



**STRESS KERJA MAHASISWA TATA HIDANGAN TAHUN AKADEMIK
2019/ 2020 DALAM PENYUSUNAN LAPORAN ON THE JOB TRAINING
SELAMA PANDEMI COVID 19**

Putu Oka Ariantini *1
Okaariantini100@gmail.com

Bagus Putu Ekadharma Susila *2

Akademi Komunitas Manajemen Perhotelan Indonesia

ABSTRACT

This study aims to analyze the factors that influence the work stress of Food Administration students in the 2019/2020 academic year in the process of compiling reports on the job training during the COVID-19 pandemic. Respondents of this study were all students who had completed academic assignments in the Diploma I Education Program. AK Food Administration Study. MAPINDO for the 2019/2020 academic year, amounting to 45 students. The sample uses saturated sampling. Methods of data collection using interviews, questionnaires and documentation. The analysis technique in research uses the factor analysis technique. Respondents' answers will be processed using a Likert scale. Further analysis was carried out using a tool in the form of a software program SPSS 25.0 for windows. The results of the research on the factor analysis test showed that the factors that influenced the work stress of Tata Dishes students in the 2019/ 2020 academic year in the process of compiling reports on the job training during the Covid 19 pandemic were low job satisfaction, decreased performance, lost enthusiasm and energy and communication is not smooth.

Keyword: *Stress of Job*

PENDAHULUAN

Akademi Komunitas Manajemen Perhotelan Indonesia (AK. MAPINDO) merupakan salah satu lembaga pendidikan vokasi berbasis komunitas yang menghasilkan tenaga kerja dibidang perhotelan. AK. MAPINDO

menyelenggarakan Program Pendidikan Diploma I (Tata hidangan dan Tata Hidangan) dan Program Pendidikan Diploma II (Program Studi Akomodasi). Akademi Komunitas Manajemen Perhotelan Indonesia didalam melaksanakan proses perkuliahan

melalui penyusunan kurikulum berbasis kompetensi sehingga diharapkan mahasiswa dapat menguasai pengetahuan, keterampilan dan sikap sebagai calon tenaga kerja yang professional yang mampu memberikan pelayanan (*service*) yang berkualitas kepada setiap tamu ditempat nantinya mereka bekerja.

Sebagai perguruan tinggi yang berbasis komunitas dibidang pendidikan vokasi maka perlu dirumuskan Visi dan Misi Akademi Komunitas Manajemen Perhotelan Indonesia sebagai landasan bagi seluruh jajaran civitas akademika dalam bekerja. Adapun Visi Akademi Komunitas Manajemen Perhotelan Indonesia adalah:

“Menjadikan Akademi Komunitas Manajemen Perhotelan Indonesia sebagai lembaga yang terdepan pada tahun 2025 yang menghasilkan lulusan yang kompeten, berkarakter dan berjiwa wirausaha dalam bidang perhotelan berlandaskan moral dan etika.” , sedangkan Misi Akademi Komunitas Manajemen Perhotelan Indonesia adalah:

1. Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan dalam mempersiapkan tenaga kerja pada bidang perhotelan.
2. Menyelenggarakan penelitian terapan bidang perhotelan yang berkualitas dan berdaya saing.
3. Penyelenggaraan kegiatan pengabdian masyarakat dibidang perhotelan
4. Menyelenggarakan kemitraan dengan komponen masyarakat, pengusaha dan pemerintah.

Program Studi Tata Hidangan merupakan tempat dimana mahasiswa mengikuti pendidikan vokasional yang dirangkum dalam kurikulum berbasis kompetensi yang dijabarkan secara formal pada masing-masing mata kuliah, meliputi: pendidikan sikap, pengetahuan dan keterampilan bekerja di restoran. Kurikulum yang berbasis kompetensi pada Program Studi Tata Hidangan, akan dapat dilaksanakan dengan baik jika adanya kesesuaian metode pembelajaran yang dipergunakan oleh dosen pada saat mahasiswa melakukan praktik di restoran

dengan kenyataan yang ada di industri, khususnya di restoran.

Mahasiswa akan mendapatkan pendidikan di kampus selama 6 bulan yang meliputi pendidikan secara teoritis dan praktik serta kegiatan *on the job training* di industri pariwisata khususnya dibidang restoran dan bar. Setelah melakukan kegiatan *on the job training* selama 6 bulan, maka mahasiswa diwajibkan untuk menyusun laporan kegiatan *training*, yang proses penyusunannya akan dibimbing oleh dosen pembimbing.

Proses bimbingan dalam penyusunan laporan *on the job training* bagi mahasiswa tahun akademik 2019/ 2020, sangat berbeda dengan tahun-tahun sebelumnya. Proses bimbingan penyusunan laporan bagi mahasiswa sebelum tahun akademik 2019/2020 dilakukan secara luring (*off line*), sedangkan bagi mahasiswa tahun akademik 2019/2020, proses bimbingan penyusunan laporan dilakukan secara daring (*on line*). Hal ini disebabkan oleh adanya pandemi covid 19, dimana Pemerintah mengharuskan hampir

seluruh kegiatan masyarakat dilakukan dari rumah masing-masing secara daring, termasuk proses bimbingan penyusunan laporan *on the job training* mahasiswa. Hal ini tentunya akan berdampak terhadap peningkatan stress mahasiswa selama proses bimbingan penyusunan laporan *on the job training* yang dilakukan secara daring (*on line*). Hasil observasi awal yang dilakukan terhadap mahasiswa menunjukkan bahwa adanya peningkatan *stress* mahasiswa yang disebabkan oleh adanya keterbatasan-keterbatasan selama proses bimbingan penyusunan laporan, diantaranya keterbatasan waktu pengumpulan laporan, keterbatasan media, waktu dan cara berkonsultasi dengan dosen pembimbing.

Berdasarkan permasalahan, maka penulis melakukan penelitian, dengan judul penelitian *Stress Kerja Penyusunan Laporan on the Job Training Mahasiswa Tata Hidangan selama Pandemi Covid 19*.

RUMUSAN MASALAH

Adapun permasalahan terkait dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Faktor–faktor apakah yang mempengaruhi *stress* kerja mahasiswa Tata Hidangan tahun akademik 2019/ 2020 dalam penyusunan laporan *on the job training* selama pandemi covid 19?
2. Faktor–faktor apakah yang lebih dominan mempengaruhi *stress* kerja mahasiswa Tata Hidangan tahun akademik 2019/ 2020 dalam penyusunan laporan *on the job training* selama pandemi covid 19?

TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dalam melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui faktor–faktor yang mempengaruhi *stress* kerja mahasiswa Tata Hidangan tahun akademik 2019/ 2020 dalam penyusunan laporan *on the job training* selama pandemi covid 19
2. Untuk mengetahui faktor–faktor yang lebih dominan mempengaruhi *stress* kerja mahasiswa Tata Hidangan tahun akademik 2019/2020 dalam penyusunan laporan *on*

the job training selama pandemi covid 19

MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Pengembangan teori-teori mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan *stress* kerja mahasiswa.
2. Sebagai informasi ilmiah mahasiswa Diploma I Program Studi Tata Hidangan di Akademi Komunitas Manajemen Perhotelan Indonesia dalam menyusun kebijaksanaan dan perbaikan strategi bimbingan laporan bagi Mahasiswa dosen pembimbing di Akademi Komunitas Manajemen Perhotelan Indonesia.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian *Stress* Kerja

Sekumpulan tugas atau kegiatan yang harus dilakukan dan diselesaikan untuk mencapai tujuan tertentu yang dilakukan dalam tempo atau rentan waktu yang sudah ditentukan dapat mengakibatkan banyak orang mengalami beban fisik

maupun mental apalagi banyaknya tugas dengan waktu yang diberikan sangat singkat dapat menimbulkan *stress* kerja.

Menurut Soewondo (dalam Priansa & Suwatno, 2014) dalam teorinya menyatakan bahwa *stress* kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor ditempat kerja yang berinteraksi dengan pekerjaan sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. yang disebabkan karena adanya kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaanya.

Beehr dan Newman (dalam Luthans, 2006) dalam teorinya menyatakan bahwa *stress* kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka”.

Quick & Quick (dalam Mulyadi & Rivai, 2013) dalam teorinya menyatakan bahwa *stress* kerja dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok, yaitu:

1. *Eustress* yaitu hasil reaksi terhadap *stress* yang bersifat sehat, positif dan konstruktif atau membangun. Di dalamnya termasuk fleksibilitas, kemampuan adaptasi dan tingkat *performance* yang tinggi.
2. *Distress* yaitu hasil reaksi terhadap *stress* yang bersifat tidak sehat, negatif dan destruktif atau merusak termasuk tingkat ketidakhadiran yang tinggi, sakit dan penurunan kerja.

Sumber-Sumber *Stress* Kerja

Yuli (dalam Priansa & Suwatno, 2014) menyatakan bahwa terdapat beberapa sumber yang mengakibatkan munculnya *stress* kerja, yaitu:

Lingkungan Fisik adalah *stress* yang bersumber pada lingkungan dimana seseorang harus beradaptasi demi memelihara keseimbangan dirinya seperti kondisi di tempat kerja, tingkat kebisingan, luas wilayah dan lain sebagainya

Tingkatan Individu adalah *stress* yang bersumber dari peran yang dimainkan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan terkait

dengan posisi seseorang dalam lingkungan kerjanya, meliputi:

Konflik Peran (*Role Conflict*) yaitu kombinasi antara harapan dan tuntutan baik bersifat objektif yaitu jika seseorang dihadapkan pada dua atau lebih tuntutan yang bertentangan dan subjektif jika seseorang menghadapi ketidak sesuaian antara keinginan pribadi dengan tujuan serta nilai dirinya dengan perannya.

Peran yang Rancu (*Role Ambiguity*) yaitu ketidakjelasan seseorang dalam peran dan tanggungjawab yang harus dilaksanakan yang berakibat ketidakpastian individu dalam menentukan tindakan yang harus diambil dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Beban kerja yang berlebihan (*Work overload*) yaitu beban kerja yang bersifat kuantitatif dan kualitatif, Bersifat kuantitatif memiliki arti bahwa terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan, sedangkan bersifat kualitatif memiliki arti bahwa kurangnya kemampuan diri dalam menyelesaikan pekerjaan atau

pekerjaan tersebut menuntut keahlian yang melebihi kemampuannya.

Tanggung Jawab terhadap Orang Lain (*Responsibility for People*) yaitu tanggung jawab terhadap orang lain atau hal-hal lain yang meliputi pengambilan keputusan, konflik peran, beban kerja atau kerancuan peran.

Kesempatan untuk Mengembangkan Karir (*Caree Development*) yaitu jika seseorang merasa kehilangan akan rasa aman terhadap pekerjaan, promosi yang tidak sesuai atau antara harapan dan kenyataan berbeda ataupun terbatasnya peluang pengembangan karir.

Stress yang bersumber dari suatu kelompok atau organisasi, yang bersumber dari kelompok yaitu hasil interaksi individu-individu dalam suatu kelompok yang disebabkan oleh perbedaan-perbedaan baik sosial maupun psikologis, diantaranya hilangnya kekompakan kelompok (*Lack of Cohesiveness*) yang mengakibatkan rendahnya moral kerja, tampilan kerja yang buruk serta perubahan fisik seperti tekanan darah yang meningkat. Tidak adanya

dukungan yang memadai (*Group Support*) yaitu tidak adanya dukungan dari anggota misalnya dalam membagi masalah dimana tiap orang membutuhkan bantuan orang lain sehingga hal ini juga sebagai salah satu penyebab *stress*.

Konflik intra dan inter kelompok yaitu pertentangan individu-individu yang menyebabkan terjadinya konflik

Intragroup conflict jika pertentangan dalam pemecahan masalah yang disebabkan oleh persepsi, pengalaman, nilai atau sumber informasi yang berbeda diantara mereka.

Intergroup conflict terjadi karena kurangnya koordinasi yang baik diantara beberapa kelompok dimana kelompok tersebut dalam melaksanakan tugasnya tergantung pada komunikasi antara satu dengan yang lainnya.

Stress yang bersumber dari organisasi yaitu bersumber dari keinginan-keinginan organisasi dalam pencapaian tujuan, diantaranya, iklim organisasi yaitu kebijaksanaan dan tujuan organisasi dapat mempengaruhi individu

diantara kelompok berikut interaksinya. Kepuasan dan ketidakpuasan kerja dapat muncul dari penilaian iklim organisasi yang dirasakan pekerjanya.

Struktur organisasi yaitu posisi seseorang dalam suatu organisasi, jadi jika strukturnya tidak jelas maka hal itu dapat menimbulkan *stress* anggotanya.

Teritorial organisasi yaitu rasa memiliki ruang pribadi dalam berkumpul yang berkaitan dengan kegiatan organisasi, jadi jika ada perubahan atau daerah tidak jelas maka dapat pula menimbulkan rasa *stress*.

Teknologi yaitu cara-cara organisasi merubah input menjadi output yang diinginkan termasuk kemampuan teknis melalui peralatan yang tersedia sehingga bila peralatan tersebut kurang menunjang juga dapat menimbulkan *stress*.

Pengaruh pimpinan yaitu pengaruh pemimpin mempunyai efek yang sangat besar dalam organisasi baik dalam kewenangan memberikan reward atau punishment serta pengaruh dalam tindakannya

tergantungan dari bagaimana individu menilai pada situasi saat itu.

Dampak Stress Kerja

Adapun efek atau dampak dari *stress* kerja menurut Cox (dalam Priansa & Suwatno, 2014) adalah:

Dampak Subjektif (*Subjectif Effect*)

kekhawatiran atau gelisah, kelesuan, kebosanan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kesabaran, perasaan terkucil dan merasa kesepian.

Dampak Prilaku (*Behavior Effect*)

Peledakan emosi dan prilaku impulsif. Dampak Kognitif (*Cognitive Effect*) yaitu ketidakmampuan mengambil keputusan yang sehat, daya konsentrasi menurun, kurang perhatian, sangat peka terhadap kritik dan hambatan mental. Dampak Psikologis (*Physiological Effect*) yaitu kecanduan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan tubuh panas dingin. Dampak Kesehatan (*Health Effect*) yaitu sakit kepala dan migrain, mimpi buruk, sulit tidur dan gangguan psikosomatis. Dampak

Organisasi (*Organization Effect*) yaitu produktivitas menurun atau rendah, terasing dari mitra kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya keikatan kerja dan loyalitas terhadap instansi.

Indikator Stress Kerja

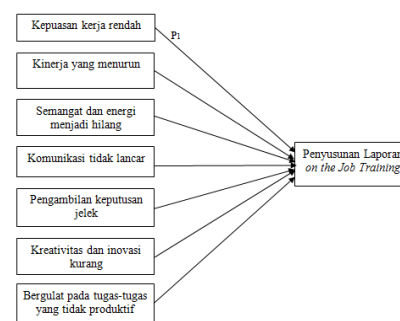
Mulyadi & Rivai (2013) dalam teorinya menyatakan bahwa indikator *stress* kerja terdiri dari:

Kepuasan kerja rendah, kinerja yang menurun, semangat dan energi menjadi hilang, komunikasi tidak lancar, pengambilan keputusan jelek, kreativitas dan inovasi kurang, bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif

Kerangka Konseptual

Untuk lebih memperjelas hubungan antara variabel-variabel maka dibuat kerangka konseptual yang dapat dilihat pada gambar pada halaman berikut.

Gambar
KERANGKA KONSEPTUAL STRESS KERJA MAHASISWA TATA HIDANGAN TAHUN
AKADEMIK 2019/2020 DALAM PENYUSUNAN LAPORAN ON THE JOB TRAINING
SELAMA PANDEMI COVID 19



METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Observasi

Metode pengumpulan data, dengan melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan

Wawancara

Metode wawancara cara pengumpulan data yang bertujuan untuk menggali informasi secara mendalam mengenai objek yang diteliti dengan harapan dapat menemukan informasi lebih terbuka dari responden.

Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen biasanya berbentuk tulisan, seperti peraturan dan kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar, misalnya struktur organisasi (Sugiyono, 2011).

Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada setiap

responden untuk dijawab mengenai indikator-indikator dari variabel dalam penelitian. Penyebaran kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert 5 poin.

Teknik Analisis

Teknik analisis dalam penelitian ini mempergunakan analisis faktor (*Factor Analysis*). Analisis faktor adalah teknik analisis yang digunakan untuk mengelompokkan variabel-variabel berdasarkan adanya hubungan korelasi antar sesamanya. Ada dua tujuan utama analisis faktor yakni mengurangi “*dimensionality of the original space and to give an interpretation to the old ones*” dan untuk menjelaskan adanya varians dalam variabel-variabel yang diamati yang mendasari faktor-faktor laten (Rietveld dan Van Hout 1993).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara acak kepada 30 responden. Penyebaran kuesioner tersebut merupakan uji coba (*pre-test*) yang

bertujuan untuk mengetahui bahwa jawaban yang diberikan responden merupakan jawaban yang sesuai dengan kenyataan yang ada pada mahasiswa Program Studi Tata Hidangan tahun akademik 2019/2020.

Hasil uji validitas dan reliabilitas dari instrumen penelitian pada obyek yang diteliti, dapat diuraikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1
REKAPITULASI HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS PENELITIAN

NO	VARIABEL	KOEFISIEN RELIABILITAS	ITEM PERTANYAAN	KOEFISIEN KORELASI	KET
2	Stress Kerja (P)	0,911	P.1	0,595	Valid
			P.2	0,660	Valid
			P.3	0,806	Valid
			P.4	0,702	Valid
			P.5	0,699	Valid
			P.6	0,884	Valid
			P.7	0,815	Valid

Tabel di atas menunjukkan nilai koefisien korelasi indikator penelitian lebih besar dari 0,3 dan koefisien reliabilitas (*alpha cronbach*) menunjukkan nilai lebih besar dari 0,6. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan adalah valid dan reliabel sehingga dapat dipergunakan untuk analisis statistik selanjutnya.

Hasil Uji Analisis Faktor

Dari hasil total *Initial Eigenvalue* menunjukkan terdapat 4 faktor yang membentuk stress kerja

mahasiswa Tata Hidangan tahun akademik 2019/ 2020 didalam proses penyusunan laporan *on the job training* selama pandemi covid 19, yang dapat diuraikan pada tabel selanjutnya:

Tabel 2
Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared			Rotation Sums of Squared		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1.462	20.891	20.891	1.462	20.891	20.891	1.299	18.553	18.553
2	1.332	19.030	39.922	1.332	19.030	39.922	1.290	18.428	36.981
3	1.173	16.759	56.681	1.173	16.759	56.681	1.236	17.654	54.635
4	1.056	15.087	71.767	1.056	15.087	71.767	1.199	17.132	71.767
5	.807	11.530	83.297						
6	.700	10.000	93.297						
7	.469	6.703	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Pembahasan Hasil Analisis Faktor

Interpretasi faktor dilakukan melalui pengelompokan variabel-variabel yang memiliki *loading factor* minimal 0,45, Malhotra Naresh (2006) yang menyarankan semakin tinggi *loading factor* maka makin erat hubungan antara variabel dengan faktor tersebut

Tabel 3
Component Transformation Matrix

Component	1	2	3	4
1	.661	.726	.042	-.185
2	.472	-.266	-.683	.490
3	.179	-.014	.656	.734
4	.556	-.634	.320	-.433

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Pada tabel di atas dapat diuraikan bahwa komponen 1 nilai korelasi 0,661 > 0,45, komponen 2 nilai korelasi 0,726 > 0,45, komponen 3

nilai korelasi 0,656 dan komponen 4 nilai korelasi $0,734 > 0,45$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat 4 faktor dikatakan tepat dalam merangkum ke 7 indikator stress kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan dalam penelitian ini, maka dapat diperoleh simpulan, sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi *stress* kerja mahasiswa Tata Hidangan tahun akademik 2019/ 2020 didalam proses penyusunan laporan *on the job training* selama pandemi covid 19 adalah kepuasan kerja rendah, kinerja yang menurun, semangat dan energi menjadi hilang dan komunikasi tidak lancar
2. Faktor dominan yang mempengaruhi *stress* kerja mahasiswa Tata Hidangan tahun akademik 2019/ 2020 didalam proses penyusunan laporan *on the job training* selama pandemi covid 19 adalah kepuasan kerja rendah dengan *percentage of variance* sebesar 20,891%.

SARAN

Adapun saran yang bisa diajukan kepada pihak manajemen AK. MAPINDO adalah:

1. Perlunya pemberian motivasi dan semangat kerja kepada mahasiswa dalam penyusunan laporan *on the job training*
2. Sangat diharapkan agar pihak manajemen, untuk lebih memantau para dosen pembimbing dalam proses bimbingan kepada mahasiswa dalam penyusunan laporan *on the job training*



DAFTAR PUSTAKA

- Priansa D.J & Suwatno, H. 2014. Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Mulyadi, D. & Rivai, V. 2013. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Malhotra, Naresh K & Peterson, Mark. 2006. Basic Marketing Research (2nd ed), Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, Inc.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.