

**PANGARUH BEBAN KERJA DAN JOB INSECURITY TERHADAP  
TINGKAT STRES KARYAWAN SELAMA MASA *WORK FROM HOME*  
(WFH)**



Oleh:

Benyamin Simon Tato

11170334

**FAKULTAS BISNIS PRODI MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**2020/2021**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP  
TINGKAT STRES KARYAWAN SELAMA MASA *WORK FROM HOME*  
(WFH)**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

**Disusun oleh:**

**Benyamin Simon Tato**

**11170334**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**2021**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Benyamin Simon Tato  
NIM : 1117034  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH BEBAN KERJA DAN JOB INSECURITY TERHADAP  
TINGKAT STRES KARYAWAN SELAMA MASA WORK FROM HOME  
(WFH)”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 06 Juli 2021

Yang menyatakan



(Benyamin Simon Tato)

NIM. 11170334

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**“PENGARUH BEBAN KERJA DAN *JOB INSECURITY*  
TERHADAP TINGKAT STRES KERJA KARYAWAN  
SELAMA MASA *WORK FROM HOME*”**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

**BENYAMIN SIMON TATO**

**11170334**

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen pada tanggal 14 Juni 2021

Nama Dosen	Tanda Tangan
1. Dr. Heru Kristanto, S.E., M.T (Ketua Tim Penguji/Dosen Pembimbing)	 _____
2. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si (Dosen Penguji)	 _____
3. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D (Dosen Penguji)	 _____

Yogyakarta, Juni 2021

Disahkan Oleh,

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, M.Si.

Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul: **PENGARUH BEBAN KERJA DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP TINGKAT STRES KARYAWAN SELAMA MASA *WORK FROM HOME*.**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat demi menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta merupakan bukan hasil tiruan ataupun duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun. Kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya (terdapat dalam jurnal ini).

Apabila di kemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiarisme atau tiruan dari karya lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yaitu pencabutan gelar sarjana saya.

Yogyakarta, 27 Mei 2021



Benyamin Simon Tato

## HALAMAN MOTTO

“DIBERKATILAH ORANG YANG MENGANDALKAN TUHAN, YANG MENARUH  
HARAPANNYA PADA TUHAN!”

(Yeremia 17:7)

“SEBAB AKU INI MENGETAHUI RANCANGAN-RANCANGAN APA YANG ADA  
PADAKU MENGENAI KAMU, DEMIKIANLAH FIRMAN TUHAN, IAITU RANCANGAN  
DAMAI SEJAHTERA, DAN BUKAN RANCANGAN KECELAKAAN, UNTUK  
MEMBERIKAN KEPADAMU HARI DEPAN YANG PENUH HARAPAN.

(Yeremia 29:11)

“DO NOT JUDGE ME BY MY SUCCESSES, JUDGE ME  
BY HOW MANY TIMES I FELL DOWN  
AND  
GOT BACK UP AGAIN”  
(NELSON MANDELA)

KATA PAPAKU:

“JADILAH ORANG YANG RENDAH HATI  
KARENA ORANG YANG SOMBONG  
DIBENCI SAMA TUHAN”

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Terimakasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus, atas segala kasih, karunia, dan anugerah-Nya yang tidak pernah berhenti mengalir dalam hidup saya.
2. Buat kedua belahan jiwa saya, mamah Yuliana Sulle dan papah Simon Tato' atas dukungan semangat, do'a dan jerih payahnya dalam bekerja untuk membiayai saya menjadi Sarjana.
3. Saudara saya Hendra, Litha, Rianto, Grace, Kaleb, Eden, Susan, Silton, Ida, May, Nana, Rezky, Kia, Gisel, Kinaako, Elora, Kamaya, Battok dan keluarga besar saya yang membantu dan memberi dukungan baik doa, semangat dan materi.
4. Bapak Dr. Heru Kristanto. S.E., M. T selaku dosen pembimbing skripsi saya, yang telah mengarahkan, membantu dan memotivasi saya sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini.
5. Dosen wali saya, Dra. Purwani Retno Andalas M.M yang telah menjadi orang tua saya selama menjalani perkuliahan di UKDW.
6. Kepada seluruh dosen khususnya dosen Fakultas Bisnis yang sudah memberikan berbagai ilmu dan pengalamannya dari awal hingga akhir kuliah.
7. Sobat Sabat terdekat saya KAEP yang memiliki banyak jasa dalam pengerjaan dan penyelesaian penelitian saya ini.
8. Orang-orang terdekat saya (Nancy, Deny, Ejo' dan kak Betaria) yang membantu memberi masukan, nasehat, bantuan, serta menyemangati saya untuk bisa menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.
9. Sahabat-sahabat saya (Geril, Agape, Evani, Wulan,) yang juga memberi semangat kepada saya dan telah berjuang sama-sama selama menempuh perkuliahan di UKDW.

10. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberi dukungan dan telah membantu secara langsung maupun tidak langsung sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.





## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia- Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Pengaruh Beban Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap Tingkat Stress Kerja Karyawan Selama Masa *Work From Home***”. Skripsi ini guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, petunjuk, dan bantuan dari berbagai pihak, baik yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Tuhan Yesus yang sangat baik, yang selalu memberkati saya dalam setiap proses hidup saya.
2. Bapak Dr. Perminas Pangeran SE., MSi., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
3. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
4. Bapak Dr. Heru Kristanto, S.E., M.T selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan serta masukan yang sangat berharga dengan penuh perhatian dan kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Dra. Purwani Retno Andalas M.M selaku dosen wali saya dari awal sampai akhir semester.
6. Seluruh Dosen dan Karyawan Universitas Kristen Duta Wacana yang telah memberikan bantuan selama penulis duduk di bangku kuliah. Pun bagi para peneliti sebelumnya yang telah saya gunakan jurnalnya sebagai referensi saya dalam menulis penelitian ini, saya ucapkan terima kasih. Dan sekiranya penelitian saya ini dapat digunakan juga sebagai referensi bagi para pejuang skripsi selanjutnya, juga bagi para pembaca dan pihak yang membutuhkan khususnya pada bidang Sumber Daya Manusia.

Yogyakarta, 25 Mei 2021

Penulis

Benyamin Simon Tato

11170334



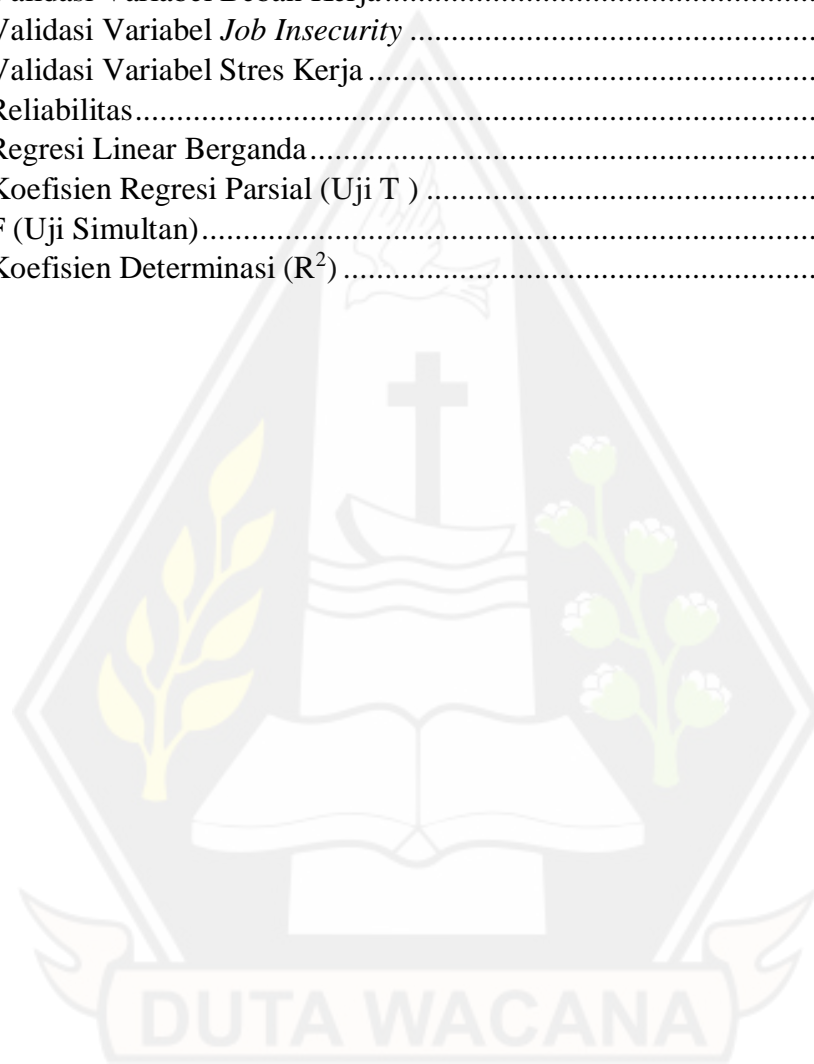
## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGAJUAN .....</b>	<b>II</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>III</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>IV</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>V</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>VI</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>VII</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>IX</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>XI</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>XII</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>XIII</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>XIV</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>XV</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.5 Batasan Masalah.....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>6</b>
2.1 Stres Kerja.....	6
2.1.1 Pengertian Stres Kerja .....	6
2.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	9
2.3.1 Indikator Stres Kerja.....	9
2.2 Beban Kerja .....	10
2.1.2 Pengertian Beban Kerja .....	10
2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	11
2.2.3 Indikator Beban Kerja.....	11
2.3 <i>Job Insecurity</i> .....	12
2.3.1 Pengertian <i>Job Insecurity</i> .....	12
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Job Insecurity</i> .....	12
2.3.3 Indikator <i>Job Insecurity</i> .....	13
2.4 Penelitian Terdahulu.....	14
2.5 Hipotesis dan Model Penelitian .....	15
2.5.1 Beban Kerja dan Tingkat Stres.....	15
2.5.2 <i>Job Insecurity</i> dan Tingkat Stres .....	15
2.5.3 Model Penelitian.....	15

2.5.4 Kerangka Berpikir .....	16
2.6 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	16
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>17</b>
3.1 Rancangan Penelitian .....	17
3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian .....	17
3.3 Variabel Penelitian .....	17
3.4 Populasi dan Sampel .....	18
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	18
3.6 Sumber Data.....	19
3.7 Uji Instrumen Penelitian .....	19
3.7.1 Uji Validasi .....	20
3.7.2 Uji Reabilitas.....	20
3.8 Teknik Analisis Data.....	21
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	21
3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	21
3.8.3 Uji Hipotesis.....	22
<b>BAB IV PEMBAHASAN .....</b>	<b>25</b>
4.1 Analisis Deskriptif.....	25
4.1.1 Identifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin .....	25
4.1.2 Identifikasi Berdasarkan Umur/Usia .....	25
4.1.3 Identifikasi Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	26
4.1.4 Identifikasi Berdasarkan Lama Bekerja.....	27
4.2 Uji Instrumen Penelitian .....	27
4.2.1 Uji Validitas .....	27
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	31
4.2.3 Uji Regresi Linear Berganda.....	31
4.3 Uji Hipotesis .....	32
4.3.1 Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji T) .....	32
4.3.2 Uji Simultan (Uji F).....	33
4.3.3 Uji Koefisien Determinasi .....	34
4.4 Pembahasan .....	34
4.4.1 Penagruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja.....	34
4.4.2 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Stres Kerja .....	35
<b>BAB V PENUTUP DAN SARAN .....</b>	<b>37</b>
5.1 Kesimpulan .....	37
5.2 Keterbatasan Penelitian .....	37
5.3 Saran.....	38
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>39</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	14
Tabel 3.1	Skala Likert .....	20
Tabel 4.1	Identifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin.....	26
Tabel 4.2	Identifikasi Berdasarkan Umur/Usia .....	27
Tabel 4.3	Identifikasi Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	27
Tabel 4.4	Identifikasi Berdasarkan Lama Bekerja.....	28
Tabel 4.5	Uji Validasi Variabel Beban Kerja.....	29
Tabel 4.6	Uji Validasi Variabel <i>Job Insecurity</i> .....	30
Tabel 4.7	Uji Validasi Variabel Stres Kerja .....	31
Tabel 4.8	Uji Reliabilitas.....	32
Tabel 4.9	Uji Regresi Linear Berganda.....	33
Tabel 4.10	Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji T ) .....	33
Tabel 4.11	Uji F (Uji Simultan).....	34
Tabel 4.12	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	35



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian..... 16



## DAFTAR LAMPIRAN

Kuisoner Penelitian .....	41
Lampiran 1 Rekap Data Responden, Rekap Data Variabel Beban Kerja Rekap Data Variabel <i>Job Insecurity</i> .....	45
Lampiran 2 Hasil Olah Data SPSS .....	57



**“PENGARUH BEBAN KERJA DAN JOB INSECURITY TERHADAP TINGKAT  
STRES KARYAWAN SELAMA MASA  
*WORK FROM HOME*”**

Benyamin Simon Tato

11170334

Email: benyaminstat011@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja selama masa *work from home*, dan (2) Pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja karyawan selama *work from home*.

Metode yang digunakan pada penelitian ini merupakan metode deskriptif kuantitatif. Sampel yang digunakan ini berjumlah 100 orang karyawan yang sedang melakukan *kebijakan work from home*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

Hasil penelitian dengan taraf signifikan 5% menemukan bahwa: (1) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan selama masa *work from home* yang dibuktikan melalui koefisien beta sebesar .712 pada tingkat signifikansi sebesar .000, dan (2) *Job insecurity* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap stres karyawan selama masa *work from home* yang dibuktikan melalui koefisien beta sebesar .086 pada tingkat signifikansi sebesar .262

Kata kunci: Beban Kerja, *Job Insecurity* dan Stres Kerja



**“PENGARUH BEBAN KERJA DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP TINGKAT STRES  
KARYAWAN SELAMA MASA  
*WORK FROM HOME*”**

Benyamin Simon Tato

11170334

Email: benyaminstato11@gmail.com

**ABSTRACT**

*This research is conducted with aims to know (1) the effect of workload toward work stress during work from home period; (2) the effect of job insecurity toward work stress during work from home period.*

*This research uses a descriptive quantitative method and is conducted to 100 workers who do the work from home policy. The measuring instruments used in this research are validated and reliabilited. Data analysis in this research uses multiple regression.*

*The result of this research with 5% significant standard, show: (1) There is a significant effect of workload toward work stress during work from home period, which proven by beta coefficient for .712 with the .000 significance; (2) There is a effect of job insecurity towards work stress but not significant during the work from home period which proven by beta coefficient for .086 with the .262 significance.*

*Keywords: workload, job insecurity, and work stress*

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Masa Pandemi *Covid-19* yang sedang menjadi musibah di seluruh belahan dunia membuat banyak pola hidup manusia menjadi berubah. Semakin hari semakin meningkat kasus terjangkit virus *Covid-19*, sehingga berbagai peraturan dari pemerintah mulai diterbitkan. Mulai dari harus mematuhi protokol kesehatan seperti menggunakan masker, rajin mencuci tangan hingga harus menjaga jarak satu dengan yang lain. Hal ini bukanlah mudah, karena bukan merupakan suatu kebiasaan bagi kita. Bukan hanya mengenai protokol kesehatan yang harus dipatuhi, beberapa waktu yang lalu hampir seluruh negara memberlakukan *lockdown*, sehingga menyebabkan aktivitas di seluruh dunia hampir lumpuh.

Seiring berjalannya waktu, pemerintah dan berbagai lembaga di dunia mulai membuat tatanan dunia baru yang disebut dengan *New Normal*. *New normal* adalah perubahan perilaku untuk tetap melakukan aktivitas normal dengan ditambah menerapkan protokol kesehatan guna mencegah terjadinya penularan *Covid-19* (<https://www.djkn.kemenkeu.go.id>). Salah satu hal yang menjadi perubahan dalam tatanan dunia baru adalah diberlakukannya *Work from Home (WFH)* baik instansi pemerintah maupun swasta, guna mencegah penyebaran virus *Covid-19*.

*Work from home* adalah suatu istilah bekerja dari jarak jauh, lebih tepatnya bekerja dari rumah. Jadi pekerja tidak perlu datang ke kantor tatap muka dengan para pekerja lainnya. Jika diartikan secara terpisah, *work* artinya bekerja dan *home* artinya rumah/tempat tinggal. Ada yang menerapkan *working hours* normal dari jam 8 pagi sampai jam 4 sore dan ada yang menerapkan bebas jam kerja asalkan pekerjaan beres dan komunikasi lancar atau *fast respon*.

Dengan adanya penerapan *Work from Home*, banyak pekerja yang harus mulai beradaptasi dengan keadaan yang baru. Namun, dengan tatanan dunia yang baru sekarang ini banyak karyawan yang merasa stres dengan situasi ini. Stres juga bisa terjadi di tempat kerja. Orang-orang yang mengalami stres yang berasal dari pekerjaannya disebabkan oleh persyaratan pekerjaan tersebut melebihi sumber daya mental dan fisik mereka dan hal tersebut dianggap mengancam atau bahkan berbahaya. Lazarus dan Folkman (2008) mendefinisikan stres sebagai suatu kejadian atau peristiwa dimana tuntutan lingkungan dan/atau tuntutan internal (fisiologis / psikologis) menuntut atau melebihi sumber daya adaptif individu.

Stres kerja sangat dirasakan oleh karyawan dimasa *Work from Home* yang disebabkan oleh beban kerja yang terlalu berat, seperti target, hubungan atasan dan bawahan, pola pekerjaan dan ketidakjelasan tugas yang diberikan akibat terbatasnya ruang gerak oleh WFH yang dulunya karyawan bisa secara *face to face* saat berdiskusi dan juga bisa timbul *job insecurity* pada karyawan pada situasi yang sulit seperti pada saat pandemic sekarang ini.

Beban pekerjaan yang menjadi sumber stres bagi karyawan berdampak pada produktivitas kinerja karyawan. Dengan tekanan yang terus diberikan berupa beban kerja, akhirnya banyak karyawan yang bekerja dengan asal-asalan karena stres. Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Soleman, 2011). Soleman (2011) mengembangkan beban kerja dalam 2 skala penilaian, yaitu: (1) Faktor eksternal yang terbagi atas 3 tugas-tugas yang diberikan, kompleksitas pekerjaan, lama nya waktu kerja dan istirahat. (2) Faktor internal yang terbagi atas motivasi, persepsi, keinginan dan kepuasan.

Belajar menyesuaikan diri dengan beban pekerjaan yang banyak dan arahan yang tidak seperti biasanya, banyak membuat karyawan menjadi stres bahkan kehilangan selera dalam

bekerja karena mengalami depresi atau *shock* menghadapi keadaan yang tidak biasa. Ditambah dengan keadaan seperti ini, tidak menutup kemungkinan jika rasa *Job Insecurity* banyak dirasakan oleh karyawan. Menurut Rowntree (2005) ketidakamanan kerja atau dapat disebut dengan *job insecurity* dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja.

Salah satu urgensi dari dilakukannya penelitian ini sendiri adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan *job insecurity* terhadap tingkat stres karyawan pada masa *Work from Home*. *Work from Home* merupakan sesuatu yang baru bagi karyawan yang ada di Indonesia dan menyebabkan banyak tekanan yang dirasakan oleh karyawan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengetahui bahwa jika karyawan diberikan beban kerja yang terlalu berlebihan selama masa *Work from Home* dapat memberikan dampak negatif bagi para karyawan. Pun dengan adanya masa pandemic membuat segala hal menjadi tidak pasti, membuat banyak karyawan menjadi tidak tenang atau khawatir dengan banyak hal, seperti masalah pekerjaan mereka. Dengan banyaknya PHK dimana-mana akibat pandemic, karyawan merasa was-was akan pekerjaan mereka. Selain itu, Lingkungan kerja yang mungkin saja tidak sesuai dengan yang diharapkan dan arahan yang kurang jelas, serta rasa bosan yang dirasakan saat *Work from Home* dapat menjadi penyebab-penyebab lain juga. Lingkungan kantor yang mendukung untuk bekerja dan bercerita dengan rekan kerja saat merasa bosan menjadi sebuah keadaan yang menyenangkan bagi banyak karyawan. Bertukar pikiran atau berdiskusi dapat dilakukan saat menghadapi suatu permasalahan pun tak jarang dilakukan oleh para karyawan saat berada di kantor.

Penelitian ini melihat bahwa keadaan pandemic Covid-19 yang dihadapi dunia saat ini banyak membawa perubahan dalam tatanan kehidupan manusia. Salah satunya dalam dunia kerja yang menerapkan WFH yang membuat perusahaan memberikan beban kerja yang dapat meningkatkan stres kerja pada karyawan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

1. Beban kerja banyak dirasakan oleh pegawai selama masa *Work From Home*, dimana para pekerja merasa tanggung jawab mereka dalam pekerjaan tertentu bertambah sehingga pegawai merasa tingkat stress mereka meningkat.
2. Dengan keadaan yang belum stabil sekarang ini, banyak karyawan yang merasa takut dan gelisah akan pekerjaan mereka (*job insecurity*), dimana mereka merasa takut kehilangan pekerjaan mereka, sehingga sangat mempengaruhi tingkat stres karyawan.

### **1.2.2 Pertanyaan dalam penelitian ini adalah:**

1. Apakah beban kerja mempengaruhi tingkat stres selama masa *work from home*?
2. Apakah *job insecurity* mempengaruhi tingkat stres selama masa *work from home*?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan utama dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan *Job Insecurity* terhadap Tingkat Stres karyawan dimasa *Work from Home*.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi dua kategori, yang pertama manfaat praktis dan yang kedua manfaat teoritis.

#### **1.4.1 Manfaat praktis**

Manfaat praktis dari penelitian ini antara lain adalah:

1. Menjadi sumber informasi bagi perusahaan tentang beban kerja karyawan yang dapat menyebabkan tingkat stres karyawan meningkat, sehingga perusahaan dapat menyesuaikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan dimasa *Work from Home*.
2. Bagi pembaca dapat menjadi bahan dan referensi untuk melakukan penelitian lanjutan mengenai pengaruh beban kerja terhadap tingkat stres bagi karyawan dimanasa *Work from Home*.

#### **1.4.2 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dari penelitian ini antara lain adalah:

1. Menambah wawasan dan pengetahuan dari teori-teori mengenai beban kerja dan tingkat stress.
2. Menjadi tambahan literatur bidang sumber daya manusia terutama dalam hal-hal yang berkaitan dengan penyebab meningkatnya stres pada karyawan.
3. Dapat memperkaya hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh beban kerja terhadap tingkat stres pada karyawan

#### **1.5 Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini penulis melakukan batasan dalam melakukan penelitian yaitu:

1. Sampel yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang sedang menerapkan *Work from Home*. Berjumlah kurang lebih 100 orang, baik laki-laki maupun perempuan. Karena subjek penelitian ini ditentukan jumlahnya yaitu 100 orang, maka seluruh populasi dijadikan objek penelitian atau total sampel.

2. Lokasi penelitian ini adalah di daerah Kab. Sleman kota Yogyakarta.
3. Indikator yang digunakan untuk kuesioner dalam penelitian ini diadaptasi dari indikator beban kerja dan indikator *job insecurity*. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dan pertimbangan dalam penentuan sampel pada penelitian ini adalah karyawan yang sedang menerapkan *Work from Home* yang ada di daerah Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta.





## BAB V

### PENUTUP DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Beban Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap Tingkat Stres Kerja Karyawan Selama Masa *Work From Home* di kab. Sleman Yogyakarta dengan jumlah responden sebanyak 100 orang dari berbagai latar belakang pekerjaan yang didominasi oleh perempuan, yang memiliki rentan usia 25-35 tahun, dengan masa kerja < 10 tahun dan pendidikan terakhir S1, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Tingkat Stres Kerja Karyawan Selama Masa *Work From Home*.
2. *Job Insecurity* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Tingkat Stres Kerja Karyawan Selama Masa *Work From Home*.

#### 5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam perancangan, proses dan penyelesaian penelitian ini, terdapat banyak keterbatasan peneliti. Beberapa diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Akibat adanya pandemi covid19 peneliti tidak dapat terjun langsung ke masyarakat untuk melakukan observasi dan mewawancarai setiap responden secara langsung, pun kuesioner dibagikan secara online dalam bentuk google form yang kemudian diisi secara online juga oleh para responden.
2. Keterbatasan dalam jumlah variabel, dimana peneliti hanya menggunakan 2 variabel dependen dan 1 variabel independen. Sehingga membuat penelitian ini hanya terfokus pada variabel yang telah ditentukan dan tidak mengetahui variabel lainnya yang dapat mempengaruhi variabel stres kerja.



3. Pengumpulan data pada penelitian ini seluruhnya masih menggunakan kuesioner, sehingga data yang dihasilkan masih bersifat subjektif.

### 5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini merupakan beberapa saran yang diperoleh oleh peneliti:

1. Bagi Perusahaan

- a. Dalam penelitian ini variabel Beban Kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap Stres Kerja Karyawan Selama Masa *Work From Home*. Dengan demikian untuk menjaga terjadinya stres kerja pada karyawan, perusahaan dapat meninjau setiap tugas yang dibebankan kepada karyawan. Agar karyawan yang bekerja di perusahaan dapat memaksimalkan pekerjaan mereka, tanpa adanya rasa stres.
- b. Bagi setiap perusahaan diharapkan dapat lebih memberikan perhatian khusus untuk meminimalisir terjadinya stres kerja bagi karyawan. Agar tercipta suasana kerja yang lebih baik dan perusahaan dapat bekerja sama dengan baik bersama karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Dalam pengumpulan data dapat ditambahkan menggunakan metode wawancara dan melibatkan secara langsung para responden agar hasilnya dapat lebih akurat.
- b. Menambah variabel lainnya, sehingga dapat diketahui terdapat pengaruh selain variabel dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variable yang lain terhadap stress kerja.

c. Jumlah responden dalam penelitian ini diperbanyak dan juga jangkauan lokasi penelitian diperluas supaya dapat lebih mewakili masyarakat umum.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adkins. (2001). A Field Study of Job Insecurity during a Financial Crisis. *Group & Organization Management*. <https://doi.org/10.1177/1059601101264004>
- Ambar. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arikunto. 2013. *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Cain. (2007). *A Review of the mental workload literature*. Human System Intergration Section. Canada
- Davy. (1997). A Test of Job Security's Direct and Mediated Effect on Withdrawal Cognition. *Journal of Organizational*. Vol.18, No.4 (Jul.1997), PP. 323-349.
- Ghozali. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. (2011). *Organizational Behaviour, Structure, Processes*. Thirteenth Edition, McGraw-Hill International.
- Greenberg. (2006). *Managing Behavior on Organizations*. Prentice Hall, New Jersey
- Greenberg, Rosenblatt (1984). *Comprehensive stress manajement*. Mc GrawHill. Inc
- Handoko, T. 2009. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta
- Kasmarani. (2012). Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental terhadap Stres Kerja pada Perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur. *Jurnal Kesehatana Masyarakat*. Volume 1. Nomor 2. Tahun 2012. Halaman 767-776
- Kurniasari. (2004). *Pengaruh Komitmen Organsisasi dan Job Insecurity Karyawan Terhadap Intensi Turnover*. Universitas Airlangga, Surabaya.
- Lazarus, Folkman. (2008). Psychological Stress and the Coping Process. *American Psycology Association*.

- Manuaba, A. (2000). Ergonomi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja. *Dalam: Wigny Osvebroto, S & Wiratno, SE, Eds, Procendings Seminar Nasional Ergonomi*. PT. Guna Widya, Surabaya
- Robbins. (2006). *Organizational Behaviour*. Twelfth Edition. Pearson, Prentice Hall, New Jersey.
- Rowntree, J. 2005. Job Insecurity and Work Intensification. <http://www.jrf.org.uk> (Sat, 12 March 2021)
- Smithson, Lewis. (2000) *Is Job Insecurity Changing The Psychological Contract? Personnel Review*, 29(6):1-15.
- Soleman. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Wight Limit. *Jurnal Penelitian Manajemen Universitas Pattimura, Ambon*. Volume 5. Nomor 2, Tahun 2011, halaman 1105.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarso. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Jurnal Managemen Sumber Daya Manusia*. Volume 3. Nomor 10, Oktober 2015, hlm 185-195
- Try Rikardo, Febsri Susanti. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pt Garda Total Security Padang. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Riset Manajemen*. Volume 1. Nomor 8, Oktober 2019, hlm 86-99.
- Umar, Husein. (2003). *Metode Riset Bisnis Bidang Manajemen dan Akuntansi*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.