selanjutnya adalah 0,5. Suatu indikator dinyatakan valid atau *cross loading* terhadap nilai tersebut. Nilai *loading factor* yang kurang dari 0,5 dengan item pernyataan yang mengalami *cross loading* dengan nilai terkecil harus dikeluarkan dan begitu seterusnya sampai tidak ada lagi nilai *loading factor* yang kurang dari 0,5 atau *cross loading*.

**Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Kaise-Mayer-Olin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA)	Loading Factor (MSA)	Keterangan
<b>SELF CONTROL (X1)</b>	X1.1	0,767	0,519	Valid
	X1.2		0,660	Valid
	X1.3		0,578	Valid
	X1.4		0,651	Valid
	X1.5		0,694	Valid
	X1.6		0,772	Valid
	X1.7		0,616	Valid
	X1.8		0,776	Valid
	X1.9		0,568	Valid
	X1.10		0,901	Valid

<b>BEBAN KERJA (X2)</b>	X2.1	0,627	0,823	Valid
	X.2		0,749	Valid
	X2.3		0,739	Valid
	X2.4		0,715	Valid
	X2.5		0,596	Valid
	X2.6		0,601	Valid

	X2.1		0,823	Valid
	X2.7		0,778	Valid
	X2.8		0,715	Valid
	X2.9		0,854	Valid

Variabel	Item	Kaise-Mayer-Olin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA)	Loading Factor (MSA)	Keterangan
<b>STRES KERJA (Y)</b>	Y1	0,672	0,607	Valid
	Y2		0,709	Valid
	Y3		0,711	Valid
	Y4		0,728	Valid
	Y5		0,789	Valid
	Y6		0,790	Valid
	Y7		0,652	Valid
	Y8		0,790	Valid
	Y9		0,778	Valid
	Y10		0,811	Valid
	Y11		0,542	Valid
	Y12		0,619	Valid
	Y13		0,764	Valid
	Y13		0,774	Valid
	Y14		0,628	Valid
	Y16		0,760	Valid
	Y17		0,805	Valid

Sumber : Lampiran data diolah, 2021

Tabel 3.2 menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel *self control*, beban kerja, dan stres kerja dengan nilai KMO > 0,5 dan MSA juga > 0,5, yang berarti bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian adalah valid dan bisa diproses untuk langkah selanjutnya.

### 3.9.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat ukur untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat diandalkan secara konsisten . Ghozali ( 2013). Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila alat ukur memberikan hasil yang sama atau tidak berubah-ubah sekalipun pengukuran dilakukan berulang ulang. Perhitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS dan uji reliabilitas menggunakan teknik pengukuran *Cronbach Alpha*, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila *Cronbach Alpha* > 0,6.

**Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Item	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha If Item Deleted	Keterangan
<b>SELF CONTROL (X1)</b>	X1.1	0,833	0,817	Reliabel
	X1.2		0,810	Reliabel
	X1.3		0,815	Reliabel
	X1.4		0,802	Reliabel
	X1.5		0,809	Reliabel
	X1.6		0,796	Reliabel
	X1.7		0,806	Reliabel
	X1.8		0,804	Reliabel
	X1.9		0,853	Reliabel
	X1.10		0,854	Reliabel

<b>BEBAN KERJA (X2)</b>	X2.1	0,698	0,736	Reliabel
	X.2		0,655	Reliabel
	X2.3		0,635	Reliabel
	X2.4		0,617	Reliabel

	X2.1		0,736	Reliabel
	X2.5		0,708	Reliabel
	X2.6		0,701	Reliabel
	X2.7		0,639	Reliabel
	X2.8		0,697	Reliabel
	X2.9		0,631	Reliabel

Variabel	Item	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha If Item Deleted	Keterangan
<b>STRES KERJA</b> (Y)	Y1	0,684	0,705	Reliabel
	Y2		0,672	Reliabel
	Y3		0,692	Reliabel
	Y4		0,666	Reliabel
	Y5		0,639	Reliabel
	Y6		0,646	Reliabel
	Y7		0,694	Reliabel
	Y8		0,634	Reliabel
	Y9		0,648	Reliabel
	Y10		0,650	Reliabel
	Y11		0,707	Reliabel
	Y12		0,686	Reliabel
	Y13		0,627	Reliabel
	Y13		0,660	Reliabel
	Y14		0,658	Reliabel
	Y16		0,684	Reliabel
	Y17		0,709	Reliabel

Sumber : Lampiran data diolah, 2022

Tabel 3.4 menunjukkan nilai Cronbach Alpha untuk setiap variabel *self control*, beban kerja, dan stres kerja memiliki nilai lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel,



sehingga layak untuk digunakan sebagai alat ukur untuk pengukuran data selanjutnya.

### 3.9.3 Uji Normalitas

Sugiyono (2013). Statistik parametris mensyaratkan bahwa setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal maka sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu pengujian normalitas data. Uji normalitas dilakukan pada variabel yang akan diteliti. Jika menggunakan uji statistik, misalnya menggunakan uji kolmogorov smirnov, variabel dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih dari atau sama dengan 0,05. Sebaliknya jika signifikansi kurang dari 0,05 maka variabel atau data dinyatakan tidak berdistribusi normal. Uji normalitas digunakan untuk menentukan penggunaan statistik uji parametrik dan nonparametrik.

**Tabel 3.4 Hasil Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>			
			<b>Unstandardized Residual</b>
<b>N</b>			<b>170</b>
<b>Normal Parameters<sup>a,b</sup></b>	<b>Mean</b>		<b>0,000000</b>
	<b>Std. Deviation</b>		<b>7,10761507</b>
<b>Most Extreme Differences</b>	<b>Absolute</b>		<b>0,068</b>
	<b>Positive</b>		<b>0,036</b>
	<b>Negative</b>		<b>-0,068</b>
<b>Test Statistic</b>			<b>0,068</b>
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>			<b>0,053<sup>c</sup></b>
<b>Monte Carlo Sig. (2-tailed)</b>	<b>Sig.</b>		<b>0,054<sup>d</sup></b>
	<b>99% Confidence Interval</b>	<b>Lower Bound</b>	<b>0,385</b>
		<b>Upper Bound</b>	<b>0,410</b>
<b>a. Test distribution is Normal.</b>			
<b>b. Calculated from data.</b>			
<b>c. Lilliefors Significance Correction.</b>			
<b>d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 926214481.</b>			

Sumber : Lampiran data diolah, 2022

Tabel 3.4 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk uji normalitas Kolmogorov smirnov sebesar 0,53 yang berarti lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data penelitian yang diperoleh dari responden berdistribusi normal.

### **3.10 Uji Hipotesis**

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol). Hipotesis dapat diuji dengan mencocokkan fakta atau dengan mempelajari konsistensi logis.

#### **3.10.1 Analisis Regresi**

Metode regresi merupakan sebuah metode statistik yang melakukan prediksi menggunakan pengembangan hubungan matematis antara variabel, yaitu variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X) . Variabel dependen merupakan variabel akibat atau variabel yang dipengaruhi, sedangkan variabel independen merupakan variabel sebab atau variabel yang mempengaruhi. Prediksi terhadap nilai variabel dependen dapat dilakukan jika variabel independennya diketahui. Umumnya penjualan atau permintaan suatu produk dinyatakan sebagai variabel dependen yang besar atau nilainya dipengaruhi oleh variabel independen. Regresi linear menjadi salah satu metode yang dipergunakan dalam produksi untuk melakukan peramalan atau prediksi tentang karakteristik kualitas maupun kuantitas. Hal ini dikarenakan dengan memperkirakan berbagai kombinasi produk, perusahaan dapat memaksimalkan keuntungan serta memperkirakan jumlah produksi yang tepat.

Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan

positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

### 3.10.2 Uji T (parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap signifikan terhadap variabel dependen. Dikatakan berpengaruh apabila  $\text{sig} < \alpha$  (0,05). Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} (0,05)$ , maka hipotesis didukung.
- b. Jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} (0,05)$ , maka hipotesis tidak didukung.

Rumus yang digunakan :

$$t = \frac{b}{\text{se } b}$$

Keterangan:

$b$  = koefisien regresi variabel dependen.

$\text{se } b$  = standar deviasi koefisien regresi variabel independen

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh *self control* dan beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara VII, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu sebagai berikut :

1. *Self control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara VII. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t hitung lebih besar dibandingkan dengan t tabel  $2,315 > 1,97427$  dan dengan signifikansi  $0,022 < 0,05$  sehingga hipotesis dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dan baik *self control* yang dimiliki karyawan maka semakin baik pula pengelolaan yang dimiliki karyawan dalam menghadapi stres kerja.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara VII. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t hitung lebih besar dibandingkan dengan t tabel hitung  $2,027 > 1,97427$ , dan dengan signifikansi  $0,044 < 0,05$  sehingga hipotesis dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pemberian beban kerja kepada karyawan maka akan semakin membaik stres kerja yang dialami oleh karyawan.

## 5.2. Saran

Setelah penulis melakukan penelitian serta menarik kesimpulan, penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada karyawan kantor direksi PT Perkebunan Nusantara VII, variabel *Self Control* merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi stres kerja karyawan untuk itu perlu adanya peningkatan terhadap indikator-indikator seperti :

- a. Pada indikator kemampuan mengontrol perilaku oleh karyawan dimana karyawan terkadang bertindak seperti memikirkan sesuatu tanpa berhenti. Hal ini dapat dilakukan dengan pemberian penanganan konseling mengenai cara mengontrol perilaku agar tidak bertindak aneh seperti memikirkan sesuatu.
- b. Pada indikator kemampuan dalam mengambil keputusan dimana kurang begitu senang ketika berhasil melakukan hal-hal yang bersifat tantangan dan sulit. Hal ini dapat dilakukan dengan adanya evaluasi mengenai pemberian tantangan pekerjaan agar mengetahui apa yang membuat mereka suka dan enggan melakukan hal-hal yang bersifat tantangan dan sulit serta melakukan gamifikasi yaitu dengan memberi penghargaan kepada individu/tim dengan poin dan hadiah ketika mereka mencapai target tertentu.
- c. Pada indikator kemampuan mengantisipasi peristiwa dimana karyawan kurang begitu mencurahkan banyak pemikiran untuk mempersiapkan masa depan. Hal ini dapat dilakukan dengan adanya evaluasi mengenai jenjang karir agar mereka bisa memikirkan dan mempersiapkan masa depan mereka sendiri.
- d. Pada indikator kemampuan menafsirkan peristiwa perlu ditingkatkan lagi karena skor yang didapatkan dalam pernah memikirkan apa yang akan terjadi pada karyawan di masa depan yaitu sedang dan hampir baik.
- e. Pada indikator kemampuan mengontrol stimulus dimana karyawan banyak yang mudah kehilangan kesabaran dan cepat merasa bosan. Hal ini dapat dilakukan dengan adanya evaluasi dan konseling mengenai bagaimana pengelolaan kesabaran terhadap karyawan sehingga mereka

bisa menghadapi berbagai masalah pekerjaan dengan emosi yang terkendali dan dengan menghidupkan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan seperti melakukan pembaruan pada ruangan kerja.

2. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada karyawan kantor direksi PT Perkebunan Nusantara VII, variabel Beban Kerja merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi stres kerja karyawan untuk itu perlu adanya peningkatan mengenai indikator-indikator yang mempengaruhi beban kerja seperti halnya:

- a. pada indikator beban psikologi tentang menikmati pekerjaan yang dilakukan karyawan perlu ditingkatkan lagi karena skor yang didapatkan tidak begitu buruk yaitu sedang dan hampir menuju baik.
- b. pada indikator beban waktu dimana disaat jam istirahat masih banyak karyawan yang belum menyelesaikan pekerja. Harapannya hal itu dapat diatasi dengan memberikan batasan waktu yang tepat mengenai jam kerja, istirahat, dan jam kerja yang fleksibel kepada karyawan.
- c. lalu pada indikator beban mental dimana banyak dari karyawan yang merasa beban kerja mereka belum sesuai dengan standar pekerjaan mereka. Harapannya hal itu dapat diatasi dengan melakukan evaluasi dimana interaksi antara karyawan dengan perusahaan sangat diperlukan dan melalui kesempatan evaluasi karyawan diharapkan dapat secara aktif menyampaikan hal-hal yang perlu diubah, disesuaikan atau dibenahi agar masalah pada beban kerja harian karyawan bisa sesuai dengan standar pekerjaan mereka sehingga mereka bisa lebih menikmati pekerjaan yang mereka lakukan.

3. Berdasarkan penelitian yang telah penelitian pada karyawan kantor direksi PT Perkebunan Nusantara VII, pada variabel Stres Kerja. Untuk itu perlu adanya perbaikan mengenai indikator-indikator yang mempengaruhi stres kerja seperti halnya :

- a. pada indikator tuntutan dimana banyak karyawan yang masih bekerja menyelesaikan pekerjaan walaupun sudah tiba jam pulang dan intensitas

kerja yang rendah. Harapannya hal ini dapat diatasi dengan adanya perbaikan mengenai intensifitas pemberian kerjaan dan batasan yang jelas mengenai instensifitas kerja karyawan sehingga stres kerja karyawan dapat berkurang.

- b. pada indikator kontrol dimana banyak karyawan yang menganggap bahwa pekerjaannya tidak dituntut untuk berketerampilan dan keahlian tinggi. Harapannya hal ini dapat diatasi dengan mengajak mereka untuk mengidentifikasi masalah dan belajar menyelesaikannya dan menciptakan budaya kerja yang membuat karyawan mengerti tentang pentingnya mengembangkan keterampilan, serta memberikan pelatihan mengenai teknologi yang berpengaruh pada dunia kerja dan sesuai dengan perkembangan zaman.
- c. pada indikator dukungan dimana banyak dari mereka yang menyatakan bahwa orang lain tidak mengerti ketika mereka mengalami hari yangburuk. Hal ini dapat diatasi dengan aktif memberikan promosi *work life balance* di lingkungan kerja untuk menyeimbangkan kehidupan personal dan profesional karyawan melalui pemberian jam kerja fleksibel kepada karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggit Astianto, Heru Suprihhadi. 2014. *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*.
- Artadi. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Merapi Agung Lestari*. Program Studi Manajemen – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- DeWall, Finkel, dan Denson. 2011. *Self-control Inhibits Aggression*.
- DeWall, Baumeister, Stillman, & Gailliot. 2005. *Self-control relies on glucose as a limited energy source: willpower is more than a metaphor*.
- Dian Asriani 2018. *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar*.
- Duhita Sari, Dwi Jainur W. B, Syahrul Mubarak, Bayu Pangestianto. 2016. *Self Control Tingkatan Kestabilan Kerja*. Malang.
- Edwards et al. 2008. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organization*.
- Fahmi, Achmed Erysyad Luthfi 2015. *Analisis Beban Kerja Mental Dengan Metode Subjective Workload Assessment Technique Di Laboratorium Fire Assay Pt. Smelting*.
- Fatimah. 2013. *Hubungan Antara Kontrol Diri Dengan Kecenderungan Gaya Hidup Hedonis Pada Mahasiswi Di Surakarta*.
- Fitriani. 2018. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Shift Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pekerja Pengumpul Tol Pt. Margautama Nusantara Makassar*. Makassar : Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
- Gemilang Firman Nugroho. 2018. *Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sahabat Klaten*. Jawa Tengah : Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.



- Ghebyla Najla Ayuni, Devi Fitriana (2018). *Penerapan Metode Regresi Linear Untuk Prediksi Penjualan Properti pada PT XYZ*. Jakarta : Program Studi Teknik Informatika, Universitas Mercu Buana Jln. Meruya Selatan No.1.
- Gottfredson, M., & Hirschi, T. 1990. *A General Theory of Crime*. Palo Alto: Stanford University Press.
- Ghufron & Risnawita. 2011. *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Madia.
- Gunarsa, Y. Singgih D. *Psikologi Remaja*, Jakarta: Gunung Mulia, 1986.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J.F. 1998. *Multivariate Data Analysis. Fifth Edition*, Internasional Edition. Prentice Hall.
- Hair, Jr., J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. 2006. *Multivariate Data Analysis. 6th Edition*, New Jersey: Prentice-Hall International, inc.
- Heri Retnawati 2017. *Teknik Pengambilan Sampel*. Bali : FMIPA Pend. Matematika UNY
- Hanif Akhtar (2018). *Validasi Instrumen Penelitian dengan Analisis Faktor Eksploratori (EFA) Menggunakan SPSS*.
- Hofmann, Baumeister, Förster, & Vohs. 2012. *Everyday temptations: an experience sampling study of desire, conflict, and self-control*.
- Lia Nurhanifa, Efri Widiyanti, Ahmad Yamin. 2020. *Kontrol Diri Dalam Penggunaan Media Sosial Pada Remaja*. Jawa Barat : Fakultas Keperawatan, Universitas Padjadjaran.
- Khairunnisa. 2013. *Hubungan religiusitas dan kontrol diri dengan perilaku seksual pranikah remaja di MAN 1 Samarinda*.
- Maria Apriani. 2021. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Studi Kasus pada Guru SMP Negeri 1 Nanggulan, Jatingarang Lor, Jatisarone, Nanggulan, Kulon Progo, Yogyakarta*
- McMullen. 1999. *A test of self-control theory using general patterns of deviance*.
- MDI In New Normal. 2021. *Strategi Efektif Dalam Membangun Self Control*.

- Malik Abdul Rohman Rully Moch. Ichsan. 2021. *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi*. Jurnal Mahasiswa Manajemen.
- Malhotra, N.K., 2009, *Riset Pemasaran*, Edisi keempat, Jilid 1, PT Indeks, Jakarta
- Muraven & Baumeister. 2000. *Self-regulation and depletion of limited resources: does self-control resemble a muscle?*
- Muharsih 2006. *Hubungan antara Kontrol Diri dengan Kecerdasan Perilaku Konsumtif pada Remaja jakarta pusat*.
- Muharsih, L. 2008. *Hubungan Antara Kontrol Diri dengan Kecenderungan Perilaku Konsumtif Pada Siswa Siswi Kelas XI SMAN 68 Jakarta Pusat. Skripsi. (Tidak Diterbitkan). Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Pendidikan Indonesia*.
- Noratika Ardilasari, Ari Firmanto. 2017. *Hubungan Self Control Dan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil*. Jawa Timur : Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang.
- Novika Sandra 2021. *Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia di Perusahaan*.
- Putri Sukma Hayati. 2020. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh*.
- Putu Melati Purbaningrat, Ida Bagus Ketut Surya. 2015. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. Bali : Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Ray, J. V. 2011. *Developmental Trajectories Of SelfControl: Assessing The Stability Hypothesis*. South Florida: University of South Florida.
- Rezha Fata. 2020. *Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kontrol Diri Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Pt. X Di Kabupaten Sleman*. Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Rachel Natalya Massie William A. Areros Wehelmina Rumawas. 2018. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis.
- Raditya Wardana 2020. *Pengertian Analisis Regresi dan Penerapannya Secara Nyata*.

- Ririn Anggreini, Sulis Mariyanti. 2014. *Hubungan Antara Kontrol Diri Dan Perilaku Konsumtif Mahasiswi Universitas Esa Unggul*. Jakarta : Fakultas Psikologi Universitas Esa Unggul.
- Riny Chandra. 2017. *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Mega Auto Central Finance Cabang Langsa*.
- Rivai,Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta:Grafindo.
- Robbins, Stephen P, 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia. Trj. Benyamin Molan*. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Ramadona Dwi Marsela 2019. *Kontrol Diri : Definisi dan Faktor*.
- Rosyia Wardani 2020. *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Puskesmas Kediri Lombok Barat NTB*.
- Sabbikha Zaharina Lutfi. 2019. *Hubungan antara self control dengan disiplin kerja karyawan*. Jawa Tengah : Fakultas Psikologi Dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Sanusi, Anwar. 2014. *Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Keempat*. Jakarta: SalembaEmpat.
- Silaen, Sofar, dan Widiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Topersesis*. In Media. Jakarta.
- Sugiyono 2013. *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kuantitatif Dan R&D)*.Alfabeta. Bandung.
- Sulastri. 2020. *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara V Kebun Inti Sei Rokan Kecamatan Pagaran Tapah Darussalam Kabupaten Rokan Hulu*. Pekanbaru : Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suliyanto, 2005, *Analisis Data dalam Aplikasi Pemasaran*, Bogor: Ghalia Indonesia
- Susana Rubio-Valdehita, María Inmaculada López-Núñez, Ramón López-Higes and Eva María Díaz-Ramiro. 2017. *Development of the CarMen-Q Questionnaire for mental workload assessment*. Universidad Complutense de Madrid.

- Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (1st ed.)*. Jakarta: Penebar Suadaya.
- Scott E. Wolfe, George E. Higgins *Self-control and perceived behavioral control: An examination of college student drinking* 2008
- Tasya Talitha. 2021. *Self Control Adalah Bentuk Pengendalian Emosi Dalam Diri Individu*.
- Tangney, baumeister, & Boone. 2004. *The multi-factor structure of the Brief Self-Control Scale: Discriminant validity of restraint and impulsivity*.
- Universitas Psikologi. 2020, *Pengertian Self Control dan Aspek-aspek Self Control Menurut Para Ahli*.
- Universitas Psikologi. 2020. *Teori dan Aspek-aspek Beban Kerja Menurut Para Ahli*
- Universitas Psikologi. 2019. *Pengertian Stress Kerja dan Gejala Stress Kerja Menurut Para Ahli*.
- Winarsunu, T. 2008. *Psikologi Keselamatan Kerja*. Malang: UMM Press
- Wolfe, S. E., & Higgins, G. E. 2008. *Self-control and perceived behavioral control: an examination of college student drinking. psychology in criminal justice, 4(1).115-117*
- Zulmaidarleni, Rini Sarianti, Yuki Fitria. 2019. *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur*. Sumatera Barat : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.