

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DAN KELELAHAN KERJA  
DENGAN STRES KERJA PADA NELAYAN DI DESA BENDAR  
KECAMATAN JUAWANA**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagai persyaratan  
Memperoleh derajat Sarjana Psikologi



Disusun oleh :

**Yossy Salsabila Sekartaji**

**(30701900179)**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG  
2024**

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DAN KELELAHAN KERJA  
DENGAN STRES KERJA PADA NELAYAN DI DESA BENDAR  
KECAMATAN JUAWANA**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

**Yossy Salsabila Sekartaji**  
**30701900179**

Telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan Dewan Penguji guna memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing



Agustin Handayani S.Psi, M.Si

Tanggal

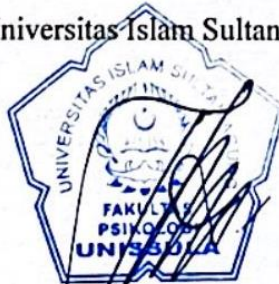
29 Mei 2024

Semarang, 29 Mei 2024

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Sultan Agung



**Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si**  
**NIDN. 210799001**

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DAN KELELAHAN KERJA**  
**DENGAN STRES KERJA PADA NELAYAN DI DESA BENDAR**  
**KECAMATAN JUAWANA**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

**Yossy Salsabila Sekartaji**  
**30701900179**

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji  
pada tanggal 29 Mei 2024

Dewan Penguji

1. Dra. Rohmatun, S.Psi, Psikolog

2. Abdurohim S.Psi, M.Si

3. Agustin Handayani S.Psi, M.Si

Tanda Tangan



Skripsi ini telah diterima sebagai persyaratan untuk  
memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 29 Mei 2024  
Mengetahui,  
Dekan Fakultas Psikologi  
Universitas Islam Sultan Agung



**Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si**  
**NIDN. 210799001**

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya Yossy Salsabilla Sekartaji dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa

1. Skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun.
2. Sepanjang pengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Semarang, 22 Mei 2024

Yang menyatakan



**Yossy Salsabila Sekartaji**  
**30701900179**



## MOTTO

“Obat dari tenangnya jiwa adalah menerima dan meyakini bahwa takdir Allah selalu baik. Berprasangka baiklah kepada Allah karena sesungguhnya Allah tergantung prasangka hamba-Nya kepada-Nya.”

(Ust Hanan Attaki)

“Jangan diam di satu tempat. Tetaplah berjalan terus walaupun merangkak gapapa, tidak usah lari ataupun terburu-buru yang penting tetap jalan untuk mendapatkan apa yang diimpikan.”

(Chacakuma)

“Pendidikan mempunyai akar yang pahit, tapi buahnya manis.”

(Aristoteles)

"Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan”.

(QS. At-Taubah ayat 105)

## **PERSEMBAHAN**

### **Penulis persembahkan karya ini kepada :**

Bapak Suriyanto, ibu Sri Setyorini, dan adik saya tercinta Yasmin Asmalulu Dewi Sekartaji yang senantiasa memberi dukungan, doa, motivasi yang luar biasa sehingga penulis dapat berada di titik ini hingga sekarang.

Dosen pembimbing saya, ibu Agustin Handayani, S.Psi., M.Si yang selalu membimbing dengan penuh kesabaran, yang selalu mengingatkan untuk selalu rajin datang bimbingan, memberi semangat, nasihat, dan ilmu dalam menyelesaikan karya ini.

UNISSULA dan Fakultas Psikologi sebagai almamater kebanggaan tempat penulis mendapatkan banyak makna serta cerita tentang kehidupan.



## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah *subhanallahu wa ta'ala* atas rahmat, keridhoan, dan kekuatan yang telah diberikan kepada penulis sehingga karya ini mampu diselesaikan penulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh derajat S1 Sarjana Psikologi. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, semoga kita senantiasa mendapatkan syafaat dari beliau.

Dalam proses penulisan karya ini, penulis mendapatkan banyak rintangan dan tantangan yang datang tanpa terduga, namun berkat dukungan, bantuan, motivasi dan doa yang diberikan oleh semua pihak secara moril maupun materil maka hal tersebut terasa lebih ringan untuk dijalani. Penulis mengucapkan terimakasih dengan kerendahan dan ketulusan hati kepada:

1. Bapak Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA atas dedikasinya dalam proses akademik serta apresiasi dan motivasi untuk seluruh mahasiswa agar terus berprestasi.
2. Ibu Agustin Handayani S.Psi, M.Si, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu, mengarahkan, membimbing dan memberi dukungan selama proses penyusunan skripsi berlangsung.
3. Ibu Erni Agustina Setiowati, S.Psi., M.Psi, selaku wali dosen di Fakultas Psikologi yang telah membimbing dan memberi saran, perhatian dan nasehat selama proses perkuliahan.
4. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman selama menempuh studi di UNISSULA.
5. Seluruh Staff dan Karyawan Fakultas Psikologi Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang memberikan kemudahan, fasilitas, bantuan dan kerjasama selama ini.
6. Nelayan di Desa Bendar Kecamatan Juwana yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuisioner dan membantu saat proses penelitian sehingga dapat berjalan lancar.
7. Bapak tercinta, Suriyanto terimakasih telah menjadi sumber kekuatan bagi penulis, selalu mengusahakan apapun yang penulis butuhkan, mendidik, serta memberi kasih sayang.

8. Ibu tercinta Sri Setyorini, yang telah melahirkan, merawat, mendidik, serta doa yang luar biasa selama hidup. Terimakasih sudah membesarkan dengan penuh cinta, penuh kesabaran, terimakasih telah menjadi sosok ibu yang luar biasa.
9. Adikku tersayang Yasmin Asmalulu Dewi Sekartaji yang selalu direpotkan, mendengarkan cerita-cerita penulis. Terimakasih atas doa dan semangatnya.
10. Om Heru, Tante Yaya, Joffia, Wafal, Kamal, serta seluruh saudara terima kasih atas doa dan dukungannya.
11. Sepupuku tercinta Lina Dwi Uluvianti, Devina Cahya Islamay, Ratih Kartika, Amanda Silvi Pramudya, Soraya Nabila yang selalu mendukung, memberi semangat, serta bersedia berbagi ilmu kepada penulis.
12. Teman-teman telfonku tercinta Aprilia Indah Nurhasanah, Sri Dwijayanti, Firlu Nafisah Dewi, Devi Sulistiyowati, Rizky Intan, terimakasih sudah selalu menemani penulis untuk menegjakan karya ini lewat telfon yang hampir setiap hari dengan cerita-cerita yang selalu berbeda.
13. Teruntuk Pratiwi Ayu Kusumaningrum yang selalu siap kapanpun direpotkan, yang selalu menemani penulis jalan-jalan, makan. Terimakasih atas dukungan, motivasi, nasehat, serta doa-doa baiknya.
14. Teruntuk teman-teman skripsiku April, Lalita, Ayu, Arya, Chintia, Zaki, Fikri, Serly yang selalu membantu dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi tepat waktu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan masukan, kritik, dan saran dari berbagai pihak untuk menyempurnakan skripsi ini. penulis berharap karya sederhana ini mampu memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu psikologi kedepannya.

Semarang, 29 Mei 2024

**Yossy Salsabila Sekartaji**  
**30701900179**





## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN .....	iv
MOTTO .....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK .....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
1. Manfaat Teoritis .....	6
2. Manfaat Praktis .....	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. Stres Kerja .....	7
1. Pengertian Stres Kerja .....	7
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi terhadap Stres Kerja .....	8
3. Aspek-Aspek Stres Kerja.....	10
B. Beban Kerja.....	11
1. Pengertian Beban Kerja .....	11
2. Aspek-Aspek Beban Kerja.....	12
1. Pengertian Kelelahan Kerja .....	14
2. Aspek-Aspek Kelelahan Kerja .....	16

D.	Hubungan Antara Beban Kerja dan Kelelahan Kerja Dengan Stres Kerja .....	17
E.	Hipotesis.....	19
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>21</b>
A.	Identifikasi Variabel .....	21
B.	Definisi Operasional .....	21
1.	Stres Kerja .....	21
2.	Beban Kerja .....	22
3.	Kelelahan Kerja.....	22
C.	Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel .....	22
1.	Populasi .....	22
2.	Sampel .....	22
3.	Teknik Pengambilan Sampel.....	23
D.	Metode Pengumpulan Data.....	23
1.	Skala Stres Kerja .....	23
2.	Skala Beban Kerja.....	24
3.	Skala Kelelahan Kerja .....	24
E.	Validitas, Uji Daya Beda Aitem, dan Estimasi Reliabilitas.....	25
1.	Validitas .....	25
2.	Uji Daya Beda Aitem .....	25
3.	Reliabilitas Alat Ukur.....	25
F.	Teknik Analisis Data.....	26
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>27</b>
A.	Orientasi Kancan dan Pelaksanaan Penelitian .....	27
1.	Orientasi Kancan Penelitian.....	27
2.	Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian .....	27
B.	Pelaksanaan Penelitian.....	30
C.	Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	32
1.	Uji Asumsi .....	32
2.	Uji Hipotesis .....	33
D.	Deskripsi Variabel Penelitian .....	34
1.	Deskripsi Data Stres Kerja.....	34

2. Deskripsi Data Beban Kerja.....	35
E. Pembahasan.....	37
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	41
A. Kesimpulan .....	41
B. Saran .....	41
DAFTAR PUSTAKA .....	43
LAMPIRAN .....	50



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Blueprint Skala Stres Kerja .....	24
Tabel 2.	<i>Blueprint</i> Skala Beban Kerja .....	24
Tabel 3.	<i>Blueprint</i> Skala Kelelahan Kerja .....	24
Tabel 4.	Sebaran Distribusi Aitem Skala Stres Kerja .....	29
Tabel 5.	Sebaran Distribusi Aitem Skala Beban Kerja .....	29
Tabel 6.	Sebaran Distribusi Aitem Skala Kelelahan Kerja .....	30
Tabel 7.	Data Subjek Penelitian .....	30
Tabel 8.	Rincian Daya Beda Aitem Skala Stress Kerja .....	31
Tabel 9.	Rincian Daya Beda Aitem Skala Beban Kerja .....	31
Tabel 10.	Rincian Daya Beda Aitem Skala Kelelahan Kerja .....	32
Tabel 11.	Hasil Uji Normalitas .....	32
Tabel 12.	Norma Kategorisasi .....	34
Tabel 13.	Deskripsi Skor Skala Stres Kerja .....	35
Tabel 14.	Kategorisasi Skor Subjek Skala Stres Kerja .....	35
Tabel 15.	Deskripsi Skor Skala Beban Kerja .....	36
Tabel 16.	Kategorisasi Skor Subjek Skala Beban Kerja .....	36
Tabel 17.	Deskripsi Skor Skala Kelelahan Kerja .....	37
Tabel 18.	Kategorisasi Skor Subjek Skala Kelelahan Kerja .....	37



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Norma Kategorisasi Skala Stres Kerja.....	35
Gambar 2. Norma Kategorisasi Skala Beban Kerja .....	36
Gambar 3. Norma Kategorisasi Skala Kelelahan Kerja.....	37



## DAFTAR LAMPIRAN

lampiran 1. Skala Penelitian.....	51
Lampiran 2. Tabulasi Data Penelitian.....	62
Lampiran 3. Reliabilitas Dan Uji Daya Beda Item Aitem.....	99
Lampiran 4. Uji Analisis Penelitian.....	106
Lampiran 5. Surat Izin Penelitian .....	113
Lampiran 6. Dokumentasi Penelitian.....	114



**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DAN KELELAHAN KERJA  
DENGAN STRES KERJA PADA NELAYAN DI DESA BENDAR  
KECAMATAN JUWANA**

Yossy Salsabila Sekartaji<sup>1</sup> dan Agustin Handayani<sup>2</sup>

Fakultas Psikologi Unissula

<sup>1</sup> Universitas Islam Sultan Agung Semarang

<sup>2</sup> Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Email : <sup>1</sup> [Yossysalsabila12@std.unissula.ac.id](mailto:Yossysalsabila12@std.unissula.ac.id), <sup>2</sup> [agustin@unissula.ac.id](mailto:agustin@unissula.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dan kelelahan kerja dengan stres kerja pada nelayan di desa X. Populasi pada penelitian ini berjumlah 120 nelayan dengan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan tiga skala, yaitu skala stres kerja, skala beban kerja, dan skala kelelahan kerja. Skala stres kerja memiliki 10 aitem dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,712. Skala beban kerja memiliki 19 aitem dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,884. Skala kelelahan kerja memiliki 11 aitem dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,701. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda dan korelasi parsial. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dan kelelahan kerja dengan stres kerja pada nelayan di desa X dengan hasil  $R = 0,401$  dan  $F_{hitung} = 11,189$  taraf signifikansi yaitu 0,000 ( $p < 0,05$ ), sehingga hipotesis diterima. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja hasil korelasi  $r_{x1y} = 0,177$  dengan taraf signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), sehingga hipotesis diterima. Uji hipotesis ketiga menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kelelahan kerja dengan stres kerja hasil korelasi  $r_{x2y} = 0,199$  dengan taraf signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), sehingga hipotesis diterima.

**Kata kunci :** stres kerja, beban kerja, dan kelelahan kerja

**THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKLOAD AND WORK FATIGUE  
ON WORK STRESS IN FISHERMEN IN BENDAR VILLAGE  
JUWANA SUBDISTRICT**

Yossy Salsabila Sekartaji<sup>1</sup> dan Agustin Handayani<sup>2</sup>

*Faculty of Psychology Unissula*

<sup>1</sup> *Faculty of Psychology Sultan Agung Islamic University Semarang*

<sup>2</sup> *Faculty of Psychology Sultan Agung Islamic University Semarang*

Email : <sup>1</sup> [Yossysalsabila12@std.unissula.ac.id](mailto:Yossysalsabila12@std.unissula.ac.id), <sup>2</sup> [agustin@unissula.ac.id](mailto:agustin@unissula.ac.id)

*Abstract*

*This research aims to determine the relationship between workload and work fatigue and work stress among fishermen in village X. The population in this study was 120 fishermen using quantitative methods. The sampling technique uses a saturated sample. Data collection in this study used three scales, namely the work stress scale, workload scale, and work fatigue scale. The work stress scale has 10 items with a reliability coefficient of 0.712. The workload scale has 19 items with a reliability coefficient of 0.884. The work fatigue scale has 11 items with a reliability coefficient of 0.701. The data analysis technique in this research uses multiple regression analysis and partial correlation techniques. The results of the first hypothesis test show that there is a significant relationship between workload and work fatigue and work stress in fishermen in village X. The results of the second hypothesis test show that there is a significant positive relationship between workload and work stress, the correlation result is  $r_{x1y} = 0.177$  with a significance level of  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ), so the hypothesis is accepted. The third hypothesis test shows that there is a very significant positive relationship between work fatigue and work stress, the correlation result is  $r_{x2y} = 0.199$  with a significance level of  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ), so the hypothesis is accepted.*

**Key words:** *work stress, workload, and work fatigue*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kelompok individu yang bertempat tinggal di area pesisir dan sumber kegiatan finansial bergantung pada implementasi sumber daya pesisir dan lau atau biasa disebut dengan warga pesisir. Indonesia adalah negara kepulauan yang sebagian besar masyarakat bekerja sebagai nelayan. Nelayan merupakan warga pesisir yang seharusnya dipedulikan oleh pemerintah dari segi kesehatan sebab bekerja sebagai nelayan mengancam kesehatan (Lombonaung & Lihi 2022). Kecelakaan kerja menjadi hal yang sering dialami oleh para nelayan saat bekerja di laut. Nelayan memakai kapal yang ukurannya lebih besar dibandingkan kapal nelayan harian.

Mata pencaharian utama sebagai nelayan biasanya perubahan cuaca mengakibatkan stres karena harga ikan menurun atau gagal panen sebab sumber daya lahan tidak mencukupi yang berdampak pada hasil nafkah untuk rumah tangga. Nelayan hingga saat ini mengalami stres kerja sebab logistik yang tidak memadai untuk bekerja dilaut misalnya stok dan harga BBM berubah-ubah. Hal tersebut mengakibatkan turunnya nilai harga jual ikan, menurunnya kualitas ikan, bahkan penyimpangan cuaca, khususnya pada nelayan yang mencari ikan kearah samudera.

Wahana Lingkungan Hidup Indonesia (WALHI) (2022) total nelayan di tahun 2019 sekitar 1,83 juta namun di dalam data Indonesia di tahun 2023 totalnya hanya 1,27 juta. WALHI (2022) menurunnya total nelayan di Indonesia disebabkan oleh nelayan yang miskin, pola hidup berantakan karena sering bekerja di laut, tekanan pekerjaan yang menyebabkan nelayan tidak nyaman saat bekerja, sering merasa cemas, lelah, dan mudah emosional kaitannya pada masalah pekerjaan. Stres biasanya terjadi karena ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kejiwaan individu dan kejadian yang terjadi diluar kesanggupannya sehingga menyebabbbkan tekanan pada jiwa individu (Fahmi, 2013). Stres kaitannya pada banyaknya konflik yang dihadapi individu. Konflik



biasanya datang berkaitan dengan beban pekerjaan dan keterbatasan jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan (Fahmi, 2017).

Pekerjaan yang dilakukan oleh semua karyawan tentu dapat memicu timbulnya stres kerja. Adanya perbedaan lingkungan kerja dan cara melaksanakan pekerjaan dengan tenaga kerja di daratan mengakibatkan nelayan mudah merasakan stres. Nelayan cenderung mudah stres 2x lipat daripada karyawan yang bekerja di kantor atau daratan (Rijadi, 2009). Penyebab nelayan stres sebab merasa lelah jika bekerja sehari-hari di laut sehingga mengakibatkan stres kerja di tempat kerja (Syukriadin, Asfian, & Munandar, 2016). Rendah atau tingginya stres kerja karyawan tergantung dari mengelola stres yang dijalankan individu untuk menghadapinya (Basalamah, 2021). Fahmi (2017) menjelaskan bahwa tingkat stres yang tinggi berbahaya bagi individu dalam mengatasi lingkungan sebab individu dapat terganggu saat menyelesaikan tugas.

Handoko (2016) stres kerja yakni situasi individu yang kurang membahagiakan saat bekerja dikarenakan adanya ketegangan yang berpengaruh pada bagaimana individu berpikir, emosi, ketidakstabilan psikis dan keadaan fisik. Faktor stres kaitannya pada pekerjaan misalnya kelelahan kerja, tuntutan kerja yang berat, pekerjaan yang menekankan waktu, dan tidak adanya dukungan dari teman kerja yang berdampak buruk bagi kesehatan secara psikologi dan fisik (Meszaros, dkk., 2013). Stres kerja mengakibatkan permasalahan yang nantinya dialami individu, termasuk perilaku, psikologis, dan fisiologis.

Berlandaskan pada hasil wawancara yang peneliti laksanakan dengan nelayan pada Sabtu, 11 November 2023 ada tiga subjek cenderung memiliki masalah yang sama misalnya hasil tangkapan tidak sesuai target dariatasan, perubahan cuaca yang menyebabkan nelayan kesulitan mencari ikan, beban kerja tinggi dan kurang istirahat, serta menurunnya harga ikan di pasar. Dibawah ini adalah hasil wawancara peneliti dengan nelayan, antara lain :

Subjek I berinisial H (Laki-laki, nelayan)

*“Sebenere saya yo banyak kendala pas jadi nelayan mbak tapi kan ya gimana ini kan sudah tanggung jawab dari pekerjaan saya. Banyak tanggungan kalo jadi nelayan misale ya targete tinggi karena harus dapet banyak ikan. Sebenere semua nelayan rata-rata kayak gitu mba,*

*memang sudah tuntutananya begitu. Kadang kalo gak pas sama target saya mudah marah mbak kepikiran terus cemas tapi ya gimana lagi memang saya akui jadi nelayan itu berat kerjanya. Jam tidur juga berantakan, diajak ngomong kadang gak nyambung saking capeke. Kalo cuacane buruk malah mempersulit nelayan mba karena gaada sinyal. Kuwalahan mba bekerja jadi nelayan karena dalam satu hari harus dapet banyak ikan.”*

Subjek II berinisial S (Laki-laki, nelayan)

*“Sejauh ini selama saya jadi nelayan kadang ngerasa cemas, kepikiran, terus ga fokus, jadi males kerja juga ditambah jadi nelayan itu cape banget mba. Kadang sampe rumah gak sempet ngobrol sama keluarga langsung istirahat. Kalo dipiki pikir ya resiko besar karena ombak gede harus tetep kerja apalagi susah menangkap ikan. Pokoke banyak kesulitan mba jadi nelayan lama-lama jadi masuk pikiran. Menurut saya jadi nelayan yo bergantung sama alam soale dapet ikan dalam sehari gak selalu banyak. Tuntutane dari atasan cukup tinggi mba kalo soal target terus dari tuntutan itu efeknya di badan capek, lelah, pokonya gakbisa dijelasin mba susahe kerja di laut cari ikan”.*

Subjek III berinisial K (Laki-laki, nelayan)

*“Saya pernah kepikiran buat gak jadi nelayan lagi mba gara-gara tau capeke jadi nelayan terus ada di masa bosen karena tuntutan dari bosen tinggi tanggung jawabe juga banyak. Kalo saya tanya nelayan lain yo jawabane sama mbak semua capek, lelah, sama-sama kepikiran takut dimarahin bos kalo gak sesuai target. Kalo kata atasan sih gak boleh pulang mba sebelum dapet ikan yang sesuai target walaupun namane bapak-bapak pasti cape ya mba tapi harus tetep nyari ikan. Agak khawatir mba kalo kesehatan menurun karena sudah berumur ini haruse banyak gerak dan kecapean. Saking lelahnya kadang saya gak bisa tidur ya gara-gara tadi kepikiran terus nunggu cuacanya bagus buat nyari ikan”.*

Hasil dari wawancara nelayan kesimpulannya yaitu kondisi yang dialami dianggap sebagai hambatan dan tekanan bagi nelayan. Nelayan merasa stres sebab tanggung jawab kerja dipengaruhi faktor lingkungan misalnya panasnya bekerja di laut dan ombak yang kuat mengakibatkan nelayan merasa tertekan dengan pekerjaan contohnya mudah lelah, cemas, dan tanggungan pikiran. Stres kerja yang dirasakan nelayan mengakibatkan nelayan mudah emosional dan sensitif pada hal yang dihadapi.

Karyawan memiliki beban kerja yang berbeda tergantung profesinya. Saat bekerja, tubuh individu mendapati beban dari luar sehingga semua pekerjaan adalah beban pada masing-masing individu (Tawaka, 2010). Karyawan yang tidak mampu menyelesaikan beban kerja atau tugas pekerjaannya mengakibatkan stres kerja. Semua hal yang kaitannya pada stres dikarenakan individu kurang paham dengan kelemahan yang dimiliki (Anoraga, 2014). Robbins & Judge (2011) menjelaskan bahwa faktor yang mengakibatkan stres kerja yakni beban kerja tinggi. Beban kerja memiliki macam bentuk, contohnya beban kerja fisik, sosial, dan mental. Semua kegiatan yang kaitannya dengan fisik berdampak pada perubahan fungsi faal di dalam tubuh yang dapat ditandai lewat banyak hal (Eko, 2010).

Meshkati (Hariyati, 2011) menjelaskan bahwa beban kerja yakni perbedaan antara kinerja dengan kesanggupan karyawan terhadap beban kerja yang diselesaikan. Individu dituntut untuk sanggup saat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan beban kerja tinggi dan kapasitas kerja yang tinggi (Sunyoto, 2017). Ada 2 beban kerja karyawan yang diberikan perusahaannya yaitu beban kerja normal, beban kerja rendah (*under capacity*), dan beban kerja tinggi (*over capacity*). Contoh dari beban kerja yaitu target dari perusahaan yang diberikan kepada nelayan atau karyawan. Tingginya beban kerja mengakibatkan perubahan dari segi psikis dan fisik. Beban kerja tinggi yang tidak setara dengan kesanggupan individu akan mempermudah mengalami stres kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi stres kerja yaitu lamanya bekerja mengakibatkan meningkatnya kelelahan kerja (Suma'mur, 2009). Sejalan pendapat dari Ramadhan & Kusumayadi (2022) penyebab individu merasa stres kerja karena kelelahan kerja. Kelelahan kerja memperlihatkan jika keadaan tubuh berisikan mental dan fisik yang berbeda, namun keduanya menyebabkan menurunnya daya kerja seperti kurang produktif saat bekerja dan menurunnya imun tubuh dalam menyelesaikan pekerjaan (Suma'mur, 2013). Ada beberapa alasan individu mengalami kelelahan kerja, contohnya melaksanakan kegiatan yang berat, beban kerja secara mental dan fisik, tidak ergonomisnya lingkungan kerja, sikap kerja tidak sejalan dengan posisi tubuh, melaksanakan gerakan

berulang kali, psikologis karyawan, dan lingkungan kerja yang berbahaya (Masengi, Kawatu, & Malonda, 2018). Bekerja sebagai nelayan biasanya memiliki posisi tubuh seperti merentang, membungkuk berulang kali, dan beban kerja yang tinggi. Kelelahan yang dirasakan nelayan kaitannya pada beban kerja sebab dua hal tersebut saling berkaitan (Lombonaung & Lihi, 2022).

Berlandaskan pada penelitian yang diselesaikan oleh Lestari & Fachrian (2022) tentang hubungan beban kerja dan stres kerja yang dialami pegawai Balai Pemasarakatan Kelas I Medan menyatakan jika hipotesis diterima artinya ada korelasi positif signifikan antara beban kerja dan stres kerja. Semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi stres kerja dan sebaliknya. Penelitian yang dijalankan oleh Safitri (2020) menyatakan jika ada korelasi antara beban kerja dengan stres kerja pada guru SMP N 2 dan SMP N 8 Samarinda.

Penelitian terdahulu yang dijalankan Ramadhan & Kusumayadi (2022) memeperlihatkan jika ada korelasi signifikan antara kelelahan kerja dan stres kerja bagi Karyawan pada PT. Tugu Mas Bima. Sejalan pada penelitian yang diselesaikan oleh Pohan & Susilawati (2023) menyatakan jika kelelahan kerja berkontribusi 27,5% dan 72,5% dipengaruhi oleh variabel lain, artinya ada korelasi antara stres kerja dengan kelelahan yang dialami oleh perawat

Perbedaan penelitian yang dilaksanakan dengan penelitian terdahulu letaknya di variabel bebas. Penelitian terdahulu memakai dua variabel sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan memakai tiga variabel. Penelitian psikologi dengan subjek nelayan sangat jarang dilakukan terutama membahas tentang beban kerja dan kelelahan kerja. Penelitian terdahulu kebanyakan subjeknya adalah guru atau perawat sedangkan pada penelitian ini menggunakan subjek nelayan.

Berlandaskan pada kejadian diatas, peneliti melihat jika beban kerja dan kelelahan kerja dapat berpengaruh pada stres kerja yang dialami nelayan sehingga penelitian ini perlu diamati lebih dalam. Peneliti akan melaksanakan penelitian yang judulnya "hubungan antara beban kerja dan kelelahan kerja dengan stres kerja pada nelayan di Desa Bendar Kecamatan Juwana".

## **B. Rumusan Masalah**

Berlandaskan dari latar belakang, peneliti mengajukan rumusan masalah yakni "Apakah ada hubungan antara beban kerja dan kelelahan kerja dengan stres kerja pada nelayan di Desa Bendar Kecamatan Juwana ?".

## **C. Tujuan Penelitian**

Berlandaskan dari pengajuan rumusan masalah, maka ada tujuan dijalankannya penelitian yakni mengetahui hubungan antara beban kerja dan kelelahan kerja dengan stres kerja pada nelayan di Desa Bendar Kecamatan Juwana.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Diharapkan hasil penelitian yang nantinya dijalankan dapat berkontribusi untuk memperdalam ilmu psikologi contohnya psikologi di bidang industri.

### **2. Manfaat Praktis**

Diharapkan hasil penelitian ini mendeskripsikan tingkat kelelahan kerja, beban kerja, dan stres kerja yang dirasakan bagi nelayan sehingga memperbanyak informasi dan edukasi bagi masyarakat disekitar khususnya masyarakat pesisir yang ingin mendalami ilmu psikologi. Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat menjadi pustaka acuan untuk peneliti selanjutnya yang ingin menjalankan penelitian dengan konflik serupa.



## **BAB II LANDASAN TEORI**

### **A. Stres Kerja**

#### **1. Pengertian Stres Kerja**

Wijono (2010) menjelaskan bahwa pengertian dari stres kerja adalah salah satu gangguan emosi yang terjadi karena adanya tekanan yang tidak dapat diatasi oleh seseorang akibat faktor dari luar atau dari dalam, stress merupakan konsekuensi dari para pelaku atau situasi yang ada kerja lingkungan kerja dan berdampak pada psikologis serta perilaku individu. Pengertian tersebut sejalan dengan Cahyono (Purbaningrat, 2015) yang menyebutkan bahwa stres merupakan suatu bentuk tekanan yang mempengaruhi psikis maupun fisik individu dan dapat berasal dari faktor internal maupun eksternal individu. Masalah yang terus menerus terjadi dapat mengakibatkan stress kerja. Berdasarkan pendapat dari Handoko (2016) stress kerja didefinisikan sebagai keadaan tidak menyenangkan yang dialami oleh individu ketika bekerja karena akibat dari suatu situasi menegangkan yang berpengaruh pada emosi, fisik, dan kognitif individu tersebut. Sejalan dengan pengertian tersebut, pendapat lain juga diutarakan oleh Siagian (2009) yang menyebutkan bahwa stress kerja adalah situasi ketegangan pada lingkungan kerja individu yang mempengaruhi pikiran, emosi, bahkan sampai kondisi fisik individu.

Robbins & Judge (2011) mengemukakan bahwa pengertian stress kerja adalah keadaan dinamis yang dialami individu yang mengharuskannya menghadapi adanya pada tuntutan, peluang, atau sumber daya yang berkaitan mengenai pekerja. Pendapat lain dari Munandar (2014) stress kerja terjadi karena adanya ketidakcocokan antara seseorang (dalam aspek bakat, kecakapan, dan kepribadian) dengan lingkungan di pekerjaannya sehingga menyebabkan dirinya tidak mampu menghadapi tuntutan dalam hidup. Sejalan dengan pengertian stress kerja menurut Saam dan Wahyuni (2013) sebagai ketidakberdayaan seseorang untuk memenuhi tuntutan pekerjaannya

dan menyebabkan individu tersebut merasa tidak senang maupun tidak nyaman. Stres kerja merupakan rasa tidak nyaman yang dialami oleh seseorang yang tidak dapat mengatasi tuntutan dan situasi di lingkungan kerja mereka akibat dari kemampuan sumber daya mereka yang tidak memadai (Alipour 2011).

Pendapat lain dari Afrizal, dkk., (2014) stres kerja digambarkan sebagai suatu kondisi ketegangan di lingkungan kerja dan berakibat pada ketidakseimbangan psikis dan fisik dan berpengaruh pada kondisi karyawan, baik dari aspek emosi maupun proses berfikir. Sejalan pengertian stress kerja dari Busro (2018) yang menyebutkan bahwa stress kerja terjadi ketika karyawan merasa tertekan dalam menjalani pekerjaannya. Hasibuan (2013) memiliki pendapat bahwa stres kerja merupakan tekanan pada pekerjaan yang berakibat pada terpengaruhnya psikis, kognitif, dan kondisi seorang karyawan. Chaudhry (2012) menjelaskan pengertian dari stress kerja yang mana adalah kondisi yang timbul pada karyawan yang mempengaruhi instansi atau perusahaan dan juga berdampak pada kepuasan pekerja serta kinerjanya.

Berdasarkan dari beberapa pengertian stress kerja yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa pengertian stres kerja yaitu keadaan, kondisi, atau respon dari seseorang yang muncul akibat adanya tekanan entah dari luar maupun dari dalam diri individu yang berada di luar batas kemampuan individu tersebut pada lingkungan kerjanya, sehingga mempengaruhi kondisi karyawan tersebut, baik dalam aspek psikis maupun fisik.

## **2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi terhadap Stres Kerja**

Faktor yang mempengaruhi stres kerja ada lima berdasarkan pendapat menurut Cooper (Munandar, 2014):

- a. Tuntutan fisik, dapat dilihat dari kebersihan, kebisingan, dan vibrasi. Kebisingan dapat menyebabkan gangguan alat pendengaran baik sementara maupun tetap. Vibrasi merupakan getaran yang dinilai tidak menyenangkan sehingga dapat menjadi pembangkit stres bagi karyawan.
- b. Faktor yang kedua yaitu beban kerja dan kelelahan kerja. Dalam segi kuantitatif maupun kualitatif, adanya beban kerja yang melebihi batas

kapabilitas seorang individu akan mengakibatkan stres. Salah satu dampak dari beban kerja yang melebihi batas kemampuan karyawan adalah kelelahan yang dialami para pekerja, sehingga dari kelelahan secara fisik dan mental berkepanjangan dapat mengalami stress kerja.

- c. Faktor ketiga yaitu peran dari karyawan tersebut pada perusahaan, instansi, lembaga, atau organisasinya, contohnya adalah ambiguitas peran dan konflik peran. Konflik peran ditandai dengan tugas-tugas dan tanggung jawab yang harus yang dimiliki pekerja saling bertentangan. Ambiguitas peran terjadi ketika karyawan tidak memiliki informasi yang memadai untuk menyelesaikan tugasnya.
- d. Keempat yaitu faktor hubungan dalam pekerjaan, ditandai dengan relasi antara rekan kerja, bawahan, pimpinan yang kurang baik sehingga sulit untuk membagi dan mengatur tanggung jawab pada pihak-pihak yang bersangkutan.
- e. Faktor yang kelima yaitu tuntutan dari luar lingkungan pekerjaan, misalnya seperti peristiwa krisis pada kehidupan pribadi, permasalahan keluarga, dan, dan masalah keuangan.

Robbinson (2006) menyebutkan faktor-faktor terjadinya stres kerja di antaranya sebagai berikut:

- a. Faktor lingkungan, meliputi ketidakpastian dalam kondisi atau lingkungan pekerjaan yang berpengaruh pada tingkat stress pekerja.
- b. Faktor organisasional, meliputi tekanan untuk segera menyelesaikan tugas dalam periode yang telah ditentukan, kelelahan kerja, dan tuntutan pekerjaan.
- c. Faktor individual, yaitu faktor pribadi yang menyebabkan stress pada pekerja, baik dalam aspek kepribadian, ekonomi, maupun keluarga individu.

Pendapat Hurrel, dkk., (Irkhami, 2015) faktor yang berakibat pada timbulnya stres kerja meliputi peran individu dalam organisasi, hubungan atau relasi dalam lingkungan kerja, pengembangan karier, struktur organisasi,

karakteristik atau ciri individu, faktor intrinsik dalam pekerjaan, serta adanya tuntutan di luar pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu tuntutan fisik, beban kerja, kelelahan kerja, struktur organisasi, faktor lingkungan, faktor individual, dan tuntutan dari luar lingkungan pekerjaan

### 3. Aspek-Aspek Stres Kerja

Aspek-aspek stres kerja menurut Robbins & Judge (2011) yaitu:

- a. Aspek fisiologis, gejala awal yang akan ditimbulkan ketika seseorang mengalami stres kerja, biasanya ditandai oleh gejala fisiologis. Seseorang mengalami tekanan stres mengakibatkan sebuah perubahan metabolisme yang mempercepat semua sistem kerja tubuh, masalah kesehatan yang serius akan timbul apabila individu mengalami stres dalam waktu yang lama. Seperti sakit kepala, susah tidur, tekanan darah naik, gangguan jantung, lelah atau kehilangan daya energi.
- b. Aspek psikologis, stres dapat menyebabkan ketegangan, kecemasan, mudah marah, tertekan, kurang konsentrasi, kebosanan, dan lainnya yang dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan terhadap berbagai hal terutama dalam hal pekerjaan.
- c. Aspek perilaku, stres yang berkaitan dengan perilaku adalah seperti perubahan atau menurunnya produktivitas kerja, suka mencari kesalahan, menunda pekerjaan, meningkatnya frekuensi absensi, meningkatnya penggunaan minuman keras dan merokok yang lebih banyak dari biasanya.

Aspek dari stress kerja berdasarkan Shukla & Srivastava (2016) adalah sebagai berikut :

- a. Aspek tekanan waktu (*time stress*), yang didefinisikan sebagai keadaan dinamis, menetap, dan berkelanjutan pada seorang individu yang berada di bawah tekanan.
- b. Aspek kecemasan (*anxiety*), yaitu adanya rasa cemas dan khawatir berlebihan mengenai pekerjaannya.

- c. Aspek konflik harapan peran (*role expectation conflict*), yang ditandai dengan adanya ketidaksesuaian antara harapan atau ekspektasi karyawan dan kenyataan yang ada di pekerjaannya.
- d. Aspek dukungan rekan kerja (*coworker support*), diindikasikan dengan adanya kemampuan dari sumber daya manusia yang tidak memadai, adanya ketimpangan dalam pembagian beban kerja, dan kinerja kelompok yang tidak sesuai standar.
- e. Aspek keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*), aspek ini ditandai dengan adanya tuntutan, waktu, dan beban kerja yang berlebihan sehingga mengganggu dan mengurangi waktu yang seharusnya dapat dihabiskan di luar pekerjaan untuk hal-hal pribadi.

Septianto & Lataruva (2011) menyebutkan aspek dari stres kerja meliputi adanya ketidaksesuaian dengan pekerjaan, adanya kemungkinan berbahaya dalam pekerjaan, tekanan, target dan ekspektasi. Serta beban kerja.

Berdasarkan dari uraian yang telah dijelaskan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek-aspek stres kerja yaitu aspek dukungan rekan kerja, tekanan, target, ekspektasi, aspek keseimbangan kehidupan kerja, aspek fisiologis, aspek psikologis, dan aspek konflik harapan peran.

## **B. Beban Kerja**

### **1. Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja merupakan perbedaan antara kapasitas maupun kompetensi karyawan dengan tugas atau tuntutan pekerjaan yang harus dilaksanakan (Tarwaka, 2010). Pekerjaan menuntut adanya usaha fisik dan psikis, sehingga beban yang dimiliki masing-masing individu pun berbeda-beda. Perbedaan beban yang terlalu tinggi menyebabkan pemakaian energi yang berlebihan sehingga terjadi adanya stress (*overstress*). Beban yang diberikan terlalu rendah akan menimbulkan kejebuhan atau kebosanan yang menyebabkan karyawan *understress*. Berkaitan dengan hal tersebut, Setyawati (2014) mengemukakan bahwa beban kerja seharusnya sesuai dengan kemampuan fisik maupun psikis dari pekerja, waktu tempuh ke



tempat kerja, kondisi jalan ke tempat kerja. Pendapat dari Ambar (Apriani & Praningrum, 2013) beban kerja merupakan intensitas dan frekuensi tugas dan tanggung jawab yang dimiliki oleh suatu lembaga, perusahaan, atau organisasi, beserta unit-unit didalamnya per periode yang telah ditentukan.

Hendrayanti (2010) mendefinisikan beban kerja sebagai total dan Kumpulan kegiatan perlu dilakukan dan diselesaikan oleh suatu instansi, perusahaan, atau organisasi dengan periode tertentu. Sesuai pada pendapat Munadar (2014) bahwa beban kerja meliputi tugas yang harus dilakukan pegawai dengan menggunakan kompetensi mereka pada jangka periode tertentu. Pendapat lain dari Munandar (2008) menjelaskan bahwa definisi dari beban kerja yaitu uraian tugas dari pekerjaan yang harus dituntaskan dengan periode waktu yang telah ditentukan.

Danang (2012) menjelaskan bahwa adanya beban kerja berlebihan dapat mengakibatkan ketegangan pada diri karyawan yang berdampak pada terjadinya stres. Sejalan dengan penjelasan beban kerja menurut Masengi, Kawatu, & Malonda (2018) merupakan hasil kali dari jumlah kerja dan waktu kerja dan menghasilkan kuantitas atau ukuran tugas yang dimiliki jabatan atau unit dalam suatu organisasi. Pendapat lain dari Achyana (2016) yang menjelaskan bahwa pengertian dari beban kerja adalah kuantitas atau besarnya tugas yang harus dimiliki seorang karyawan/unit dalam sebuah lingkungan kerja yang berasal dari hasil perkalian antara waktu dan volume kerja. Parameti (2017) juga menyebutkan hal yang serupa, yang mana beban kerja merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh unit organisasi individu dengan jabatan tertentu sebelum tempo periode yang telah ditentukan.

Dari penjelasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan pengertian dari beban kerja yaitu kuantitas atau besarnya pekerjaan atau tugas suatu unit dari organisasi atau kelompok jabatannya yang dilakukan dalam kondisi normal dan dalam periode yang sudah ditentukan.

## **2. Aspek-Aspek Beban Kerja**

Hart & Staveland (Angwen, 2017) menjelaskan bahwa terdapat enam aspek dari beban kerja, yaitu :

- a. Kebutuhan mental atau *mental demand*, berkaitan mengenai adanya tuntutan pekerjaan dalam aspek psikologis dan mental, seperti tuntutan untuk membuat keputusan, berhitung, mengidentifikasi, dan berpikir
- b. Kebutuhan fisik atau *physical demand*, yang berkaitan tentang tuntutan pekerjaan untuk melakukan aktivitas fisik dalam pekerjaan misalnya seperti menjalankan, mendorong, memutar, menarik, dan mengontrol.
- c. Kebutuhan waktu atau *temporal demand*, merupakan tuntutan pekerjaan yang mengenai aspek waktu dan menimbulkan adanya tekanan yang dirasakan selama bekerja.
- d. Performansi atau *own performance*, aspek ini berkaitan tentang adanya pencapaian dalam menyelesaikan target pekerjaan.
- e. Usaha atau *effort*, aspek ini berkaitan tentang usaha baik usaha mental maupun usaha fisik yang berikan untuk mencapai target pekerjaan atau tingkat performansi pekerja.
- f. Tingkat stress atau *frustation level*, berkaitan dengan adanya perasaan putus asa, perasaan tidak aman, stress, tersinggung, stres, dan rasa terganggu yang timbul ketika mengerjakan pekerjaan tersebut. Padahal, untuk kondisi beban kerja yang rendah pada aspek ini kondisi yang meunsul adalah rasa nyaman, puas, aman, dan cocok selama menjalankan tugas atau pekerjaan tersebut.

Beban kerja berdasarkan dari Wulandari (2017) menjelaskan bahwa terdapat tiga aspek, antara lain:

- a. Beban kerja fisik, yaitu pekerjaan yang menuntut pekerja untuk mengeluarkan usaha dalam bentuk fisik dan memerlukan otot manusia sebagai sumber tenaga. Performansi kerja yang optimal pada pekerjaan ini bergantung pada usaha pekerja yang sebagai m=pengendali dan sumber tenaga. Oleh karena itu, pekerjaan fisik seringkali disebut sebagai *manual operation*.
- b. Beban kerja mental/psikis, beban kerja pada aspek ini meliputi beban kerja yang muncul ketika pekerja melakukan kegiatan yang berkaitan dengan mental maupun psikologis. Adanya kegiatan mental ini melibatkan proses

persepsi yang berupa interpretasi dari informasi yang dikirim pada organ sensoris dengan tujuan guna mengambil keputusan dan juga proses mengingat stimulus atau informasi yang disimpan dalam organ sensoris.

- c. Pemanfaatan waktu, pada aspek ini, menghitung beban kerja dapat dibedakan berdasarkan pekerjaan repetitif (pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang) dan pekerjaan non-repetitif (pekerjaan yang tidak dilakukan dengan cara berulang).

Aspek dari beban kerja yang dikemukakan menurut Apriani & Praningrum (2013) antara lain :

- a. Aspek tugas, berkaitan tentang kesesuaian atau relevansi antara tugas dengan kompetensi serta kemampuan karyawan. Ketidakesesuaian tugas dengan kemampuan karyawan akan membuat hasil dan pencapaian kerja karyawan tersebut kurang optimal
- b. Aspek dukungan, meliputi hal-hal pendukung seperti fasilitas atau lingkungan pekerjaan yang didapatkan oleh pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya. Adanya aspek dukungan yang mumpuni akan mempuat hasil atau pekerjaan yang dilakukan optimal.
- c. Aspek waktu dan kondisi, aspek ini berkaitan tentang kesesuaian antara jumlah atau rentang waktu yang diberikan dengan jumlah atau volume tugas yang akan dilaksanakan oleh pekerja. Jika antara kedua hal tersebut tidak sesuai, maka akan berakibat pada tingginya beban kerja pada pekerja sehingga dapat menimbulkan stress kerja. Sementara aspek kondisi meliputi kesesuaian prosedur kerja dengan pekerjaan yang diberikan pada karyawan

Dari penjelasan mengenai aspek beban kerja yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa aspek beban kerja yaitu aspek tugas, beban kerja mental/psikis, aspek dukungan, beban kerja fisik, aspek waktu dan kondisi, usaha, serta performansi.

### **C. Kelelahan Kerja**

#### **1. Pengertian Kelelahan Kerja**

Lahay, dkk. (2018) menjelaskan bahwa kelelahan adalah dampak dari aktivitas fisik dan aktivitas mental yang lebih dari batas yang bisa dikerjakan individu sehingga menyebabkan penurunan kapabilitas fisik seperti penurunan kekuatan, kecepatan reaksi, keseimbangan, koordinasi, dan pengambilan Keputusan. Berdasarkan pendapat dari Suma'mur (2013) menjelaskan bahwa kelelahan kerja ditandai dengan kondisi tubuh dari segi mental maupun fisik yang menunjukkan adanya penurunan produktivitas, daya kerja yang turun, dan penurunan daya tahan tubuh untuk melaksanakan pekerjaan. Pendapat lain mengenai pengertian kelelahan kerja dari Fandani & Widowati (2022) yaitu penurunan kesiagaan dan adanya rasa lelah yang diawali dengan letih, lalu berujung pada kelelahan dalam segi fisik maupun mental sehingga membuat seseorang terhalang untuk melakukan kegiatannya.

Pendapat Verawati (2017) akibat dari kelelahan kerja yaitu hilangnya kecakapan kerja dan penurunan kondisi kesehatan yang menyebabkan prestasi dan kinerja kerja menurun bahkan kecelakaan kerja. Sesuai pendapat dari Ivancevich, dkk., (2007) menyebutkan bahwa kelelahan kerja adalah proses mental yang berasal dari stress yang dipendam sehingga berujung pada kelelahan emosional, pencapaian diri yang menurun, sampai perubahan sifat seseorang. Sejalan dengan penjelasan dari Maharja (2015) menyatakan bahwa kelelahan kerja adalah melemahnya kondisi fisik tubuh, aktivitas dan dorongan untuk melaksanakan pekerjaan.

Penjelasan gejala dari kelelahan kerja menurut Munawaroh (2020) yaitu berkaitan dengan menurunnya efektivitas kerja, melemahnya ketrampilan, dan meningkatnya kebosanan maupun kecemasan. Kelelahan kerja juga ditandai dengan adanya rasa lelah dan merupakan kondisi fisik akibat suatu kegiatan yang dilakukan dalam kadar yang berlebihan yang dihasilkan dari aktivitas yang berlebihan (Munawaroh, 2020). Diperkuat oleh pendapat menurut Setyawati (2010) yang menyebutkan bahwa kelelahan kerja merupakan keadaan individu dengan energi fisik maupun energi psikis yang menurun. Adanya kelelahan ini dialami secara terus-menerus dalam segi mental, fisik, dan psikologis.

Berdasarkan dari penjelasan yang telah diuraikan mengenai kelelahan kerja, dapat disimpulkan bahwa bahwa kelelahan kerja merupakan dampak dari adanya aktivitas fisik, emosional atau mental dalam kadar yang berlebihan sehingga menyebabkan produktivitas menurun serta daya kerja dan daya tahan tubuh yang melemah untuk melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan dan seringkali diindikasikan dengan rasa lelah, hasil pekerjaan menurun, serta kondisi fisiologis yang melemah akibat dari aktivitas atau kegiatan berlebihan.

## 2. Aspek-Aspek Kelelahan Kerja

Suma'mur (2014) menjelaskan bahwa ada lima aspek kelelahan kerja, sebagai berikut:

- a. Keadaan atau kondisi kerja yang monoton. Aspek ini berkaitan dengan kurangnya variasi pekerjaan pada karyawan yang minim, sehingga menimbulkan rasa bosan pada karyawan. Rasa bosan ini dapat berujung pada kelelahan dan rasa kantuk sehingga menyebabkan karyawan melakukan prokrastinasi.
- b. Beban kerja mental maupun fisik. Beban kerja mental berhubungan dengan tuntutan mental dan atensi yang perlu dikeluarkan untuk mengerjakan sebuah tugas. Beban kerja fisik mengarah pada usaha fisik individu yang melibatkan tenaga dan energi dari otot manusia demi melaksanakan tugas.
- c. Durasi pekerjaan baik dalam segi mental maupun fisik, berkaitan mengenai waktu atau durasi ketika melaksanakan tugas atau pekerjaan fisik atau mental. Waktu kerja yang berlebih mengakibatkan pekerja kelelahan, memperburuk kualitas tidur, dan menurunkan kesehatan.
- d. Keadaan lingkungan, misalnya seperti iklim kerja, suara pada tempat kerja, dan pencahayaan.
- e. Keadaan psikologis atau kejiwaan, meliputi rasa khawatir atau konflik dan juga rasa tanggung jawab, kekhawatiran atau konflik.

Aspek-aspek pada kelelahan kerja yang berdasarkan pada pendapat Maslach, dkk., (2001) antara lain:



- a. Kelelahan fisik, berhubungan dengan kelelahan dalam segi stamina atau fisik. Akibat kelelahan fisik dapat menyebabkan gangguan kesehatan fisik seperti sulit tidur, perubahan pola makan, sakit kepala, gelisah, dan sakit punggung.
- b. Kelelahan emosional, berhubungan mengenai kelelahan dalam segi emosional yang dirasakan oleh diri karyawan itu sendiri yang ditandai dengan gejala mudah tersinggung, perasaan tidak berdaya, depresi, banyak beban pikiran, dan putus asa.
- c. Kelelahan mental, berkaitan dengan kelelahan yang ditandai dengan adanya depersonalisasi dan rendahnya penghargaan pada diri sendiri. Kelelahan ini juga diindikasikan dengan gejala seperti perasaan tidak kompeten, tidak terampil, tidak berhasrat, dan kurangnya kepuasan pada hasil pekerjaan.

Schuler & Jackson (2001) menjelaskan bahwa aspek kelelahan kerja sebagai berikut :

- a. Kelelahan emosional, ditandai dengan adanya ketakutan dan kekhawatiran pada seorang individu mengenai seberapa berat pekerjaannya, yang dapat berdampak pula dengan lelah secara fisik dan cenderung menyebabkan individu tersebut merasa kehabisan tenaga.
- b. Sikap depersonalisasi, adanya depersonalisasi yang akut pada seseorang ditandai dengan sikap sinis dan tidak berperasaan terhadap klien-kliennya atau rekan kerjanya.
- c. Perasaan tidak mampu, adanya aspek ini pada seseorang ditandai dengan perasaan bahwa mereka tidak mampu lagi memenuhi harapan-harapan atau tuntutan dari pekerjaannya sebaik yang dulu mereka kira.

Berdasarkan uraian penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek-aspek kelelahan kerja yaitu sikap depersonalisasi, kelelahan fisik, keadaan lingkungan, kelelahan mental, perasaan tidak mampu, keadaan psikologis atau kejiwaan, dan kelelahan emosi.

#### **D. Hubungan Antara Beban Kerja dan Kelelahan Kerja Dengan Stres Kerja**

Beratnya tuntutan pekerjaan seorang nelayan seperti mereka yang menangkap ikan di wilayah perairan atau khususnya laut menyebabkan nelayan kebosanan, kelelahan dan juga mengalami stres. Nelayan mengalami stres kerja karena adanya beban kerja dan kelelahan, yang berujung pada terganggunya kuantitas dan kualitas tidur sehingga menyebabkan gangguan pola tidur pula. Stres kerja ditandai dengan adanya perasaan tidak nyaman pada seseorang akibat tuntutan, situasi, dan peristiwa dalam pekerjaan mereka tidak dapat teratasi oleh kemampuan mereka (Alipour, 2011). Stres pada dasarnya disebabkan oleh individu yang minimnya pemahaman seorang individu keterbatasan mereka sendiri (Anoraga, 2014). Permasalahan stres yang dialami nelayan tidak terlepas dari beban pekerjaan yang diterima saat bekerja di laut. Dalam menjalankan pekerjaan, nelayan memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya. Berkaitan dengan hal tersebut, Sunyoto (Kusuma, 2014) mengungkapkan bahwa stres kerja terjadi akibat adanya beban kerja yang berlebihan sehingga menyebabkan ketegangan pada individu dan berujung pada timbulnya stres kerja.

Kuantitas, volume, atau jumlah pekerjaan yang perlu diselesaikan oleh seorang pekerja pada jabatan atau unit tertentu disebut dengan beban kerja. Pernyataan tersebut didukung dengan pengertian beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017) yang mendefinisikan beban kerja sebagai jumlah atau banyaknya tugas yang perlu diselesaikan dan dapat berupa durasi pekerjaan yang lama, adanya tanggung jawab yang besar, dan tekanan pekerjaan. Antara beban kerja dan kemampuan dari nelayan harus seimbang, jika tidak seimbang maka seiring berjalannya waktu dapat menyebabkan masalah pada nelayan itu sendiri seperti stres kerja yang dialami oleh karyawan ketika sedang melakukan pekerjaannya (Rohman & Ichsan, 2021). Klasifikasi atau kriteria beban kerja berdasarkan kuantitas atau banyaknya beban kerja yang diberikan pada karyawan oleh organisasi meliputi beban kerja di terlalu rendah (*under capacity*), beban kerja standar, dan beban kerja terlalu tinggi (*over capacity*) (Sofiana, Wahyuarini, & Novieyana, 2020). Beban kerja seperti target untuk mendapatkan ikan yang banyak, bekerja dengan rentan waktu yang lama, pola

tidur berantakan karena waktu untuk menangkap ikan tidak pasti, hal tersebut dapat memicu terjadinya kelelahan kerja. Berkaitan dengan penjelasan tersebut, satu faktor yang menyebabkan terjadinya stres kerja adalah kelelahan kerja (Ramadhan & Kusumayadi, 2022).

Kelelahan kerja merupakan suatu kondisi yang dialami individu dengan ditandai adanya penurunan daya tahan kerja dan penurunan efisiensi kerja, yang dapat disebabkan oleh kelelahan fisik, kelelahan visual, kelelahan akibat variasi kegiatan yang monoton, kelelahan saraf, dan kelelahan akibat lingkungan kronis. Kelelahan kerja bisa memicu timbulnya kejadian kecelakaan kerja pada pekerja sehingga bisa menimbulkan kerugian pada diri pekerja sendiri ataupun orang lain bahkan bisa juga pada perusahaan tempat pekerja tersebut bekerja karena bisa membuat produktivitas karyawan menurun bahkan bisa sampai terhenti sehingga perusahaan akan mengalami kerugian (Andarini, 2017). Kelelahan kerja termasuk salah satu hal yang umum terjadi dikalangan pekerja pada semua bidang pekerjaan yang berbeda, baik berbeda dalam hal aktivitasnya maupun karakteristiknya. Segala jenis pekerjaan memiliki risiko untuk menyebabkan kelelahan meskipun dalam intensitas yang berbeda-beda, baik kelelahan fisik maupun psikologis. Gejala kelelahan kerja berkaitan dengan menurunnya efisiensi kerja, menurunnya ketrampilan, serta meningkatnya rasa bosan dan rasa cemas. Kelelahan kerja juga memiliki indikasi seperti munculnya rasa lelah, hasil kerja yang menurun, dan kondisi fisiologi yang terpengaruh akibat dari tugas atau beban berlebihan (Munawaroh, 2020).

Berdasarkan pengertian diatas, ditarik kesimpulan bahwa beban kerja, kelelahan kerja, dan stres kerja memiliki hubungan antar variabel. Beban kerja dan kelelahan kerja dapat mempengaruhi stres kerja.

### **E. Hipotesis**

Berdasarkan kajian teori di atas, terdapat hipotesis yang dapat dirumuskan, yaitu :

1. Terdapat hubungan antara beban kerja dan kelelahan kerja dengan stres kerja.

2. Terdapat hubungan yang positif antara beban kerja dan stres kerja dimana semakin tinggi beban kerja maka akan diiringi dengan peningkatan stres kerja. Sedangkan, jika tingkat beban kerja semakin rendah maka akan semakin rendah pula tingkat stres kerja yang dialami nelayan.
3. Terdapat hubungan positif antara kelelahan kerja dan stres kerja dimana semakin tinggi kelelahan kerja maka semakin tinggi juga stres kerja dan sebaliknya.



## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Identifikasi Variabel**

Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa variabel penelitian yaitu sebuah sikap atau atribut dari individu, aktivitas, atau objek yang memiliki varian tertentu dimana peneliti telah memilih objeknya lalu diperdalam dan dibuat kesimpulan. Ada 2 variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (mempengaruhi) dan variabel tergantung (dipengaruhi).

1. Variabel Bebas : a. Beban Kerja (X1)  
b. Kelelahan Kerja (X2)
2. Variabel Tergantung : Stres Kerja (Y)

### **B. Definisi Operasional**

Azwar (2017) menjelaskan bahwa definisi operasional yaitu pengertian tentang variabel penelitian berlandaskan pada ciri khas perilaku terhadap variabel yang diteliti. Setiap penelitian seharusnya dapat menentukan dan memutuskan definisi operasional yang berkaitan pada variabel penelitian. Definisi operasional dipakai dalam mendeskripsikan arti operasional dari variabel penelitian yang punya bentuk abstrak sehingga dirumuskan secara konkret dan memastikan jika memiliki interpretasi yang sama dari variabel tersebut.

#### **1. Stres Kerja**

Stres kerja yaitu tanggapan individu tentang tekanan di dalam pekerjaan dimana diluar batas kesanggupan pekerja sehingga mempengaruhi kondisi psikis dan fisik, tekanan yakni kondisi yang asalnya dari luar atau dalam diri pekerja. Stres kerja dalam penelitian ini akan diukur berdasarkan aspek menurut Robbins & Judge (2011) yaitu aspek fisiologis, aspek psikologis, dan aspek perilaku. Semakin tinggi nilai yang didapatkan responden tandanya semakin tinggi stres kerja yang dirasakan nelayan dan sebaliknya.



## 2. Beban Kerja

Beban kerja yaitu proses yang dijalankan individu untuk menyelesaikan tugas di dalam pekerjaan yang memiliki jangka waktu terbatas dan dilaksanakan pada saat situasi normal. Beban kerja pada penelitian ini mengacu aspek dari Apriani & Praningrum (2013) yaitu aspek tugas, aspek waktu dan kondisi, serta aspek dukungan. Semakin tinggi nilai yang dipunyai subjek maka semakin tinggi beban kerja yang dipukul nelayan, dan sebaliknya.

## 3. Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja yaitu dampak dari kegiatan berlebihan yang dilaksanakan secara mental, fisik, dan emosional sehingga menyebabkan menurunnya kinerja, kurangnya produktivitas, dan ketahanan tubuh yang melemah karena menyelesaikan pekerjaan dan kelelahan kerja memiliki ciri khas yaitu *output* menurun, merasa lelah berkepanjangan, dan keadaan secara fisiologis yang disebabkan banyaknya aktivitas yang dilaksanakan. Pengukuran kelelahan kerja merujuk aspek menurut Maslach, Schaufeli, & Leither (2001) yakni, kelelahan emosional, kelelahan fisik, dan kelelahan perilaku. Semakin tinggi nilai yang didapatkan subjek maka semakin tinggi kelelahan kerja yang dirasakan nelayan dan sebaliknya.

### C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

#### 1. Populasi

Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa populasi yaitu lokasi generalisasi yang isinya subjek atau objek dengan kuantitas dan memiliki ciri tertentu yang sudah dipilih oleh peneliti untuk di perdalam dan dibuat kesimpulan. Populasi peneliti ini yakni 120 nelayan di Desa Bendar Kecamatan Juwana dengan karakteristik umur 40-50 tahun.

#### 2. Sampel

Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa sampel yaitu separuh dari total dan ciri khas yang dimiliki populasi. Azwar (2016) sampel yaitu separuhnya

populasi sebab sampel memiliki tanda dan ciri khas yang dipunyai populasi penelitian.

### 3. Teknik Pengambilan Sampel

Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa teknik sampel yaitu memilih sampel yang nantinya dipakai untuk penelitian dan ada bermacam-macam teknik *sampling* yang dapat dipakai. Penelitian ini memakai teknik *sampling* jenuh dimana teknik penetapan sampel dilaksanakan dengan cara semua anggota populasi dimasukan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Peneliti memilih teknik *sampling* jenuh sebab terbatasnya populasi penelitian hanya 120 nelayan sehingga jumlah tersebut dijadikan sebagai sampel.

#### D. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini memakai metode kuantitatif dengan cara mengumpulkan jawaban responden melalui skala likert. Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa skala likert berguna dalam pengukuran sikap, perspektif, dan pendapat dari individu mengenai kejadian sosial. Skala likert membuat nilai pada beberapa pertanyaan yang tercantum. Terdapat 3 skala yang dipakai saat penelitian, yaitu skala beban kerja, skala kelelahan kerja, dan skala stres kerja.

##### 1. Skala Stres Kerja

Skala stres kerja disusun berdasarkan aspek stres kerja menurut Robbins & Judge (2011) yaitu aspek fisiologis, aspek psikologis, dan aspek perilaku. Skala stres kerja berisikan 28 aitem dengan 14 *unfavourable* (aitem tidak mendukung) dan 14 *favourable* (aitem mendukung). Ada 4 pilihan jawaban dan memiliki masing-masing penskoran, contohnya *favorable* dimana Sangat Tidak Sesuai 1, Sangat Sesuai 4, Sesuai 3, dan Tidak Sesuai 2 sedangkan *unfavorable* dimana Sesuai 2, Sangat Sesuai 1, Sangat Tidak Sesuai 4, dan Tidak Sesuai 3. Dibawah ini peneliti mencantumkan *blueprint* dari skala stres kerja :

Tabel 1. Blueprint Skala Stres Kerja

No	Aspek	Jumlah Aitem		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Aspek fisiologis	7	7	14
2.	Aspek psikologis	7	7	14
3.	Aspek perilaku	7	7	14
<b>Total</b>		<b>21</b>	<b>21</b>	<b>42</b>

## 2. Skala Beban Kerja

Perancangan skala beban kerja mengacu aspek dari Apriani & Praningrum (2013) yakni aspek dukungan, aspek tugas, dan aspek waktu dan kondisi. Skala beban kerja isinya ada 15 aitem *favorable* dan 15 *unfavorable*. Ada 4 pilihan jawaban yakni STS, SS, S, dan TS. Tabel dibawah adalah *blueprint* skala beban kerja :

Tabel 2. *Blueprint* Skala Beban Kerja

No	Aspek	Jumlah Aitem		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Aspek tugas	5	5	10
2.	Aspek dukungan	5	5	10
3.	Aspek waktu dan kondisi	5	5	10
<b>Total</b>		<b>15</b>	<b>15</b>	<b>30</b>

## 3. Skala Kelelahan Kerja

Perancangan skala kelelahan kerja selaras dengan aspek menurut Maslach, Schaufeli, & Leither (2001) antara lain, aspek kelelahan emosional, fisik, dan perilaku. Isi dari skala kelelahan kerja yaitu 30 aitem dimana 15 *favorable* dan 15 *unfavorable*. Dibawah ini adalah tabel *blueprint* skala kelelahan kerja :

Tabel 3. *Blueprint* Skala Kelelahan Kerja

No	Aspek	Jumlah Aitem		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Kelelahan emosional	5	5	10
2.	Kelelahan fisik	5	5	10
3.	Kelelahan mental	5	5	10
<b>Total</b>		<b>15</b>	<b>15</b>	<b>30</b>

## E. Validitas, Uji Daya Beda Aitem, dan Estimasi Reliabilitas

### 1. Validitas

*Validity* disebut juga dengan validitas artinya sejauh mana ketelitian dan ketepatan alat ukur dalam menjalankan fungsi ukurnya (Azwar, 2017). Validitas penelitian memperlihatkan tingkat kecermatan alat ukur penelitian terhadap isi pengukuran. Alat ukur dianggap memiliki validitas tinggi jika selaras dengan fungsi pengukuran atau menyatakan hasil yang valid atau sah selaras pada tujuan pengukuran. Tes dapat dianggap relevan jika validitasnya tinggi dan sebaliknya (Azwar, 2012).

Uji validitas penelitian memakai validitas isi. Validitas isi yakni validitas yang penilaiannya berlandaskan dari kelayakan atau relevansi yang mendeskripsikan aspek dari atribut yang nantinya dinilai oleh *expert judgement*. *Expert judgement* penelitian ini yaitu dosen pembimbing skripsi.

### 2. Uji Daya Beda Aitem

Uji daya beda aitem disebut juga daya diskriminasi aitem gunanya untuk melihat sejauh mana aitem dapat membedakan antara kelompok individu yang memiliki atribut untuk diukur dan kelompok yang tidak memiliki atribut dalam pengukuran. Batasan atau patokan dalam memilih aitem berlandaskan pada  $r_{ix} \geq 0.30$  karena dinilai memuaskan. Namun jika banyak aitem yang gugur karena tidak memenuhi syarat atau batasan dapat diturunkan menjadi  $\geq 0,25$  (Azwar, 2017).

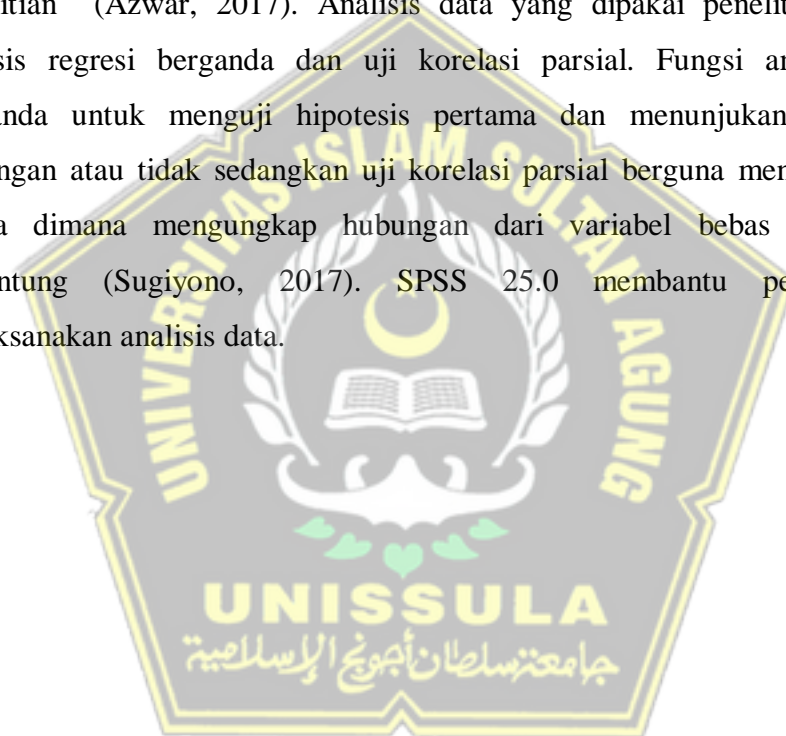
### 3. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas menunjukkan tingkat kestabilan atau konsistensi alat ukur yang mampu memberikan hasil sama dengan subjek yang sama walaupun pengukuran dalam jangka panjang (Azwar, 2013). Uji reliabilitas berguna mengukur alat ukur dari aspek variabel atau konstruk. Alat ukur dianggap reliabel jika jawaban individu pada pernyataan yang tercantum relatif konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas memakai teknik *Alpha Cronbach* yang ada di SPSS. Jika hasil reliabilitas menunjukkan  $\geq 0,600$  dapat dianggap reliabel dan sebaliknya jika  $\leq 0,600$  dianggap tidak

konsisten atau kurang dipercaya untuk jangka panjang (Sugiyono,2013). Alat ukur penelitian memakai 3 skala yaitu skala beban kerja, kelelahan kerja, dan stres kerja.

#### **F. Teknik Analisis Data**

Analisis data yaitu mengkategorisasi data selaras dengan jenis subjek dan variabel, tabulasi data selaras pada variabel dari keseluruhan subjek, mencantumkan data dari semua variabel yang diamati, mengukur variabel guna menjawab rumusan masalah, dan menghitung variabel untuk uji hipotesis penelitian (Azwar, 2017). Analisis data yang dipakai penelitian ini yakni analisis regresi berganda dan uji korelasi parsial. Fungsi analisis regresi berganda untuk menguji hipotesis pertama dan menunjukkan apakah ada hubungan atau tidak sedangkan uji korelasi parsial berguna menguji hipotesis kedua dimana mengungkap hubungan dari variabel bebas dan variabel tergantung (Sugiyono, 2017). SPSS 25.0 membantu peneliti dalam melaksanakan analisis data.





## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Orientasi Kancah dan Pelaksanaan Penelitian**

##### **1. Orientasi Kancah Penelitian**

Orientasi kancah penelitian adalah prosedur awal dilaksanakannya penelitian dengan cara mempersiapkan semua hal kaitannya pada penelitian. Prosedur awal penelitian yaitu diawali dengan melaksanakan observasi lokasi penelitian. Lokasi penelitian terletak di Desa Bendar atau sebutan populernya yaitu desa nelayan.

Desa nelayan berlokasi di Desa Bendar Kecamatan Juwana. Desa Bendar letaknya kurang lebih 3 km dari tenggara Kec. Juwana tepatnya di tepi timur sungai Juwana. Lokasinya dekat dengan pelabuhan dan Tempat Pelelangan Ikan. Letaknya strategis sehingga biasanya dipakai untuk praktik pada SMK Pelayaran. Pengusaha perikanan dengan kapal yang harganya fantastis rata-rata berdomisili di Desa Bendar. Kapal mahal itu berlayar ke nusantara untuk mencari ikan dengan kualitas terbaik dan saat pulang membawa kesejahteraan bagi masyarakat nelayan. Desa Bendar dan beberapa desa lainnya merupakan tempat untuk ratusan kapal besar, nelayan yang memakai kapal besar tidak hanya mencari ikan di perairan Jawa Tengah.

Ada beberapa pertimbangan peneliti sebelum memilih Desa Bendar sebagai lokasi penelitian, antara lain :

- a. Penelitian mengenai psikologi dengan subjek nelayan jarang ditemukan.
- b. Desa Bendar dikenal dengan desa nelayan sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian
- c. Terdapat keselarasan antara masalah penelitian yang akan diamati dengan konflik nelayan yang terjadi di desa Bendar.

##### **2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian**

Prosedur penelitian dilaksanakan agar peneliti dan mempersiapkan penelitian dengan matang sehingga meminimalisir terjadinya kesalahan diluar

dugaan dan hasil yang selaras pada keinginan peneliti. Adapun beberapa langkah yang dijalankan peneliti sebelum dilaksanakannya penelitian, yakni :

**a. Persiapan Perizinan**

Perizinan adalah hal utama yang cukup penting sebelum dijalankannya penelitian yang selaras dengan prosedur. Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung membuat surat resmi yang ditujukan kepada Pimpinan Makmur Grup dengan nomor surat 816/C.1/Psi-sa/v/2024 dalam rangka kepentingan penelitian, seperti perizinan lokasi penelitian, wawancara dengan subjek, dan penyebaran kuisioner.

**b. Penyusunan Alat Ukur**

Penelitian kuantitatif memakai skala dimana tujuannya sebagai alat ukur menyatukan data saat penelitian berlangsung. Perancangan skala merujuk dari banyaknya aspek yang menggambarkan sikap nantinya subjek akan memilih jawaban yang selaras dengan keadaannya. Ada 3 skala dalam penelitian ini, yaitu skala stres kerja, skala beban kerja, dan skala kelelahan kerja.

**a) Skala Stres Kerja**

Pada penyusunan skala stres kerja, peneliti menggunakan aspek stres kerja menurut Robbins & Judge (2011) yaitu aspek fisiologis, aspek psikologis, dan aspek perilaku. Isi skala stres kerja jumlahnya 28 aitem masing-masing 14 *favorable* dan *unfavorable*. Ada sistematika penskoran untuk aitem *favorable*, misalnya 2=TS, 3=S, 4=SS, dan 1=STS sedangkan aitem *unfavorable* contohnya 1=SS, 4=STS, 2=S dan 3=TS. Dibawah ini adalah sebaran distribusi aitem dari skala stres kerja :

Tabel 4. Sebaran Distribusi Aitem Skala Stres Kerja

No	Aspek	Jumlah Aitem		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Aspek fisiologis	1,2,3,4,5,6,7	29,30,31,32,33, 34,35	14
2.	Aspek psikologis	22,23,24,25,26, ,27,28	8,9,10,11,12,13, 14	14
3.	Aspek perilaku	15,16,17,18,19, ,20,21	36,37,38,39,40, 41,42	14
<b>Total</b>		21	21	42

### b) Skala Beban Kerja

Peneliti merancang skala beban kerja berlandaskan teori dari Apriani & Praningrum (2013) selaras pada aspek beban kerja, yaitu aspek tugas, aspek dukungan, aspek waktu dan kondisi. Keseluruhan aitem beban kerja sekitar 30 aitem dimana masing-masing totalnya 15 *favorable* dan *unfavorable*. Tabel dibawah yaitu sebaran distribusi aitem dari skala beban kerja :

Tabel 5. Sebaran Distribusi Aitem Skala Beban Kerja

No	Aspek	Jumlah Aitem		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Aspek tugas	11,12,13,14,15	26,27,28,29,30	10
2.	Aspek dukungan	1,2,3,4,5	16,17,18,19,20	10
3.	Aspek waktu dan kondisi	21,22,23,24,25	6,7,8,9,10	10
<b>Total</b>		15	15	30

### c) Skala Kelelahan Kerja

Skala kelelahan kerja disusun selaras teori kelelahan kerja dari Maslach, Schaufeli, & Leither (2001) dimana aspeknya terdiri dari kelelahan emosional, kelelahan fisik, dan kelelahan mental. Jumlah skala kelelahan kerja ada 30 aitem yang masing-masing terdiri dari 15 *favorabel* dan *unfavorabel*. Tabel dibawah peneliti mencantumkan sebaran distribusi aitem dari skala kelelahan kerja :

Tabel 6. Sebaran Distribusi Aitem Skala Kelelahan Kerja

No	Aspek	Jumlah Aitem		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Kelelahan emosional	11,12,13,14,15	6,7,8,9,10	10
2.	Kelelahan fisik	21,22,23,24,25	16,17,18,19,20	10
3.	Kelelahan mental	1,2,3,4,5	26,27,28,29,30	10
	<b>Total</b>	15	15	30

### B. Pelaksanaan Penelitian

Peneliti melaksanakan penelitian pada 7-10 Mei 2024. Subjek penelitian ini yaitu 120 nelayan dengan karakteristik umur 40-60 tahun di Desa Bendar Kecamatan Juwana dengan memakai teknik sampel jenuh. Data subjek dan demografi subjek penelitian dicantumkan pada tabel berikut :

Tabel 7. Data Subjek Penelitian

No.	Karakteristik	Jumlah	Presentase	Total
1.	<b>Jenis Kelamin</b>			
	a. Laki-laki	120	100%	120
2.	<b>Usia</b>			
	40-45	74	63,3%	120
	46-50	46	38,3%	

Skala kuisioner yang telah diisi oleh subjek lalu disatukan peneliti kemudian diolah data memakai SPSS supaya mengungkap hubungan antar variabel yang sedang diamati. Hasil dari uji daya beda aitem dan uji reliabilitas, antara lain :

#### a. Skala Stres Kerja

Berlandaskan hasil penelitian kepada 120 nelayan terhadap skala stres kerja yang jumlahnya 42 aitem memperoleh daya beda tinggi 10 aitem dan daya beda rendah sekitar 32 aitem . Patokan yang dipakai di dalam uji daya beda aitem yakni  $rix \geq 0,25$ . Indeks daya beda tinggi sekitar 0,255 - 0,423 sedangkan daya beda rendah sekitar -0.161 - 0,238. Hasil uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* pada skala stres kerja yaitu 0,712 dari 10 aitem.

Tabel 8. Rincian Daya Beda Aitem Skala Stress Kerja

No	Aspek	Jumlah Aitem		DBT	DBR	Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>			
1.	Aspek fisiologis	1*,2*,3*,4*,5*, 6,7	29,30*,31*,32*, 33,34*,35*	4	10	14
2.	Aspek psikologis	22,23,24*,25, 26*,27*,28	8*,9*,10*,11,12, 13*,14*	6	8	14
3.	Aspek perilaku	15*,16*,17*,18 *, 19*,20*,21*	36*,37*,38*,39* , 40*,41*,42*	0	14	14
	<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>10</b>	<b>32</b>	<b>42</b>

Terdapat 3 aspek di dalam penelitian ini, namun aspek perilaku tidak terpenuhi maka menjadi 2 aspek yaitu aspek fisiologis dan aspek psikologis sesuai pendapat menurut Schultz & Schultz (1994).

#### b. Skala Beban Kerja

Skala beban kerja telah disebarakan ke 120 nelayan di Desa X dimana memperoleh daya beda tinggi 19 aitem dan daya beda rendah 11 aitem. Hasil dari koefisien korelasi daya beda tinggi sekitar 0,328 - 0,631 sedangkan daya beda rendah sekitar -0,213 - 0,228. Reliabilitas skala beban kerja hasilnya 0,884 dari 19 aitem.

Tabel 9. Rincian Daya Beda Aitem Skala Beban Kerja

No	Aspek	Jumlah Aitem		DBT	DBR	Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>			
1.	Aspek tugas	11,12,13,14,15	26,27,28,29,30*	9	1	10
2.	Aspek dukungan	1*,2,3,4*,5	16*,17,18,19,20	7	3	10
3.	Aspek waktu dan kondisi	21*,22*,23*, 24*,25	6*,7*,8*,9,10	3	7	10
	<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>19</b>	<b>11</b>	<b>30</b>

Keterangan \* : Aitem gugur

DBT : Daya beda tinggi

DBR : Daya beda rendah

#### c. Skala Kelelahan Kerja



Skala kelelahan kerja mendapatkan daya beda tinggi sekitar 11 item dan sisanya 19 item daya beda rendah. Hasil koefisien korelasi daya beda item tinggi ada di 0,255 - 0,437 dan daya beda rendah sekitar -0,306 - 0,240. Reliabilitas skala kelelahan kerja hasilnya 0,701 dari 11 item.

Tabel 10. Rincian Daya Beda Item Skala Kelelahan Kerja

No	Aspek	Jumlah Item		DBT	DBR	Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>			
1.	Kelelahan emosional	11*,12*,13,14,15*	6*,7*,8*,9*,10	3	7	10
2.	Kelelahan fisik	21,22,23,24*,25*	16,17*,18,19,20*	6	4	10
3.	Kelelahan mental	1*,2*,3*,4,5*	26*,27,28*,29*,30*	2	8	10
	<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>19</b>	<b>30</b>

Keterangan \* : Item gugur

DBT : Daya beda tinggi

DBR : Daya beda rendah

### C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

#### 1. Uji Asumsi

Uji asumsi merupakan tahapan awal sebelum dilaksanakannya uji analisis penelitian. Uji asumsi berisikan uji linier, uji normalitas, dan uji multikolinieritas. Di bawah ini adalah penjelasan dari uji asumsi :

##### a. Uji Normalitas

Fungsi uji normalitas yaitu mengungkap data penelitian apakah memiliki data normal atau tidak. Uji normalitas memakai teknik *One-Sample Kolmogorov Smirnov Z* dengan program SPSS 25.0. Data dianggap normal jika nilai signifikansinya memperoleh  $\geq 0,05$ .

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Mean	Std Deviasi	Ks-Z	Sig.	P	Ket.
Stres Kerja	105,03	7,626	0,064	0,118	>0,05	Normal
Beban Kerja	72,45	9,043	0,436	0,078	>0,05	Normal
Kelelahan Kerja	71,82	6,983	0,164	0,101	>0,05	Normal

##### b. Uji Linieritas

Uji linieritas berfungsi dalam mengungkap apakah ada korelasi linier antara X dan Y. Uji linieritas memakai teknik uji Flinier. Dianggap memiliki korelasi linier jika hasilnya signifikansinya  $\leq 0,05$ . Berlandaskan uji linieritas pada X1 dan Y mendapatkan Flinier 16,265 dan signifikansi  $p= 0,000$  ( $p \leq 0,05$ ) artinya ada korelasi linier antara beban kerja dan stres kerja. Disisi lain, uji linieritas pada X2 dan Y memperoleh Flinier 17,493 dan taraf signifikansi  $p= 0,000$  ( $p \leq 0,05$ ) yang artinya ada korelasi linier antara kelelahan kerja dan stres kerja

**c. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas fungsinya untuk mengungkap pada satu model regresi apakah ada korelasi dengan variabel bebas. Uji multikolinearitas memakai teknik regresi dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)  $< 10$  selaras dengan hasil penelitian menyatakan jika nilai VIF sekitar 1,456 sedangkan skor *tolerance*  $> 0,1$  selaras dengan hasil penelitian memperoleh 0,687 dimana dari hasil tersebut menyatakan jika tidak ada multikolinieritas antara variabel bebas.

**2. Uji Hipotesis**

**a. Hipotesis Pertama**

Hipotesis pertama memakai uji analisis regresi berganda yang tujuannya mengungkap korelasi beban kerja dan kelelahan dengan stres kerja pada tiga variabel. Hasil penelitian menunjukkan jika  $R= 0,401$   $F_{hitung} = 11,189$  taraf signifikansi yaitu 0,000 ( $p < 0,05$ ) artinya hipotesis pertama diterima dimana terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan kelelahan kerja dengan stres kerja pada nelayan di desa Bendar Kecamatan Juwana. Selain itu, beban kerja mendapatkan nilai koefisien prediktor 0,180 dan kelelahan kerja 0,262 sedangkan nilai konstan (stres kerja) sebesar 73,170. Persamaan garis regresi di dalam penelitian yakni  $Y = 0,180 + X1 0,262 + X2 73,170$  artinya nilai rata-rata stress kerja (kriterium Y) dapat mengalami perubahan sekitar 0,180 bagi nelayan.

**b. Hipotesis Kedua**

Hipotesis kedua memakai teknik uji korelasi parsial gunanya mengetahui hubungan beban kerja dan stres kerja dan hasil dari penelitian memperoleh  $r_{xy} = 0,177$  dengan signifikansi  $0,000$  ( $p \leq 0,05$ ) artinya hipotesis kedua diterima dimana terdapat hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja.

### c. Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga memakai uji korelasi parsial guna mengungkap variabel kelelahan kerja dan stres kerja dan hasilnya yakni  $r_{xy} = 0,199$  dengan signifikansi  $0,000$  ( $p \leq 0,05$ ) artinya hipotesis ketiga diterima dimana ada hubungan positif yang signifikan antara kelelahan kerja dengan stres kerja pada nelayan.

### D. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi data penelitian berguna dalam mengungkap deskripsi nilai subjek pada pengukuran yang sudah dilaksanakan dan gunanya menjelaskan kondisi subjek pada atribut yang sudah diamati. Kategorisasi subjek memakai model distribusi normal dimana hal itu kaitannya dengan klasifikasi subjek selaras dengan beberapa kelompok yang memiliki tingkatan pada variable yang diamati. Dibawah ini adalah norma kategorisasi:

Tabel 12. Norma Kategorisasi

Rentang Skor	Kategorisasi
$\mu + 1,5 \sigma < X$	Sangat Tinggi
$\mu + 0,5 \sigma < X \leq \mu + 1,5 \sigma$	Tinggi
$\mu - 0,5 \sigma < X \leq \mu + 0,5 \sigma$	Sedang
$\mu - 1,5 \sigma < X \leq \mu + 0,5 \sigma$	Rendah
$X \leq \mu - 1,5 \sigma$	Sangat Rendah

Keterangan:  $\mu$  = Mean hipotetik;  $\sigma$  = Standart deviasi hipotetik

#### 1. Deskripsi Data Stres Kerja

Skala stres kerja memiliki 10 aitem dengan rentang skor 1 sampai 4. Skor minimum yang diperoleh subjek adalah 10 ( $10 \times 1$ ) dan skor maksimum 40 ( $10 \times 4$ ). Rentang skor yang diperoleh adalah 30 ( $40 - 10$ ) dan standar deviasi yang dihitung dengan skor maksimum dikurangi skor minimum dibagi 5 yaitu  $((40 - 10) : 5) = 6$  dan hasil skor mean hipotetik 25 ( $(40 + 10) :$

2). Deskripsi skor skala stres kerja memperoleh skor minimum empirik 15 dan skor maksimum empirik 33, mean empirik skor 25,43 serta nilai standar deviasi empirik 3,723.

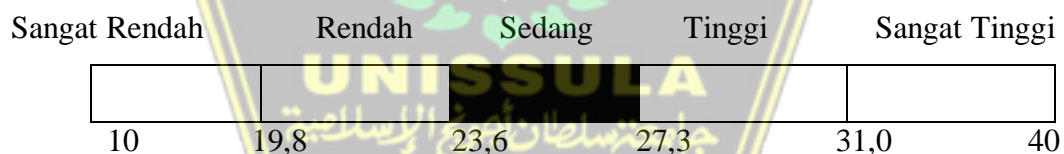
Tabel 13. Deskripsi Skor Skala Stres Kerja

	<b>Empirik</b>	<b>Hipotetik</b>
Skor Minimum	15	10
Skor Maksimum	33	40
Mean (M)	25,43	25
Standar Deviasi (SD)	3,723	6

Berdasarkan pada kategorisasi skor dapat diketahui bahwa hasil rskor yang diperoleh subjek berada pada kategori tinggi. Dapat dilihat dari tabel dibawah bahwa kategori sangat tinggi berjumlah 120 nelayan (100%).

Tabel 14. Kategorisasi Skor Subjek Skala Stres Kerja

<b>Norma</b>	<b>Kategorisasi</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
$31,0 < 40$	Sangat Tinggi	8	5,0%
$27,3 < x \leq 31,0$	Tinggi	23	20,8%
$23,6 < x \leq 27,3$	Sedang	58	48,3%
$19,8 < x \leq 23,6$	Rendah	25	19,2%
$10 < 19,8$	Sangat Rendah	6	6,7%
	<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>



Gambar 1. Norma Kategorisasi Skala Stres Kerja

## 2. Deskripsi Data Beban Kerja

Skala beban kerja memiliki 19 aitem daya beda tinggi dan setiap aitem diberikan rentang skor antara 1 hingga 4. Skor minimum yang diperoleh subjek pada skala beban kerja yaitu 19 ( $19 \times 1$ ) dan skor maksimum 76 ( $19 \times 4$ ). Rentang skor skala yaitu 57 ( $76 - 19$ ) dan nilai standar standar deviasi 11,4 ( $((76 - 19) : 5)$ ), sedangkan untuk mean hipotetik yaitu 47,5 yang didapatkan dari ( $((76 + 19) : 2)$ ). Berdasarkan pada hasil penelitian deskripsi skor skala beban kerja memperoleh skor minimum empirik sebesar 24, skor maksimum

empirik 66, mean empirik 42,38 dan standar deviasi empirik 8,165. Deskripsi skor pada skala beban kerja, antara lain :

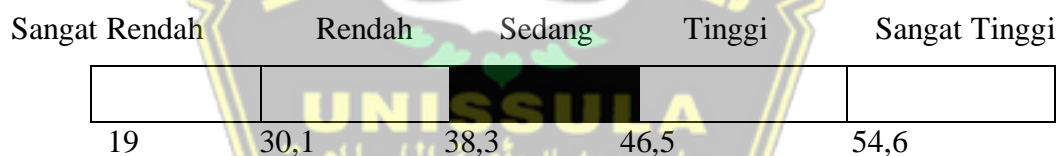
Tabel 15. Deskripsi Skor Skala Beban Kerja

	<b>Empirik</b>	<b>Hipotetik</b>
Skor Minimum	24	19
Skor Maksimum	66	76
Mean (M)	42,38	47,5
Standar Deviasi (SD)	8,165	11,4

Berikut adalah deskripsi data variabel beban kerja dengan norma kategorisasi :

Tabel 16. Kategorisasi Skor Subjek Skala Beban Kerja

<b>Norma</b>	<b>Kategorisasi</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
$54,6 < X < 76$	Sangat Tinggi	9	7,5%
$46,5 < X \leq 54,6$	Tinggi	27	22,5%
$38,3 < X \leq 46,5$	Sedang	55	45,8%
$30,1 < X \leq 38,3$	Rendah	23	19,2%
$19 < 30,1$	Sangat Rendah	6	5,0%
	<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>



76

**Gambar 2.** Norma Kategorisasi Skala Beban Kerja

### 3. Deskripsi Data Kelelahan Kerja

Skala kelelahan kerja memiliki 11 aitem dengan rentang skor 1 sampai 4. Skor minimum yang diperoleh subjek adalah 11 ( $11 \times 1$ ) dan skor maksimum 44 ( $11 \times 4$ ). Rentang skor yang diperoleh adalah 33 ( $44 - 11$ ) dan standar deviasi yang dihitung dengan skor maksimum dikurangi skor minimum dibagi 5 yaitu  $((44 - 11) : 5) = 6,6$  dan hasil skor mean hipotetik 27,5  $((44 + 11) : 2)$ . Deskripsi skor skala gaya hidup hedonis memperoleh



skor minimum empirik 15 dan skor maksimum empirik 42, mean empirik skor 27,55 serta nilai standar deviasi empirik 4,419.

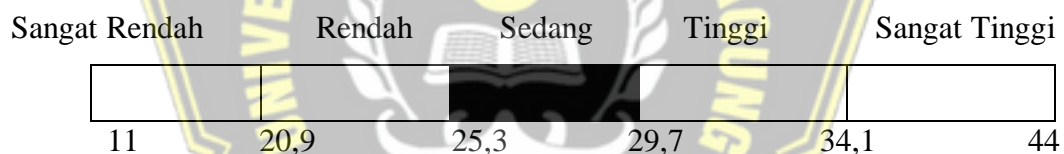
Tabel 17. Deskripsi Skor Skala Kelelahan Kerja

	<b>Empirik</b>	<b>Hipotetik</b>
Skor Minimum	15	11
Skor Maksimum	42	44
Mean (M)	27,55	27,5
Standar Deviasi (SD)	4,419	6,6

Berikut adalah deskripsi data variabel kelelahan kerja dengan norma kategorisasi :

Tabel 18. Kategorisasi Skor Subjek Skala Kelelahan Kerja

<b>Norma</b>	<b>Kategorisasi</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
$34,1 < 44$	Sangat Tinggi	4	3,3%
$29,7 < X \leq 34,1$	Tinggi	34	28,3%
$25,3 < X \leq 29,7$	Sedang	51	42,5%
$20,9 < X \leq 25,3$	Rendah	20	16,7%
$11 < 20,9$	Sangat Rendah	11	9,2%
	<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>



Gambar 3. Norma Kategorisasi Skala Kelelahan Kerja

### E. Pembahasan

Penelitian dilakukan guna mengungkap apakah ada korelasi antara beban kerja dan kelelahan kerja dengan stres kerja pada nelayan di Desa Bendar Kecamatan Juwana. Hasil hipotesis pertama menyatakan jika  $R = 0,401$  Fhitung = 11,189 taraf signifikansi yaitu 0,000 ( $p < 0,05$ ) artinya hipotesis diterima dimana ada hubungan positif signifikan antara beban kerja dan kelelahan kerja dengan stres kerja pada nelayan di desa Bendar Kecamatan Juwana. Semakin tinggi beban kerja dan kelelahan kerja, maka semakin tinggi stres kerja yang dialami nelayan dan sebaliknya. Beban kerja dan kelelahan kerja berkontribusi sekitar 10,14% terhadap stres kerja sedangkan sisanya 89,86% dipengaruhi faktor lain misalnya kondisi emosional, kompetensi karyawan, gaji, lingkungan kerja, dan masih banyak lagi.

Siagian (2012) menjelaskan jika stres kerja adalah keadaan dimana individu merasa tegang sehingga mempengaruhi pada keadaan fisisk, emosi, dan pemikiran individu. Pada umumnya stres yang tidak ditangani dengan baik mengakibatkan individu kesulitan berhubungan sosial dengan orang lain dari segi lingkungan pekerjaan atau lingkungan sekitar. Menurut Robbin (Wahyudi, 2017) menyatakan jika stres tidak selamanya bersifat buruk, misalnya individu yang ingin memiliki kapasitas unggul akan cenderung tidak puas dengan hasil kerja yang diraih dan memiliki ambisi untuk meningkatkan hasil kerja yang lebih tinggi dibanding orang lain. Dengan adanya ketidaksetaraan antara kesanggapan individu dengan banyaknya tuntutan pekerjaan mengakibatkan stres kerja. Selaras dengan penelitian yang dijalankan oleh Tonapa, dkk., (2022) jika ada korelasi positif signifikan antara beban kerja dan kelelahan kerja dengan stres kerja pada tenaga kesehatan Puskesmas.

Hipotesis kedua memakai uji korelasi parsial dan memperoleh  $r_{xy} = 0,177$  dengan signifikansi  $0,000$  ( $p \leq 0,05$ ) artinya hipotesis kedua diterima dimana ada hubungan positif signifikan antara beban kerja dengan stres kerja. Semakin tinggi beban kerja, maka akan semakin tinggi stres kerja yang dirasakan nelayan dan sebaliknya.

Beban kerja menurut Munandar (2008) yaitu proses yang dijalankan individu untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan rentang waktu yang sudah ditetapkan perusahaan dan dijalankan saat keadaan normal. Tingginya beban kerja menyebabkan pekerja mengalami stres terhadap pekerjaannya. Semua karyawan mampu bekerja dengan normal dan sehat tanpa mengancam kesehatan dirinya secara fisik ataupun mental. Karayawan perlu menyamakan antara kinerja, beban kerja, dan lingkungan kerja yang baik supaya meningkatkan produktivitas kerja. Selaras dengan penelitian yang dijalankan Safitri (2020) menyatakan jika ada korelasi beban kerja dengan stres kerja pada guru SMPN 2 dan SMPN 8 Samarinda.

Hipotesis ketiga memakai uji korelasi parsial, hasilnya menyatakan  $r_{xy} = 0,199$  signifikansi  $0,000$  ( $p \leq 0,05$ ) artinya hipotesis ketiga diterima dimana ada hubungan positif antara kelelahan kerja dengan stres kerja pada nelayan. Semakin

tinggi kelelahan kerja, maka semakin tinggi stres kerja yang dirasakan nelayan dan sebaliknya. Kelelahan kerja memiliki kontribusi sekitar 6,28% terhadap stress kerja.

Kelelahan kerja adalah ciri spesifik yang berkaitan dengan banyak hal misalnya menurunnya motivasi kerja, perasaan merasa lelah, menurunnya kapasitas individu dan kelelahan kerja tidak hanya mencakup kelelahan dari segi psikis dan fisik (Maurits, 2012). Kelelahan kerja biasanya ditandai dengan perilaku, orientasi, dan adaptasi di lingkungan kerja. Ketika individu tidak dapat menangani kelelahan kerja maka mengakibatkan masalah serius bahkan mengalami kecelakaan kerja (Sholikhah, 2017). Selaras pada penelitian yang dijalankan Manaroinsong, Kawatu, & Pingkan (2022) jika kelelahan kerja dan stres kerja memiliki korelasi positif signifikan.

Deskripsi skor skala stres kerja yang diperoleh dalam penelitian ini ada di kategori sedang. Hasil mean empirik sebesar 25,43 dan mean hipotetik sebesar 25. Skor stres kerja yang diperoleh dalam penelitian di kategori sedang dimana sebagian nelayan merasa bosan dengan pekerjaan yang dilakukan, sering melamun ketika bekerja, terkadang merasa cemas dan mudah gelisah saat bekerja.

Deskripsi skor skala beban yang diperoleh dalam penelitian ini ada di kategori sedang. Hasil mean empirik sebesar 42,38 dan mean hipotetik sebesar 47,5. Skor beban kerja yang diperoleh dalam penelitian di kategori sedang dimana sebagian nelayan merasa memiliki banyak tuntutan dan target dari atasan untuk mencari ikan dalam jumlah banyak, subjek terkadang merasa ragu dengan pekerjaan yang dilakukan, dan subjek sering lembur untuk menyelesaikan pekerjaan.

Deskripsi skor kelelahan kerja yang diperoleh dalam penelitian ini ada di kategori sedang. Hasil mean empirik sebesar 27,55 dan mean hipotetik sebesar 27,5. Skor kelelahan kerja yang diperoleh dalam penelitian di kategori sedang dimana sebagian nelayan merasa tidak bersemangat saat bekerja, terkadang merasa gelisah jika pekerjaan belum selesai, putus asa dengan beban kerja yang dilakukan, dan mudah lelah jika bekerja lebih dari 8jam.

## F. Kelemahan Penelitian

Berdasarkan pada penelitian yang telah dilaksanakan, terdapat kelemahan penelitian antara lain :

- a. Keterbatasan penelitian yaitu keterbatasan subjek atau populasi pada penelitian dimana nelayan yang diteliti hanya berjumlah 120 orang.
- b. Skala stres kerja dalam penelitian ini memiliki 3 aspek, namun pada aspek perilaku tidak dapat mewakili skala stres kerja sehingga penelitian ini menggunakan 2 aspek dengan teori yang berbeda.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berlandaskan dari hasil penelitian dan analisis data yang dijalankan peneliti, kesimpulan penelitian yakni :

1. Hipotesis pertama diterima, menyatakan ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dan kelelahan kerja dengan stres kerja pada nelayan di desa Bendar Kecamatan Juwana.
2. Hipotesis kedua diterima, menyatakan ada hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja. Maksudnya yaitu semakin tinggi beban kerja yang dipikul maka semakin tinggi stres kerja yang dirasakan dan sebaliknya.
3. Hipotesis ketiga diterima, menyatakan ada hubungan positif yang signifikan antara kelelahan kerja dengan stres kerja dimana semakin tinggi kelelahan kerja yang dirasakan maka semakin tinggi stres kerja dan sebaliknya.

#### **B. Saran**

##### **a. Bagi Nelayan**

Saran peneliti khususnya untuk nelayan dapat mengurangi kegiatan atau beberapa hal yang memunculkan stres kerja dari segi fisik atau mental. Seharusnya nelayan mengerjakan tugasnya selaras dengan target yang sudah diatur oleh perusahaan dan tidak menunda waktu istirahat supaya terhindar dari stres kerja, mengatur waktu sebaik mungkin, menangani dengan bijaksana saat mengalami kelelahan dan membuat rencana harian terhadap tingginya beban kerja agar semua kegiatan berjalan dengan sistematis dan tersusun. Nelayan juga disarankan untuk melaksanakan gerakan yang dapat mengurangi ketegangan pada otot sehingga kembali rileks.

##### **b. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Peneliti selanjutnya disarankan memakai metode kualitatif dengan cara mengumpulkan data lewat observasi dan wawancara yang dijalankan secara langsung sehingga data yang dipunyai lebih valid terhadap pekerjaan yang



dilakukan nelayan. Memakai variabel bebas lain yang berpengaruh pada stres kerja sehingga berkontribusi dan menambahkan berbagai teori stres kerja di dalam ilmu psikologi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Achyana, M. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja room attendant di grand jatra hotel Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 3 (2), 1-15.
- Afrizal, P. R. (2014). Pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja (Studi pada karyawan PT. Taspen (PERSERO) cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8 (1), 60-73.
- Alipour, M. (2011). Working capital management and coporate profitability: Evidence from Iran. *World Applied Sciences Journal*, 12 (1), 1093-1099.
- Ambar, S. (2006). Hubungan antara kelelahan dengan produktivitas tenaga kerja dibagian penjahitan PT. Bengawan Solo garment Indonesia. *Jurnal Universitas Negeri Semarang*, 1 (2), 146-158.
- Andarini, Y. D. (2017). Stres kerja sebagai faktor risiko kelelahan subyektif pada pekerja unit weaving loom PT. X. *Journal of Indrustial Hygiene and Occupational Health*, 1 (2), 137-147.
- Angwen, D. G. (2017). Hubungan antara lingkungan fisik dan beban kerja dengan stres kerja pada PT. Panggung Electric citra buana. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 6 (2), 578-586.
- Anoraga, P. (2014). *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Apriani, D. N., & Praningrum. (2013). Analisis karakteristik individu, komitmen, organisasi beban kerja dan kinerja pegawai dinas pendidikan nasional Provinsi Bengkulu. *The Manager Review Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15 (1), 113-130.
- Azwar, S. (2016). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Sikap manusia "teori dan pengukurannya."*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Basamalah, F. F. (2021). Pengaruh kelelahan kerja, stress kerja, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Makassar. *An Idea Health Journal*, 1 (2), 67-80.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Chaudhry, A. Q. (2012). The relationship beetwen occupational stress and job satisfaction: The case of Pakistan Universities. *International Education Studies*, 5 (3), 212-221.

- Danang, S. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Danyang, S. (2012). *Teori, kuisioner, dan analisis data sumber daya manusia edisi ke 1*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh stress kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja (Studi pada medical representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1 (1), 15-23.
- Dian, K. S. (2017). Hubungan kelelahan kerja dengan kinerja perawat di bangsal rawat inap rumah sakit islam fatimah kabupaten cilacap. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6 (2), 162-232.
- Eko, N. (2010). *Ergonomi konsep dasar dan aplikasinya*. Surabaya: Gunawidya.
- Erni, M. (2021). *Ebook: Analisis beban kerja dan produktivitas kerja*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Fahmi, I. (2013). *Perilaku organisasi: Teori, aplikasi, dan kasus*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Fahmi, S. (2017). Pengaruh stress kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pad PT. Omega Mas Pasuruan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 12 (3), 107-116.
- Fandani, D. A., & Widowati, E. (2022). Kelelahan kerja pada pekerja dinas kesehatan di masa pandemi covid-19. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 3 (1), 18-25.
- Grandjean, E. (2007). *Fitting the task to the human, a textbook of occupational ergonomic fifth edition*. London: Taylor & Francis.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Hariyati, M. (2011). *Pengaruh beban kerja terhadap lelahan kerja pada pekerja linting manual di PT. Djitoe Tobacco* . Surakarta: Paperku.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendrayanti, E. (2010). *Analisis beban kerja sebagai dasar perencanaan kebutuhan sdm*. Jakarta: Selemba.
- Irkhami, F. L. (2015). Faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada penyelam di PT. X. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 4 (1), 54-63.

- Ivancevich, John, M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2007). *Perilaku dan manajemen organisasi (Alih bahasa Gina Gania) edisi tujuh*. Jakarta: Erlangga.
- Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (2001). *Managing human resources: A partnership perspective*. South-Western: Cincinnati.
- Koesomowidjojo, S. R. (2017). *Analisis beban kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kusuma. (2014). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2 (2), 375-386.
- Lahay, E. W., Hasanuddin, & Hendra, U. I. (2018). Pengaruh usia dan lama kerja terhadap kelelahan kerja pada pekerja pembuat batako di Sentra. *Jurnal Comasie*, 2 (1), 64-67.
- Lestari, A., & Fachrian, A. (2022). Hubungan antara beban kerja dengan stress kerja pada pegawai di balai pemasyarakatan kelas I Medan. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1 (2), 81-89.
- Lombonaung, E., & Lihi, M. (2022). Gambaran kelelahan pada nelayan di Desa Waisarissa Kecamatan Kairatu Barat Kabupaten Seram bagian barat. *Jurnal Rumpun Ilmu Kesehatan*, 2 (3), 184-191.
- Maharja, R. (2015). Analisis tingkat kelelahan kerja berdasarkan beban kerja fisik perawat di instalasi rawat inap RSUD haji Surabaya. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 4 (1), 93-102.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., . . . Mayangsari, I. (2021). *Analisis beban kerja dan produktivitas kerja pegawai pada badan pusat statistik Blitar*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Manaroinsong, J. A., Kawatu, P., & Pingkan, W. (2018). Hubungan antara stres kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja di pt. delta pasifik indtuna bitung. *Jurnal KESMAS*, 11 (1), 173-179.
- Masengi, M. E., Kawatu, P. A., & Malonda, N. S. (2018). Hubungan antara beban kerja dan asupan kalori dengan kelelahan kerja pada nelayan di Kelurahan Posokan Kecamatan Lembeh Utara Kota Bitung. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7 (4), 23-31.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52 (1), 397-422.
- Maurits, L. S. (2012). *Selintas tentang kelelahan kerja*. Yogyakarta: Amara Books.

- Meszaros, V., Cserhati, Z., Olah, A., Perczel, F. D., & Adam, S. (2013). Mengatasi stress terkait pekerjaan pada profesional perawatan kesehatan-strategi untuk pencegahan kelelahan dan depresi. *Orv. Hetil*, 2(1), 449-454.
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Munandar. (2001). *Stress dan keselamatan kerja, psikologi industri, dan organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Munawaroh, S. (2020). Pengaruh beban kerja persepsi dukungan organisasi dan beban kerja terhadap kelelahan kerja. *Psikoborneo*, 8 (1), 141-146.
- Nugrahini, L. (2014). Hubungan antara beban kerja dengan stress kerja pada anggota polisi di Polresta Surakarta. *Jurnal Psikologi*, 2 (2), 99-110.
- Oksandi, H. R., & Karbito, A. (2020). Fakto-faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada perawat di RSUD Dr. H. Bob bazar kalianda Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Ilmu Kesehatan Indonesia*, 1 (1), 50-67.
- Paramitadewi, K. (2017). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai sekretariat pemerintah daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6 (6), 18-30.
- Pohan, A. A., & Susilawati. (2023). Hubungan antara stress kerja dengan kelelahan kerja pada perawat rumah sakit di Indonesia. *Jurnal Ventilator: Jurnal Riset Ilmu Kesehatan dan Keperawatan*, 1 (2), 226-231.
- Purbaningrat, P. M. (2015). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Unud*, 4 (5), 1149-1165.
- Ramadhan, N., & Kusumayadi, F. (2022). Hubungan kelelahan kerja dengan stress kerja karyawan pada PT. Tugu Mas Bima. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 3 (2), 126-133.
- Rijadi, R. (2009). *Ilmu kesehatan penyelamatan dan hiperbarik*. Jakarta : Lembaga Kesehatan Kelautan TNI AL.



- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Selemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Selemba Empat.
- Robbinson, S. P. (2006). *Perilaku organisasi edisi ke sepuluh*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Honda daya anugrah mandiri cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2 (1), 1-22.
- Rohmatun, & Negari, D. A. (2020). Perbedaan kelelahan pada ibu rumah tangga dan ibu peran ganda di Desa M Kecamatan K Kabupaten Tegal. *Prosiding Berkala Psikologi*, 2 (1), 261-271.
- Saam, Z., & Wahyuni, S. (2013). *Psikologi keperawatan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Safitri, H. U. (2020). Hubungan beban kerja dengan stress kerja. *Psikoborneo*, 8 (2), 174-179.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2001). Some effect of multiple intervention on burnout and work site feature. *Journal of Applied Psychology*, 77 (40), 123-140.
- Septianto, D., & Lataruva, E. (2014). Pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja studi pada karyawan PT. Tasepn Pesero cabang Malang. *Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya*, 8 (1), 67-79.
- Setyawati. (2014). *Pengantar kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan*. Jakarta: FKM-UI Press.
- Setyawati, L. (2010). *Selintas tentang kelelahan kerja*. Yogyakarta: Amara Books.
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, worker support and work life balance: The new job stress scale. *Cogent Business and Management*, 3 (1), 1-19.
- Siagian, S. P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia edisi satu cetak ke tujuh belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2012). *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Novieyana, S. (2020). Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja staf pengajar Politeknik Negeri Potianak. *Jurnal Inovasi Bisnis*, 8 (2), 1-15.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suma'mur. (2009). *Higiene perusahaan dan kesehatan kerja edisi 2*. Jakarta: Sagung Seto.
- Suma'mur. (2013). *Higiene perusahaan dan kesehatan kerja (Hiperkes)*. Jakarta : Sugung Seto.
- Suma'mur, P. K. (2014). *Higiene perusahaan dan kesehatan kerja edisi 2*. Jakarta: CV. Sagung Seto.
- Sunyoto. (2017). *Dasar-dasar manajemen pemasaran: Konsep, strategi, dan kasus*. Yogyakarta: CAPS.
- Syukriadin, M., Asfian, P., & Munandar, S. (2016). Studi komparatif pengalihan stress kerja pada nelayan tempat pelelangan ikan (TPI) Torobolu Kec. Laeya dan pelabuhan perikanan samudera (PPS) Kec. Abeli Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara. *Neliti Publications*, 1 (1), 1-9.
- Tarwaka. (2004). *Ergonomi untuk keselamatan, kesehatan kerja, dan produktivitas*. Surakarta: UNIBA Press.
- Tarwaka. (2010). *Ergonomi industri: Dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja*. Jakarta: Mediatama.
- Tawaka. (2010). *Ergonomi industri dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Tonapa, E. P., Kawatu, P. A., & Kapantow, N. H. (2022). Hubungan antara beban kerja dan kelelahan kerja dengan stres kerja tenaga kesehatan pada masa pandemi covid-19 di puskesmas bandar khalipah kabupaten deli serdang. *Jurnal Kesmas*, 11 (5), 35-48.
- Verawati, L. (2017). Hubungan tingkat kelelahan subjektif dengan produktivitas pada tenaga kerja bagian pengemasan di CV Sumber Barokah. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 5 (1), 51-64.
- Wahyudi. (2017). *Manajemen konflik dan stres dalam organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- WALHI. (2022, April Kamis). *Jumlah nelayan di Indonesia terus menurun akibat krisis iklim dan industri ekstraktif*. Diambil kembali dari Wahana

Lingkungan Hidup Indonesia: <https://www.walhi.or.id/jumlah-nelayan-di-indonesia-terus-menurun-akibat-krisis-iklim-dan-industri-ekstraktif>

Wijaya , C., Siregar, N., & Hidayat, H. (2020). Hubungan antara self efficacy dengan self regulated learning pada mahasiswa yang bekerja di Universitas Medan Area. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi*, 12 (1), 83-91.

Wijono, S. (2010). *Psikologi industri & organisasi*. Jakarta: Kencana.

Wulandari, S. (2017). Analisis kerja mental, fisik, serta stres kerja pada perawat secara ergonomi di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi. *JOM Fekom*, 4 (1), 954-966.

