

Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Stres Kerja pada Karyawan Toko Ritel Modern

Anggi Nur Alifah*, Aftina Nurul Husna

Psikologi, Fakultas Psikologi dan Humaniora, Universitas Muhammadiyah Magelang, Indonesia

*email: angginuralifah12@gmail.com

DOI: [10.31603/bpsr.10078](https://doi.org/10.31603/bpsr.10078)

Abstrak

Permasalahan yang dialami karyawan toko ritel modern menunjukkan bahwa salah satu penyebab stres mereka adalah ketidakadilan dalam hal distribusi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan distributif terhadap stres kerja pada karyawan ritel modern. Responden penelitian ini sebanyak 112 karyawan dengan kriteria karyawan toko ritel modern yang bekerja sebagai kru toko baik pramuniaga maupun kasir dan lama bekerja minimal satu tahun. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *convenience sampling*. Metode pengumpulan data dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner secara *online* dan tatap muka. Hasil pengumpulan data kemudian dianalisis menggunakan teknik regresi linear sederhana dengan bantuan *software* SPSS versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh sangat signifikan terhadap stres kerja ($R=0,236$, $R^2=0,056$, $F(df1,df2) = 6,491(1,110) = 0,012$ $p<0,05$). Kontribusi antara variabel keadilan distributif terhadap stres kerja sebesar 5,6%, sehingga ada faktor-faktor lain yang harus dipertimbangkan dipenelitian selanjutnya untuk memahami lebih baik lagi mengenai stres kerja. Implikasi dari penelitian ini bagi karyawan dapat meningkatkan pengetahuan dan kesadaran karyawan terkait stres kerja yang disebabkan oleh adanya keadilan distributif. Sedangkan bagi pengelola dapat menjadi dasar untuk lebih memperhatikan kondisi manajemen organisasi dan kondisi kesehatan mental untuk meminimalisir stres kerja.

Kata-Kata Kunci: Karyawan ritel modern; Keadilan distributif; Stres kerja

The Effect of Distributive Justice on Job Stress among Modern Retail Store Employees

Abstract

The problems experienced by modern retail store employees show that one of the causes of their stress is injustice in terms of distribution. This research aims to determine the effect of distributive justice on work stress in modern retail employees. The respondents for this research were 112 employees with the criteria of modern retail store employees who worked as store crew, both sales



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

assistants and cashiers and had worked for at least one year. The sampling technique in this research used a convenience sampling technique. The data collection method was carried out by distributing questionnaires online and face to face. The results of data collection were then analyzed using simple linear regression techniques with the help of SPSS version 20 software. The results of this research show that distributive justice has a very significant effect on work stress ($R=0.236$, $R^2=0.056$, $F(df1,df2) = 6.491(1.110) = 0.012$ $p<0.05$). The contribution of the distributive justice variable to work stress is 5.6%, so there are other factors that must be considered in future research to better understand work stress. The implications of this research for employees can increase employee knowledge and awareness regarding work stress caused by distributive justice. Meanwhile, for managers, it can be a basis for paying more attention to organizational management conditions and mental health conditions to minimize work stress

Keywords: *Distributive Justice; Job Stress; Modern Retail Employees*

1. Pendahuluan

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 tempat berbelanja 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 (Rizaty, 2022). 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 (Rizaty, 2022). 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).

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 (Jasindo.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.

Hal tersebut sesuai dengan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti terhadap enam karyawan toko ritel modern dengan jabatan kru toko pada November 2022. Dari hasil wawancara diperoleh bahwa semenjak menjadi karyawan mereka mengeluhkan permasalahan fisik seperti sakit kepala, berubahnya pola makan menjadi tidak teratur, sakit punggung dan kurang tidur yang mengakibatkan badan terasa lemas untuk beraktivitas saat mengalami *jumping shift*. Selain permasalahan fisik, mereka juga mengeluhkan munculnya permasalahan psikologis seperti munculnya perasaan tertekan, bosan, sedih dan mudah mengeluh. Selain itu, juga muncul permasalahan perilaku seperti mudah menyalahkan orang lain, kurang peka, dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Adanya permasalahan fisik, psikologis, dan perilaku karena adanya permasalahan finansial dan beban kerja. Masalah finansial yang dihadapi karyawan adalah banyaknya pemotongan gaji saat menjadi minus kasir, adanya kehilangan, dan adanya kerusakan barang sehingga semua harus diganti menggunakan uang pribadi. Permasalahan tertekan juga muncul ketika ada rekan kerja yang tidak mampu memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sehingga membuat karyawan lainnya menjadi memiliki beban kerja berlebih dan lembur. Adanya situasi *jumping shift* pada karyawan yang kerap dirasakan mengakibatkan timbulnya kondisi kurangnya istirahat. Adanya kondisi kerja yang dirasakan kurang adil, seringkali mengakibatkan munculnya kondisi stres yang cukup tinggi, munculnya dampak fisik, dampak psikologis dan dampak perilaku.

Stres kerja merupakan kondisi dimana adanya perasaan ketidaknyamanan atau munculnya perasaan tertekan yang dialami oleh seseorang saat menghadapi lingkungan pekerjaan (Suryani dan Yoga, 2018). Kondisi stress yang dialami oleh karyawan karena dirinya merasa adanya tuntutan yang ia terima melebihi dari sumber daya yang dimilikinya (Anadita, 2021). Kondisi stres yang dialami oleh karyawan bisa muncul karena adanya perasaan ketidakadilan dalam lingkungan kerja baik terkait dengan regulasi kerja ataupun terkait pembagian peran yang merata sesama rekan kerja. Kondisi ini sesuai dengan hasil riset-riset sebelumnya yang melakukan kajian terkait dengan hubungan keadilan distributif dengan stres kerja. Ketidakadilan dalam distribusi dapat menghasilkan stres yang disebabkan dari beban kerja yang tinggi serta perlakuan tidak adil (Greenberg dan Colquitt, 2005). 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. Jika karyawan diberi imbalan yang adil atas usaha mereka, maka mereka tidak akan mengalami stres kerja namun, jika mereka menerima hadiah yang tidak adil, mereka mungkin merasakan stres kerja (Choi et al., 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).

Berdasarkan permasalahan dan tinjauan literatur di atas, maka peneliti hendak menyelidiki pengaruh keadilan distributif terhadap stres kerja pada karyawan ritel modern. Berbeda dengan penelitian sebelumnya (Choi et al., 2013; Gabler & Hill, 2015), peneliti mendapati bahwa stres kerja karyawan ritel modern cenderung disebabkan oleh ketidakadilan dalam hal 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. Dari permasalahan diatas, tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh keadilan distributif terhadap stres kerja pada karyawan toko ritel modern. Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis. Manfaat teoritis pada penelitian ini yaitu diharapkan dapat berkontribusi memperkaya khazanah keilmuan psikologi industri dan organisasi. Manfaat praktisnya bagi karyawan yaitu diharapkan menambah pengetahuan dan kesadaran karyawan dalam bekerja terutama terkait stres kerja yang disebabkan dari keadilan distributif. 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.

2. Metode

2.1. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah 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 melihat 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). Desain penelitian kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan prinsip korelasi Dimana melihat pengaruh satu variabel ke variabel yang lain.

2.2. Partisipan

Responden penelitian ini adalah karyawan toko ritel modern, dengan kriteria karyawan yang memiliki jabatan sebagai pramuniaga dan kasir dengan minimal bekerja yaitu satu tahun. Adapun jumlah responden yang terlibat adalah 112 karyawan yang diperoleh dengan teknik *convenience sampling*. Teknik ini digunakan karena berdasarkan pada ketersediaan responden (Stratton, 2021).

2.3. Pengumpulan Data

Data dikumpulkan menggunakan dua skala psikologi yang disajikan dalam kuesioner *online*, 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 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. Penyebaran dengan tatap muka karena responden yang sulit mengerjakan secara *online* dan peneliti memiliki keterbatasan waktu. Sehingga peneliti mendatangi toko secara langsung untuk mempercepat penyebaran kuesioner, Untuk menjaga etika penelitian peneliti melakukan anonimitas terkait identitas partisipan, menjamin kerahasiaan data, dan keikutsertaan dalam penelitian bersifat sukarela.

2.4. Analisis Data

Analisis data dilakukan dalam dua tahap. Pertama, uji asumsi yang terdiri atas uji normalitas dan uji linearitas. Kedua, uji hipotesis dengan teknik analisis regresi linear sederhana yang dibantu oleh *software SPSS* versi 20.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil

Deskripsi subjek

Subjek penelitian ini adalah karyawan toko ritel modern, dengan responden sebanyak 112 karyawan dengan pria 51% dan wanita 49%. Responden mayoritas berusia 22-25 tahun (66%), berpendidikan SMA/SMK (97%), dan sebagian besar karyawan berstatus belum menikah (88%). Mayoritas responden berasal dari Kabupaten Temanggung dengan persentase (57%), dan selebihnya berasal dari Cilacap, Banjarnegara, Banyumas, Kabupaten Magelang, Kebumen, Kota Bekasi, dan Kota Magelang. Dalam hal posisi jabatan karyawan 52% sebagai kasir dan 48% sebagai pramuniaga. Gambaran lengkap terkait subjek penelitian dapat dilihat pada **Tabel 1**.

Tabel 1. Gambaran subjek Penelitian

Variabel	Jumlah	%
Jenis Kelamin		
Pria	57	51
Wanita	55	49
Usia		
18-21	29	26
22-25	74	66
26-29	9	8
Tingkat Pendidikan		
SMA/SMK	109	97
S1	3	3
Status Marital		
Belum Menikah	98	88
Menikah	14	12
Lokasi Toko		
Cilacap	5	5
Kabupaten Banjarnegara	2	2
Kabupaten Banyumas	1	1
Kabupaten Magelang	16	14
Kabupaten Temanggung	64	57
Kebumen	6	5
Kota Bekasi	2	2
Kota Magelang	16	14
Posisi Jabatan		
Kasir	58	52
Pramuniaga	54	48

Uji Asumsi

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan tes Kolmogorov Smirnov, ditemukan bahwa data variabel X maupun Y tidak memenuhi asumsi normalitas ($p < 0,05$). Agar data dapat diuji hipotesis, peneliti melakukan transformasi data dengan cara mengubah data menggunakan formula *moderate* negatif *skewness* yaitu $\sqrt{k-X}$ karena data cenderung ke kanan dan formula ini dikomputasikan dengan SPSS (Akhtar, 2017). Hasilnya ($p > 0,05$) yang artinya data normal, sedangkan hasil uji linearitas pada variabel Keadilan Distributif dan Stres Kerja diketahui Sig. Linearity = 0,015 yang artinya nilai *Sig. Linearity* lebih kecil dari 0,05 (*Sig. Linearity* < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel Keadilan Distributif memiliki hubungan yang linear terhadap variabel Stres Kerja,

Peneliti melakukan uji hipotesis dengan regresi linear sederhana. Hasilnya diketahui variabel Keadilan Distributif berpengaruh terhadap Stres Kerja ($R = 0,236$, $R^2 = 0,056$, $F(df1,df2) = 6,491(1,110) = 0,012$ $p < 0,05$). Disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini terbukti, bahwa keadilan distributif berpengaruh secara statistik signifikan terhadap stres kerja. Namun demikian, kontribusi antara kedua variabel relatif rendah yaitu 5,6% artinya, sebesar 94,4% Y dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar skop penelitian ini, adapun persamaan regresi $Y = 5,481 + (-0,297) X$. Pada penelitian ini, responden sejak awal responden memiliki stres kerja yang relatif tinggi sehingga, dengan keadilan distributif saja tidak cukup untuk mengurangi stres kerja. Maka dari itu perlu kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

3.2. Pembahasan

Penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis adanya pengaruh keadilan distributif terhadap stres kerja. Keadilan distributif merupakan penilaian karyawan mengenai keadilan atas hasil (*outcome*) yang diterima karyawan dari organisasi (Hidayah & Haryani, 2013). Apabila karyawan merasa tidak adil misalnya antara beban kerja dengan waktu yang singkat serta tuntutan-tuntutan yang ada, dapat mengakibatkan stres kerja yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan (Rahmadany et al., 2022).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang bahwa terdapat pengaruh negatif antara keadilan distributif dengan stres kerja (Choi et al, 2013). Ketika karyawan diberikan imbalan secara adil atas usaha mereka, maka mereka tidak akan merasakan stres kerja begitupun sebaliknya. Meskipun karyawan melakukan upaya besar dengan kinerja yang sangat baik dan mencapai hasil-hasil yang diinginkan untuk organisasi, jika mereka tidak menerima imbalan yang wajar, mereka akan merasa bahwa dirinya tidak kontribusi pada organisasi.

Pada konteks toko ritel yang menjadi topik penelitian ini, stres kerja karyawan disebabkan oleh ketidakadilan dalam hal beban kerja, sanksi dan kompensasi. Karyawan akan mengalami peningkatan stres apabila mereka merasa imbalan yang didapat tidak adil (Lambert et al., 2007). Karyawan akan marah ketika orang lain mendapatkan hasil yang sama tetapi beban kerja yang didapatkan berbeda. Selain hal tersebut terdapat pula faktor lain yang mempengaruhi stres kerja yaitu 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 (Ningrat & Mulyana, 2022).

Karyawan dikatakan mengalami stres kerja yaitu terjadinya perasaan ketidaknyamanan yang dialami seseorang atau perasaan tertekan dalam menghadapi lingkungan pekerjaan (Suryani dan Yoga, 2018). Stres diartikan sebagai keadaan seseorang merasa bahwa tuntutan yang ia terima melebihi sumber daya yang dimilikinya (Anadita, 2021). Stres yang muncul berhubungan dengan pekerjaan yang berupa tuntutan dan tekanan kerja yang dihadapi oleh karyawan. Kemudian, faktor yang menjadi penyebab stres karyawan antara lain beban kerja yang berlebihan, tekanan, sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar (Puspitasari et al., 2021). Menurut Selye, mengatakan stres kerja merupakan konsep yang akan terus menerus meningkat, ini terjadi jika semakin banyak tuntutan maka, akan semakin tinggi pula potensi munculnya stres kerja (Marchella, 2014). Faktor kunci dari stres yaitu persepsi individu dan kemampuannya untuk menghadapi situasi. Bagi organisasi, stres di tempat kerja dapat berakibat pada rendahnya kepuasan kerja, kurangnya komitmen terhadap organisasi, terhambatnya pembentukan emosi positif, pengambilan keputusan yang buruk dan tingginya *turnover*.

Karyawan yang mendapatkan perlakuan adil dalam hal distributif akan menimbulkan kepuasan kerja (Wazni et al., 2022). Distribusi berdasarkan kebutuhan memiliki konsep bahwa bagian penerimaan karyawan dipengaruhi kebutuhannya yang berkaitan dengan pekerjaan. Apabila dari perbandingan proporsi yang diterima sebanding atau lebih besar, maka ada kemungkinan dikatakan bahwa hal itu adil, dan ini berdampak pada hasil kerja mereka. Namun apabila dari perbandingan proporsi yang diterimanya lebih kecil dibanding yang lain, maka ada kemungkinan bahwa hal itu dikatakan tidak adil sehingga hal inipun akan berdampak pada hasil kerja mereka (Hidayah & Haryani, 2013). Dengan demikian, keadilan distributif dapat menurunkan terjadinya masalah psikologis seperti kecemasan, kelelahan emosional, dan stres terkait pekerjaan (Choi et al., 2013).

Pada penelitian ini keadilan distributif berkontribusi relatif kecil terhadap stres kerja yaitu hanya sebesar 5,6%, sedangkan sisanya 94,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak peneliti kaji dalam penelitian ini. Berdasarkan observasi peneliti kepuasan fasilitas toko retail modern bisa menjadi penyebab dari stres kerja. Fasilitas yang dimaksud yaitu kursi untuk duduk karyawan ketika istirahat, ruangan khusus karyawan, dan parkir karyawan. Ketika karyawan tidak melayani pelanggan dan tidak ada pekerjaan lain biasanya karyawan duduk dilantai atau berdiri sambil melakukan hal kecil seperti memotong *price tag*, menyiapkan komputer, dan input barang baru ke komputer. Perlunya kursi ini untuk karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman. Selain itu, karyawan yang rumahnya lumayan jauh yang bekerja pada shift malam biasanya menginap di toko untuk bersiap di pagi hari. Karyawan yang menginap biasanya tidur di gudang atau dekat dengan rak barang dan karyawan yang membawa kendaraan bermotor dimasukkan ke toko. Dengan adanya pengadaan ruangan khusus dan parkir agar karyawan yang menginap dapat beristirahat dengan baik agar dapat bekerja dengan semangat dipagi hari. Selain pada fasilitas, hubungan interpersonal pada karyawan juga perlu diperhatikan. Kemudian faktor dari kesulitan atau kendala di luar pekerjaan juga dapat mengakibatkan stres kerja yang berkaitan dengan masalah keuangan dan masalah keluarga. Maka direkomendasikan untuk penelitian berikutnya, agar mengkaji peran faktor-faktor seperti: ergonomi, hubungan interpersonal, dan kesulitan-kesulitan yang dirasakan karyawan di luar pekerjaan.

Penelitian ini telah mencapai hasil untuk menjawab pertanyaan penelitian. Namun, peneliti menyadari bahwa masih sejumlah keterbatasan. Pertama, Terkait waktu pengumpulan data dikumpulkan. Karena pada penelitian ini pengambilan data dilakukan dekat dengan hari lebaran sehingga karyawan sedang sibuk melayani konsumen sehingga membutuhkan waktu yang relatif lama dalam pengisian kuesioner. Oleh karena itu, pada penelitian pada penelitian selanjutnya, peneliti mengharapkan untuk melakukan pengambilan data penelitian jauh dari hari besar atau hari raya yang memungkinkan karyawan sedang tidak terlalu sibuk. Kedua, sumber daya yang dimiliki peneliti. Karena penelitian yang dilakukan menggunakan metode *online* dan tatap muka, peneliti melakukan penyebaran kepada responden dengan menemui responden satu per satu sehingga peneliti merasa terbatas dalam hal waktu dan juga biaya.

4. Kesimpulan

Penelitian ini telah mencapai hasil untuk menjawab pertanyaan penelitian. Selain itu, penelitian ini mendukung riset sebelumnya yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh keadilan distributif terhadap stres kerja, artinya keadilan distributif maka dapat menurunkan stres. Keterbatasan yang dialami oleh peneliti yaitu pertama, terkait waktu pengumpulan data dikumpulkan. Karena pada penelitian ini pengambilan data dilakukan dekat dengan hari lebaran sehingga karyawan sedang sibuk melayani konsumen sehingga membutuhkan waktu yang relatif lama dalam pengisian kuesioner. Oleh karena itu, pada penelitian pada penelitian selanjutnya, peneliti mengharapkan untuk melakukan pengambilan data penelitian jauh dari hari besar atau hari raya yang memungkinkan karyawan sedang tidak terlalu sibuk. Kedua, sumber daya yang dimiliki peneliti. Karena penelitian yang dilakukan menggunakan metode *online* dan tatap muka, peneliti melakukan penyebaran kepada responden dengan menemui responden satu per satu sehingga peneliti merasa terbatas dalam hal waktu dan juga biaya. Kemudian, untuk penelitian selanjutnya sebaiknya tidak hanya meneliti terkait karyawan retail modern saja akan tetapi bisa ke instansi lain dengan tingkat jabatan karyawan sebagai staff dan 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. Hasil dari penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan kesadaran karyawan dalam bekerja terutama terkait stres kerja yang disebabkan dari keadilan distributif pada karyawan dan dapat menjadi dasar untuk lebih memperhatikan manajemen organisasi dan kesehatan mental para karyawan agar dapat meminimalisir terjadinya stres kerja dan rasa tidak adil.

Referensi

- Akhtar, H. (2017). *Cara mengatasi data berdistribusi tidak normal*. Semestapsikometrika.Com. <https://www.semestapsikometrika.com/2017/12/mengatasi-data-tidak-normal.html>
- Anadita, D. (2021). Hubungan antara dukungan sosial dengan stres akademik pada siswa yang mengikuti pembelajaran daring. *Borobudur Psychology Review*, 1(1), 38–45. <https://doi.org/10.31603/bpsr.4867>

- 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.
- 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>
- 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-Manajemen-Akuntansi*, 16(4), 2013. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1>
- Jasindopt.com. (2021). *Jenis – jenis pekerjaan di Alfamart & Indomaret beserta tugas dan tanggung Jawab*. Jasindo Trusted. <https://jasindopt.com/2021/11/17/jenis-pekerjaan-di-indomart-alfamart/>
- 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>
- 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 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-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.
- 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>
- Stratton, S. J. (2021). Population Research: Convenience sampling strategies. *Prehospital and Disaster Medicine*, 36(4), 373–374. <https://doi.org/10.1017/S1049023X21000649>
- Suryani, N. K., & Yoga, G. A. D. M. (2018). Konflik dan stres kerja dalam organisasi. *Jurnal Widya Manajemen*, 1(1), 99–113.
- 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.jkkm.akademimanajemen.or.id>
- Yusuf, M. (2014). *Metode penelitian: kuantitatif, kualitatif, & gabungan* (1st ed.). KENCANA.
-