

**PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF TERHADAP STRES KERJA
PADA KARYAWAN TOKO RITEL MODERN**

SKRIPSI



Anggi Nur Alifah

19.0801.0012

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN HUMANIORA

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG

2022

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan ritel merupakan usaha yang strategis dalam kontribusinya terhadap perekonomian di Indonesia. Dalam konteks global, potensi pasar ritel terhadap perekonomian di Indonesia tergolong cukup tinggi kedua terhadap pembentukan *Gross Domestic Product (GDP)* setelah industri pengolahan. Selain itu, perusahaan ritel juga menempatkan diri sebagai perusahaan kedua tertinggi dalam penyerapan tenaga kerja Indonesia setelah industri pertanian sehingga, banyak orang yang menggantungkan hidupnya pada perusahaan ritel (Dimiyati, 2014). Selain memberikan peluang kerja, toko ritel modern juga memberikan dampak positif kepada masyarakat sebagai seperti tempat yang bersih, dilengkapi berbagai macam peralatan modern, dan pendingin ruangan yang membuat masyarakat dapat berbelanja dengan nyaman (Nur & Hasang, 2019).

Berdasarkan data Euromonitor di Indonesia jumlah toko ritel terdapat sebanyak 3,61 juta pada tahun 2021. Berdasarkan jenisnya, toko kelontong tradisional menjadi ritel terbanyak di Indonesia dengan jumlah sebanyak 3,57 juta unit. Ritel berbentuk toserba berjumlah sebanyak 38.323 unit, supermarket sebanyak 1.411 unit, ritel berbentuk Forecourt dan Hypermart masing-masing sebanyak 358 unit dan 285 unit. Dari segi jumlah, Indomaret menjadi toko terbanyak dengan jumlah 19.133 unit, Alfamart memiliki jumlah sebanyak 16.060 unit, dan Alfamidi memiliki 2.021 unit pada tahun 2021 (Rizaty, 2022).

Berdasarkan data tahun 2012 sampai 2021, pertumbuhan toko ritel seperti Alfamart dan Indomaret menunjukkan penambahan yang konsisten, rata-rata masing-masing 1.000 dan 1.300 per tahun (Pahlevi, 2022, 2022).

Toko ritel modern menyerap tenaga kerja yang cukup tinggi. Setiap toko umumnya mempekerjakan kru toko yang dibagi menjadi pramuniaga dan kasir. Tanggung jawab pada masing-masing jabatan tentu berbeda seperti pada pramuniaga yang bertugas untuk menata, mengecek barang yang *expired*, melakukan pengawasan, membantu kasir apabila sedang ramai, mengoperasikan alat seperti genzet dan *freezer*, serta membongkar stok barang dari pusat. Kasir bertugas melayani pembeli, menawarkan promosi produk, mengecek keaslian uang, dan menjaga agar tidak terjadi minus (Jasindopt.com, 2021). Mengamati jenis dan deskripsi tugas kru toko ritel modern tersebut, jika dibandingkan dengan toko ritel tradisional, pekerjaan karyawan ritel modern terbilang lebih sulit dan menantang dengan situasi kerja yang lebih menekan.

Untuk mendalami masalah kerja yang dialami karyawan toko ritel modern, peneliti melakukan wawancara pada November 2022 terhadap enam orang karyawan Alfamart dengan jabatan kru toko. Hasilnya ditemukan bahwa, karyawan mengalami stres kerja yang dibuktikan dengan adanya dampak fisik seperti sakit kepala, pola makan yang tidak teratur (melayani konsumen dan beban kerja yang tinggi), sakit bagian punggung (bongkar muat barang dari pusat), dan merasa kurang tidur yang mengakibatkan badan terasa berat untuk beraktivitas (ketika mengalami *jumping shift*). Kemudian dampak psikologis seperti stres, bosan, mengeluh, merasa tertekan, dan sedih (pemotongan gaji, minus, kerusakan dan

kehilangan barang). Begitu pula, dengan dampak perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan ketika bekerja seperti menyalahkan orang lain, kurang peka, dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan (karyawan yang kurang peka kepada konsumen karena sibuk dan kurang memperhatikan sekeliling). Hal tersebut terjadi karena karyawan yang mengalami masalah pekerjaan baik dari finansial dan juga beban kerjanya. Secara finansial karyawan menerima gaji dan mengalami pemotongan apabila terjadi minus kasir, kehilangan, dan kerusakan barang yang akibatnya diganti dengan uang pribadi karyawan. Karyawan yang tidak memenuhi tugas dan tanggung jawabnya ini akan berakibat beban kerja yang tinggi pada karyawan lain dan lembur. Selain itu, adanya *jumping shift* pada karyawan yang kerap dirasakan sehingga, menimbulkan kurangnya istirahat. Dengan kondisi kerja yang dirakan kurang adil tersebut, akibatnya karyawan mengalami stres yang cukup tinggi, ditandai dengan adanya dampak fisik, dampak psikologis dan juga dampak perilaku.

Stres kerja adalah suatu keadaan ketegangan yang terjadi karena adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi karyawan (Bhastary, 2020). Stres kerja yang dialami karyawan dapat disebabkan dari beban kerja yang terlalu berat dengan waktu yang singkat, gaji yang tidak sesuai dengan harapan, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang kurang baik, otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab kurang memadai, terjadinya konflik kerja, dan perbedaan nilai antar karyawan. Stres kerja yang tak terselesaikan dapat mengakibatkan karyawan dalam suatu perusahaan

bersikap malas, murung, kurang bergairah, tertekan, bahkan meminta berhenti bekerja (Rasmi, 2022; Wijaya, 2018).

Permasalahan yang dialami karyawan toko ritel modern menunjukkan bahwa salah satu penyebab stres mereka adalah keadilan distributif. Keadilan distributif merupakan keadilan yang berkaitan dengan pembagian *outcome* atau hasil yang diperoleh karyawan. Keadilan distributif adalah keadilan yang menyangkut tentang perbedaan antara hasil yang diperoleh dengan hasil yang diperoleh orang lain (Atmojo & Tjahjono, 2017; Marlistiani & Putra, 2015). Keadilan distributif berupa transaksional antara organisasi dan karyawan. Distributif yang adil sangatlah penting bagi karyawan karena karyawan termotivasi untuk memperoleh kesejahteraan. Oleh karena itu, individu memiliki kecenderungan menilai keadilan berjalan baik apabila hasil yang mereka harapkan sesuai dengan yang diberikan organisasi (Atmojo & Tjahjono, 2017).

Terdapat berbagai riset sebelumnya yang mengkaji hubungan keadilan distributif dengan stres kerja. Greenberg dan Colquitt (2005) menemukan bahwa ketidakadilan dalam distribusi dapat menghasilkan stres yang disebabkan dari beban kerja yang tinggi serta perlakuan tidak adil. Adanya persepsi dari karyawan terkait pendistribusian yang dinilai tidak adil baik dari gaji, beban kerja, dan jadwal dapat mengakibatkan tekanan yang membuat motivasi karyawan menurun (Gabler & Hill, 2015). Lebih detail lagi, apabila karyawan menghadapi ketidakpastian mengenai insentif, promosi, dan keamanan kerja menyebabkan karyawan mengalami kecemasan dan tekanan psikologis. Tidak hanya itu, ketidakseimbangan imbalan dari ketidakkonsistenan antara usaha karyawan dan imbalan menyebabkan

terjadinya stres kerja. Dalam artian, jika karyawan diberi imbalan yang adil atas usaha mereka, maka mereka tidak akan mengalami stres kerja namun, jika mereka menerima imbalan yang tidak adil, mereka mungkin merasakan stres kerja (Choi, Moon, Nae, & Ko 2013). Oleh karena itu, karyawan yang menganggap tidak sesuai antara *input* dan *outcome* dapat menimbulkan kondisi ketegangan atau stres kerja yang mengakibatkan timbulnya intensi pengunduran diri dari karyawan (Marlistiani & Putra, 2015). Oleh karena itu, penting sekali mengkaji hubungan antara kedua variabel ini khususnya pada ritel modern.

Berdasarkan permasalahan dan tinjauan literatur di atas, maka peneliti hendak menyelidiki pengaruh keadilan distributif terhadap stres kerja pada karyawan toko ritel modern. Berbeda dengan penelitian sebelumnya (Choi et al., 2013; Gabler & Hill, 2015), peneliti mendapati bahwa stres kerja karyawan toko ritel modern cenderung faktor finansial, beban kerja, dan sanksi, ketimbang jadwal dan keamanan kerja. Selain itu, karyawan ritel modern adalah populasi yang jarang diteliti sebelumnya sehingga, diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya yang membahas ritel modern.

B. Rumusan Masalah

Permasalahan yang hendak dijawab lewat penelitian ini adalah : Apakah ada pengaruh keadilan distributif terhadap stres kerja pada karyawan toko ritel modern?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh keadilan distributif terhadap stres kerja pada karyawan toko ritel modern.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi memperkaya khazanah keilmuan psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi karyawan, penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan kesadaran karyawan dalam bekerja terutama terkait stres kerja yang disebabkan dari keadilan distributif.
- b. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk lebih memperhatikan manajemen organisasi dan kesehatan mental para karyawan agar dapat meminimalisir terjadinya stres kerja dan rasa tidak adil.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

1. Definisi Stres Kerja

Stres adalah suatu keadaan yang sifatnya internal, disebabkan oleh tuntutan fisik atau lingkungan dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Stres juga dapat diartikan sebagai respon yang berasal dari diri seseorang terhadap tantangan fisik maupun mental yang datang dari dalam atau luar dirinya (Marchella, 2014). Menurut Fahmi (2017) stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang berpengaruh pada emosi, proses berpikir, dan kondisi karyawan. Begitu juga menurut Bhastary (2020) yang mendefinisikan stres kerja yaitu tekanan yang didapatkan secara tidak sengaja yang dilakukan untuk suatu tujuan. Definisi lain menurut Steven dan Prasetio (2020) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan ketika menghadapi pekerjaan. Stres kerja disebabkan karena adanya beban kerja yang cukup padat, lingkungan yang tidak baik, adanya konflik kerja serta adanya perbedaan dalam menilai antara pimpinan dengan karyawan.

Sama halnya yang dijelaskan oleh Utomo (2019) stres kerja ialah kondisi dimana terdapat beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi karyawan sehingga, mengganggu kondisi fisiologis dan perilakunya. Menurut Reza (2016) kondisi fisiologis yang dimaksud seperti adanya keluhan seputar sakit kepala karena sedang mengerjakan tugas sedangkan perilaku ini seperti tingkat produktivitas, perubahan pola makan, pola merokok, dan ketidakteraturan waktu

tidur. Selain fisiologis dan perilaku adapula gejala psikologis yang dialami oleh karyawan seperti kecemasan, ketegangan, kebingungan, mudah tersinggung, rasa marah, kebosanan, ketidakpuasan kerja, kehilangan konsentrasi, dan lainnya yang merupakan akibat dari adanya stres kerja pada karyawan.

Uraian definisi yang dijelaskan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan yang berasal dalam individu yang muncul disebabkan adanya tekanan atau tuntutan dalam melakukan tujuan pekerjaan, beban kerja, lingkungan yang kurang mendukung, konflik kerja, dan perbedaan nilai antara pimpinan dengan karyawan. Akibatnya muncul gejala fisiologis, perilaku, dan psikologis karena ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi pada karyawan.

2. Aspek-Aspek Stres Kerja

Aspek-aspek stres kerja menurut Robbin dan Judge dibagi menjadi tiga ialah sebagai berikut:

- a. Gejala fisiologis adalah suatu perubahan dalam metabolisme tubuh atau respon tubuh dalam kondisi tertekan seperti meningkatnya detak jantung, gangguan pernafasan, tekanan darah, otot kaku sampai pada masalah sistem pencernaan.
- b. Gejala psikologis adalah masalah kesehatan mental seseorang meliputi adanya ketidakpuasan pekerjaan, ketegangan dan perasaan tertekan dalam bekerja, perasaan cemas, mudah tersinggung, dan kebosanan dalam lingkungan kerja.
- c. Gejala perilaku adalah perubahan yang terjadi pada kinerja seseorang seperti menjadi malas, mudah berperilaku agresif, adanya perubahan produktivitas,

hingga pada konsumsi zat psikoaktif (alkohol, kafein, dan nikotin) (dalam Angwen, 2017; Ningrat & Mulyana, 2022).

Berdasarkan uraian beberapa aspek yang disampaikan di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan ketika melakukan pekerjaan dapat memunculkan resiko secara fisiologis, psikologis, dan pada perilaku.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Faktor-faktor yang menjadi pengaruh timbulnya stres kerja menurut Ningrat dan Mulyana (2022) antara lain :

- a. Tempat kerja, ialah tempat karyawan melakukan aktivitas pekerjaan setiap hari tetapi apabila rasa kurang nyaman saat bekerja bisa menjadi pemicu dari stres kerja seperti suhu, fasilitas, dan ruangan yang sempit.
- b. Isi pekerjaan merupakan hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang dirasakan karyawan seperti beban kerja, *deadline* tugas, tidak ada upah tambahan bagi karyawan yang bekerja melebihi batas jam kerja, dan kurangnya adaptasi dengan pekerjaan baru juga menjadi pemicu timbulnya stres pada karyawan.
- c. Syarat-syarat pekerjaan yaitu berkaitan dengan tidak adanya kenaikan jabatan, tidak adanya pujian atas tugas yang telah diselesaikan, karir yang tidak jelas, dan tidak dipromosikan dalam perusahaan.
- d. Hubungan interpersonal merupakan hal yang berkaitan dengan hubungan individu dalam perusahaan misalnya hubungan dengan atasan yang kurang baik, rekan kerja yang kurang cocok, dan lain-lain.

Selain itu, adapula faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja yang dikemukakan oleh Sunyoto (2013) (dalam Utomo, 2019) antara lain :

- a. Penyebab fisik, seperti kebisingan dan ketegangan terus menerus dapat menjadi sumber stres seseorang, kelelahan yang mengakibatkan kemampuan bekerja dan prestasi kerja menurun, dan adanya perubahan pola kerja terus menerus memicu stres kerja karena karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama.
- b. Suhu dan kelembapan, berkaitan dengan ruangan apabila memiliki suhu yang terlalu tinggi yang mempengaruhi tingkat prestasi karyawan, karena suhu yang tinggi dapat menyebabkan kelembapan pada suatu ruang yang rendah.
- c. Beban kerja, akibat dari banyaknya beban kerja dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres karena karyawan dituntut untuk memiliki tingkat keahlian yang tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, dan volume kerja yang terlalu banyak.
- d. Sifat pekerjaan, hal ini seperti menghadapi situasi baru yang membuat karyawan merasa tertekan, pengawasan yang terlalu ketat dari atasan yang menyebabkan seseorang merasa terancam kebebasannya, ketidakmampuan seseorang melakukan pekerjaan dengan cepat, ketidakjelasan tugas yang menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, ketidakjelasan standar kerja karyawan yang mengakibatkan ketidakpuasan karena mereka tidak tahu prestasi yang capai serta standar kerja yang tidak jelas juga dapat digunakan untuk menekan karyawan.

- e. Kebebasan, mengarah pada karyawan yang merasa kebebasan itu belum tentu hal yang menyenangkan karena, ada sebagian karyawan justru menganggap kebebasan ini membuat mereka merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak yang menjadi sumber stres bagi seseorang.
- f. Kesulitan, kesulitan-kesulitan yang dirasakan oleh karyawan seperti masalah keuangan dan masalah dalam keluarga contohnya perceraian yang mempengaruhi prestasi kerja juga merupakan sumber stres bagi seseorang.

Dalam uraian faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya stres kerja pada karyawan ini dapat ditarik kesimpulan bahwa tempat kerja, isi pekerjaan, syarat-syarat pekerjaan, hubungan interpersonal, penyebab fisik, suhu, beban kerja, sifat pekerjaan, kebebasan, dan kesulitan yang dialami karyawan dapat menjadi sumber dari timbulnya stres kerja.

B. Keadilan Distributif

1. Definisi Keadilan Distributif

Keadilan organisasi sebelumnya berfokus pada asumsi keadilan hasil yang biasanya disebut sebagai keadilan distributif. Dalam teori keseimbangan tahun 1950-an dan 1960-an keadilan distributif berkaitan dengan distribusi sumber daya dan keputusan hasil yang berupa sumber daya atau hasil dapat berwujud atau tidak berwujud seperti pujian (Usmani, 2013). Teori dominan keadilan distributif adalah teori ekuitas. Menurut teori ekuitas, orang membandingkan proporsi kontribusi dengan hasil yang didapatkan dan hasil yang didapatkan oleh orang lain. Distribusi dikatakan adil ketika imbalan disesuaikan secara proporsional dengan kontribusi (Greenberg & Colquitt, 2005).

Keadilan distributif merupakan keadilan yang berkaitan dengan alokasi *outcome* atau hasil yang diperoleh karyawan seperti kepuasan, komitmen, dan kinerja (Atmojo & Tjahjono, 2017). Menurut Greenberg dkk dalam Hidayah dan Haryani (2013) keadilan distributif adalah penilaian karyawan mengenai keadilan atas hasil (*outcome*) yang diterima karyawan dari organisasi. Kemudian menurut Marlistiani dan Putra (2015) keadilan distributif adalah keadilan yang menyangkut tentang perbedaan antara hasil yang diperoleh dengan hasil yang diperoleh orang lain. Keadilan distributif mengarah pada persepsi karyawan mengenai keadilan atas upah yang diperoleh dari perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang lainnya.

Dari paparan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa keadilan organisasi sebelumnya fokus pada persepsi terkait dengan hasil yang disebut sebagai keadilan distributif. Teori keadilan distributif ini mendominasi dari teori ekuitas, dimana orang membandingkan proporsi kontribusi dengan hasil yang didapatkan dan hasil yang didapatkan oleh orang lain. Dengan demikian, definisi dari keadilan distributif adalah keadilan yang berkaitan dengan persepsi karyawan berkaitan dengan hasil yang diterima dari organisasi dengan kontribusi dan juga perbedaan hasil yang didapatkan oleh orang lain.

2. Indikator Keadilan Distributif

Indikator-indikator keadilan distributif menurut Greenberg dan Colquitt (2005) dibagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

- a. *Equity* yaitu mendistribusikan imbalan kepada karyawan sesuai dengan kontribusi yang mereka berikan pada perusahaan.

- b. *Equality* yaitu organisasi memberikan hal yang sama antar karyawan baik dari kompensasi, beban kerja, dan juga pemberian sanksi.

C. Kerangka Berpikir

Karyawan dengan jabatan kru toko memiliki tanggung jawab dan tugas yang dikerjakan terbilang lebih sulit apabila dilihat dari beban tugas dan risiko-risiko masalah pekerjaan. Oleh karena itu, timbul stres akibat tuntutan, tekanan, dan beban tugas yang diberikan pada karyawan. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang berpengaruh pada emosi, proses berpikir, dan kondisi karyawan (Fahmi, 2017; Utomo, 2019). Stres kerja dapat diketahui dari gejala-gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku.

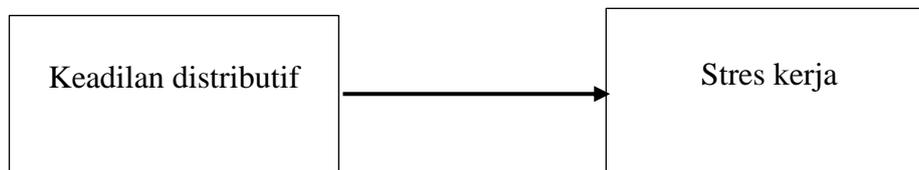
Salah satu faktor penyebab stres kerja adalah persepsi ketidakadilan yang dirasakan oleh karyawan berkaitan dengan lingkungan kerjanya. Pada teori keadilan organisasi menurut Greenberg dan Colquitt (2005) memiliki tiga tipe keadilan yaitu keadilan prosedural, keadilan distributif, dan keadilan interaksional. Pada konteks pekerjaan karyawan ritel, isu ketidakadilan yang muncul berkaitan dengan ketidakadilan distributif, meliputi: beban kerja, kompensasi, dan sanksi. Keadilan distributif memiliki dua indikator yaitu equity dan equality.

Adanya rasa tidak adil dalam hal distributif pada perusahaan ritel yang sering dirasakan karyawan seperti terjadinya pemotongan gaji karena adanya minus, kerusakan, dan kehilangan barang. Selain itu, target perusahaan yang tidak terpenuhi membuat karyawan mendapatkan surat teguran dan untuk mengantisipasi biasanya karyawan membeli barang promosi dengan uang pribadi. Beban kerja

yang dirasakan akibat karyawan yang tidak memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sehingga, karyawan lain yang menanggung tugas tersebut dan terkena lembur walaupun tidak mendapatkan bonus uang lembur.

Berdasarkan itu, dihipotesiskan keadilan distributif mempengaruhi stres kerja. Hal ini terjadi karena ketika karyawan diperlakukan tidak sama dan tidak layak, dia mendapatkan beban kerja yang lebih besar, sanksi yang lebih berat, atau kompensasi yang lebih sedikit ketimbang rekan kerja selevelnya. Pengalaman ini yang selanjutnya menjadi stressor/ penyebab stres kerja karyawan. Apabila karyawan merasa adanya ketidakadilan misalnya antara beban kerja dengan waktu yang relatif singkat serta tuntutan-tuntutan yang ada dapat mengakibatkan timbulnya stres kerja yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan (Rahmadany, Setyaningsih, & Fikri, 2022). Kemudian, ketidakadilan dalam pekerjaan membuat karyawan merasa tidak nyaman, sehingga dapat memicu stres kerja yang berakibat pada faktor kelelahan yang membuat semangat karyawan menurun dan faktor kesenjangan antar karyawan (Sugiarto & Nanda, 2020).

Kerangka berpikir dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

D. Hipotesis

Berdasarkan pemaparan teori dan kerangka berpikir, maka hipotesis penelitian ini adalah ada pengaruh keadilan distributif pada stres kerja karyawan toko ritel modern.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif memandang tingkah laku manusia merupakan suatu hal yang dapat diramal dan realitas sosial, serta objektif dan dapat diukur. Kesimpulan dengan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui kajian permasalahan ini diterima atau berpotensi memiliki respon positif dapat dilihat dari data angka atau numerik. Data angka atau numerik tersebut dapat dikelola secara statistik agar memudahkan untuk membaca dari pengambilan kesimpulan atas masalah penelitian (Yusuf, 2014).

B. Variabel Penelitian

1. Identifikasi Variabel

Untuk menguji hipotesis penelitian maka, peneliti haruslah terlebih dahulu mengidentifikasi variabel yaitu sebagai berikut :

- a. Variabel Bebas (X) : Keadilan Distributif
- b. Variabel Terikat (Y) : Stres Kerja

2. Definisi Operasional Variabel

- a. Keadilan distributif adalah tingkat tinggi atau rendah persepsi karyawan bahwa dirinya diperlakukan sama antara karyawan dengan jabatan selevel yang berkaitan dengan distribusi (pembagian).

- b. Stres kerja adalah frekuensi atau seberapa sering gejala-gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku. Akibat tekanan di tempat kerja yang mana hal itu menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikis.

C. Subjek Penelitian

1. Kriteria

Subjek penelitian ini adalah karyawan toko ritel modern yang bekerja sebagai kru toko dengan kriteria memiliki jabatan sebagai kru toko baik pramuniaga maupun kasir. Menurut Tulus M.A menyatakan bahwa masa kerja berhubungan dengan pengalaman seorang pekerja dalam menghadapi masalah di tempat kerja. Masa kerja berpotensi timbulnya stres kerja, baik masa kerja yang sebentar ataupun masa kerja yang sudah lama dapat memicu terjadinya stres kerja pada karyawan (dalam Manabung et al., 2018). Maka dari itu, peneliti menentukan masa kerja karyawan toko ritel modern minimal satu tahun.

2. Teknik Penyampelan

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa dalam penentuan sampel ukuran yang layak dalam penelitian ialah antara 30 sampai dengan 500 sampel. Maka dari itu, ukuran sampel dalam penelitian ini ditargetkan sebanyak minimal 100 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non random sampling*. Teknik *non random sampling* adalah teknik pengambilan sampel tidak acak dan subjektif, yaitu setiap anggota populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016). Teknik sampling pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode *convenience sampling*. *Convenience sampling* adalah

teknik pengambilan sampel berdasarkan pada ketersediaan responden (Stratton, 2021).

D. Metode Pengumpulan Data

Data ini dikumpulkan menggunakan kuesioner yang terdiri atas dua skala psikologi. Pertama, variabel keadilan distributif diukur dengan Skala Keadilan Distributif. Skala didesain dengan format respon Likert 5 poin di mana 1 = Sangat Tidak Sesuai (STS), 5 = Sangat Sesuai (SS) berdasarkan teori keadilan distributif dari Greenberg dan Colquitt (2005). Kedua, variabel Stres Kerja diukur dengan Skala Stres Kerja. Skala ini didesain dengan format respon likert 5 poin di mana 1 = Tidak Pernah (TP), 5 = Selalu (SL) berdasarkan teori stres kerja dari Robbin dan Judge dalam Angwen (2017).

Penyebaran kuesioner akan dilakukan dengan cara *online* melalui *link Google Form* dan tatap muka. Dengan penggunaan *Google Form* ini agar peneliti dapat menjangkau responden dengan lebih fleksibel, hemat, dan mudah dalam pengadministrasiannya. Kemudian menggunakan tatap muka ini agar peneliti dapat mengumpulkan data dengan waktu yang cepat dan dapat mengarahkan responden dalam mengisi kuesioner. Untuk menjaga etika penelitian peneliti melakukan anonimitas terkait identitas partisipan, menjamin kerahasiaan data, dan keikutsertaan dalam penelitian bersifat sukarela.

E. Analisis Data Penelitian

1. Uji Asumsi

Penelitian ini menggunakan uji asumsi normalitas dan linearitas. Normalitas digunakan untuk mensyaratkan setiap variabel yang akan dianalisis terdapat data

yang berdistribusi normal atau tidak. Uji linearitas dilakukan agar mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terganggu memiliki letak suatu garis lurus (linear) atau tidak. Pada umumnya uji linearitas digunakan sebagai syarat analisis pada data penelitian yang akan dianalisis menggunakan regresi linear sederhana (Widana & Muliani, 2020).

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan software SPSS. Bila signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh keadilan distributif terhadap stres kerja pada karyawan ritel modern, dengan jumlah sampel 112 orang yang merupakan karyawan toko ritel modern. Setelah dilakukan uji hipotesis, menemukan hasil bahwa keadilan distributif (X) berpengaruh sangat signifikan terhadap stres kerja (Y) tetapi, kontribusi keadilan distributif terhadap stres kerja relatif kecil yaitu 5,6%, sehingga ada variabel lain yang harus dipertimbangkan di penelitian selanjutnya untuk memahami lebih baik lagi mengenai stres kerja, misalnya: tempat kerja, hubungan interpersonal, dan kesulitan-kesulitan yang dirasakan karyawan diluar pekerjaan. Penelitian ini mendukung riset sebelumnya yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh keadilan distributif terhadap stres kerja, artinya keadilan distributif maka dapat menurunkan stres kerja.

B. Saran

1. Bagi karyawan

Bagi karyawan sebaiknya peka terhadap isu terkait keadilan di tempat kerja baik dari penggajian, beban kerja, promosi jabatan dan pemberian hukuman. Karyawan juga harus berani menyampaikan pendapat dan memberikan saran kepada pengelola toko apabila terjadi suatu ketidakadilan agar keadilan di tempat kerja lebih terjaga.

2. Bagi perusahaan / instansi

- a. Bagi perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan keadilan dalam hal pendistribusian yang mampu mengurangi stres kerja yang dialami oleh karyawan. Dengan mengimplementasikan indikator-indikator keadilan distributif maka perusahaan akan menghasilkan kesehatan mental yang lebih baik pula pada karyawan.
- b. Bagi perusahaan sebaiknya juga memperhatikan faktor-faktor lain yang memicu stres kerja, tidak cukup hanya pada keadilan distributif saja agar dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

3. Bagi penelitian selanjutnya

- a. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan mampu menggunakan jumlah sampel yang lebih banyak agar dapat digeneralisasi dan bisa memberikan gambaran lebih riil mengenai kesehatan mental karyawan.
- b. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya tidak hanya meneliti terkait karyawan retail modern saja akan tetapi bisa ke instansi lain dengan tingkat jabatan karyawan sebagai staff.
- c. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan variabel lainnya dalam menguji variabel stres kerja seperti tempat kerja, isi pekerjaan, syarat-syarat pekerjaan, hubungan interpersonal, penyebab fisik, suhu, beban kerja, sifat pekerjaan, kebebasan, dan kesulitan kerja yang merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhtar, H. (2017). *Cara mengatasi data berdistribusi tidak normal*. Semestapsikometrika.Com.
<https://www.semestapsikometrika.com/2017/12/mengatasi-data-tidak-normal.html>
- Angwen, D. G. (2017). Hubungan antara lingkungan fisik dan beban kerja dengan stres kerja pada PT. Panggung Electric Citrabuana. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 6(2), 577–586.
- Atmojo, S. T., & Tjahjono, H. K. (2017). Pengaruh Keadilan Distributif Dan Prosedural Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Paramedis Di Rumah Sakit. *JBTI : Jurnal Bisnis : Teori Dan Implementasi*, 7(1), 36–51.
- Azwar, S. (2016). *Metodologi penelitian*. Pustaka Belajar.
- Bhastary, D. M. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5287>
- Choi, B. K., Moon, H. K., Nae, E. Y., & Ko, W. (2013). Distributive justice, job stress, and turnover intention: Cross-level effects of empowerment climate in work groups. *Journal of Management and Organization*, 19(3), 279–296.
<https://doi.org/10.1017/jmo.2013.35>
- Dimiyati, A. (2014). Kajian kritis dampak kebijakan izin usaha ritel (minimarket) terhadap keberlangsungan pembangunan ekonomi kerakyatan. *Hukum*

Responsif Jurnal Hukum, 05(01), 23–44.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33603/responsif.v5i1.1110>

Fahmi, S. (2017). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Omega Mas Pasuruan. *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, 12(3), 107. <https://doi.org/10.21067/jem.v12i3.1462>

Gabler, C. B., & Hill, R. P. (2015). Abusive supervision, distributive justice, and work-life balance: Perspectives from salespeople and managers. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 35(3), 247–261. <https://doi.org/10.1080/08853134.2015.1058167>

Greenberg, J., & Colquitt, J. A. (2005). Handbook of organizational justice. In *Lawrence Erlbaum Associates*.

Hidayah, S., & Haryani. (2013). Pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap kinerja karyawan BMT Hudatama Semarang. *Jurnal Ekonomi-Manajement-Akuntansi*, 16(4), 2013. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1>

Jasindo.com. (2021). *Jenis – jenis pekerjaan di Alfamart & Indomaret beserta tugas dan tanggung Jawab*. Jasindo Trusted. <https://jasindo.com/2021/11/17/jenis-pekerjaan-di-indomart-alfamart/>

Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode penelitian kuantitatif* (1st ed.). Pandiva Buku.

Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Griffin, M. L. (2007). The impact of distributive

and procedural justice on correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Criminal Justice*, 35(6), 644–656.
<https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2007.09.001>

Manabung, A. R., Suoth, L. F., & Warouw, F. (2018). Hubungan antara masa kerja dan beban kerja dengan stres kerja pada tenaga kerja di PT. Pertamina TBBM Bitung. *Kesmas*, 7(5), 1–10.

Marchella, V. (2014). Stres kerja ditinjau dari shift kerja pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2(1), 130–143.
<https://doi.org/https://doi.org/10.22219/jipt.v2i1.1775>

Marlistiani, N., & Putra, M. (2015). Pengaruh keadilan distributif dan stres kerja terhadap voluntary turnover intention karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(9), 2675–2701.

Ningrat, Q. S., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(3), 99–108.

Nur, M., & Hasang, I. (2019). Pengaruh minimarket terhadap perkembangan usaha mikro di Kota Parepare. *Journal of Management & Business*, 2(2), 263–279.
<https://doi.org/https://doi.org/10.37531/sejaman.v2i2.665>

Pahlevi, R. (2022a). *Indomaret bangun lebih dari 10 ribu gerai dalam sedekade terakhir*. Databoks.Katadata.Co.Id.
[https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/08/02/indomaret-bangun-lebih-dari-10-ribu-gerai-dalam-sedekade-terakhir#:~:text=Indomaret Bangun Lebih dari 10 Ribu Gerai dalam Sedekade Terakhir,-Perdagangan&text=Toko](https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/08/02/indomaret-bangun-lebih-dari-10-ribu-gerai-dalam-sedekade-terakhir#:~:text=Indomaret%20Bangun%20Lebih%20dari%2010%20Ribu%20Gerai%20dalam%20Sedekade%20Terakhir,-Perdagangan&text=Toko)

ritel modern berformat minimarket,men

Pahlevi, R. (2022b). *Ini pertumbuhan jumlah gerai Alfamart dalam 1 dekade terakhir*. Databoks.Katadata.Co.Id.

[https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/08/03/ini-pertumbuhan-](https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/08/03/ini-pertumbuhan-jumlah-gerai-alfamart-dalam-1-dekade-terakhir#:~:text=Alfamart)

[jumlah-gerai-alfamart-dalam-1-dekade-terakhir#:~:text=Alfamart](https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/08/03/ini-pertumbuhan-jumlah-gerai-alfamart-dalam-1-dekade-terakhir#:~:text=Alfamart)

mencatatkan peningkatan jumlah gerai,pendapatan sebesar Rp84%2C9 triliun.

Puspitasari, D. I., Suprayitno, E., & Bustami, B. (2021). Tingkat stres kerja perawat Instalasi Gawat Darurat pada masa pandemi Covid-19. *Wiraraja Mediaka ; Jurnal Kesehatan*, 11(1), 25–29.

<https://www.ejournalwiraraja.com/index.php/FIK>

Rahmadany, S., Setianingsih, R., & Fikri, K. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru. *Journal of Economics and Business UBS*, 8(1), 89–97.

Rasmi. (2022). Pengaruh tekanan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kota parepare. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 107–113.

Reza, J. (2016). Pengaruh stres kerja dan persepsi terhadap beban kerja dengan motivasi kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(3), 363–369. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v4i3.4095>

Rizaty, M. A. (2022). *Jumlah toko retail Indonesia mencapai 3,61 juta pada 2021*. DataIndonesia.Id. <https://dataindonesia.id/Sektor Riil/detail/jumlah-toko-retail-indonesia-mencapai-361-juta-pada-2021>

- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 78–88. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022>
- Stratton, S. J. (2021). Population Research: Convenience sampling strategies. *Prehospital and Disaster Medicine*, 36(4), 373–374. <https://doi.org/10.1017/S1049023X21000649>
- Sugiarto, A., & Nanda, A. W. (2020). Stres kerja: Pengaruhnya terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 9(2), 276. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v9i2.21302>
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk penelitian*. CV Alfabeta.
- Suryani, N. K., & Yoga, G. A. D. M. (2018). Konflik dan stres kerja dalam organisasi. *Jurnal Widya Manajemen*, 1(1), 99–113.
- Usmani, S. (2013). Dampak keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional, keadilan temporal, keadilan spasial terhadap kepuasan kerja karyawan perbankan. *Pdt.Integr. Bis. Ekon. Res.*, 2(1), 351–383.
- Utomo, S. (2019). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Parameter*, 4(2), 1–13. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.37>
- Wazni, G., Handayani, R., & Oemar, F. (2022). Komitmen afektif sebagai mediasi pada pengaruh keadilan distributif terhadap kepercayaan kepada institusi. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 1(4), 338–351.

<http://www.jkmk.akademimanajemen.or.id>

Widana, I. W., & Muliani, P. L. (2020). *Uji persyaratan analisis*. Klik Media.

Wijaya, A. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pekerja di Hotel Maxone di Kota Malang. *Parsimonia*, 4(3), 278–288.

Yusuf, M. (2014). *Metode penelitian: kuantitatif, kualitatif, & gabungan* (1st ed.). KENCANA.