

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. TIGA PILAR GUNUNG BATU TUNGKAL ULU
KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi

OLEH:

NAMA : ANDI YULIYANI
NIM 1900861201025
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
2023**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini komisi pembimbing skripsi dan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi menyatakan bahwa proposal penelitian yang disusun oleh:

Nama : Andi Yuliyani
Nim : 1900861201025
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tiga Pilar Gunung Batu Tungkal Ulu Kabupaten Tanjung Jabung Barat

Telah disetujui dan disahkan sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman berlaku dalam seminar proposal ini pada tanggal seperti tertera dibawah ini:

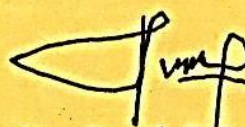
Jambi, Maret 2023

Dosen Pembimbing I



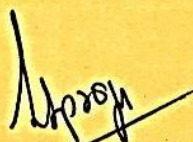
Ubaidillah, S.E., M.M.

Dosen Pembimbing II



Drs. Rasdi, S.E., M.M.

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen




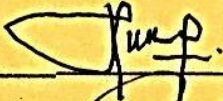
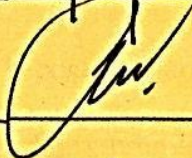

Hana Tamara Putri, S.E., M.M

LEMBAR PENGESAHAN KELULUSAN SKRIPSI

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan panitia penguji Skripsi dan Komprehensif Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada:


Hari : Selasa
Tanggal : 15, Agustus 2023
Jam : 08.00 – 10.00
Tempat : Ruang Sidang

PANITIA PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1. Sakinah, AS, S.E., M.M	Ketua	1. 
2. Drs.Rasdi, M.M	Sekretaris	2. 
3. Muhammad Emil, S.E., M.M	Penguji Utama	3. 
4. Ubaidillah, S.E., M.M	Anggota	4. 

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi


Dr. Hj. Arna Suryani, S.E., M.Ak., AK., CA.

Ketua Prodi Manajemen


Hana Tamara Putri, S.E., M.M

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya haturkan kepada Allah SWT atas rahmat-Nya atas kesempatan yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tiga Pilar Gunung Batu Tungkal Ulu Kabupaten Tanjung Jabung Barat”**. Shalawat beriring salam juga penulis haturkan kepada Rasulullah SAW. Dan tidak lupa pula penulis haturkan kepada kedua orangtua penulis yakni Bapak H. Baso Nyompa dan Ibu Hj. Andi Sompaa, serta saudara penulis yang telah memberikan arahan dan motivasi untuk menyelesaikan studi penulis.

Skripsi ini dibuat dan diajukan untuk melengkapi sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Batanghari Jambi. Selama menyelesaikan skripsi ini penulis banyak menerima masukan, bimbingan dan saran. Penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada keluarga yang telah memberikan segala kasih sayang dan perhatiannya yang begitu besar terutama Ayah dan Ibu sehingga saya merasa terdorong untuk menyelesaikan studi agar dapat mencapai cita-cita dan memenuhi harapan. Dan tak lupa juga saya ucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Herri, S.E., M.B.A., selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, S.E., M.Ak., AK., CA. sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Hana Tamara, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

4. Bapak Ubaidillah, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Drs. Rasdi, M.M. selaku Dosen Pembimbing II dan dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing serta mengarahkan dalam penyelesaian Skripsi ini.
5. Seluruh dosen-dosen Fakultas Ekonomi yang telah membimbing dalam proses perkuliahan di Universitas Batanghari Jambi.
6. Staff Universitas Batanghari umumnya dan staff Fakultas Ekonomi khususnya yang telah membantu penulis dalam urusan akademik.
7. Bapak dan Ibu dosen selaku penguji sidang skripsi yang banyak kritik dan saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Teman-teman di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
9. Pihak PT. Tiga Pilar Gunung Batu di Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis merasa jauh dari kesempurnaan mengingat keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Akhirnya dengan menyadari keterbatasan ilmu dan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini dan berguna adanya. Sekian dan terimakasih.

Jambi, Juli 2023

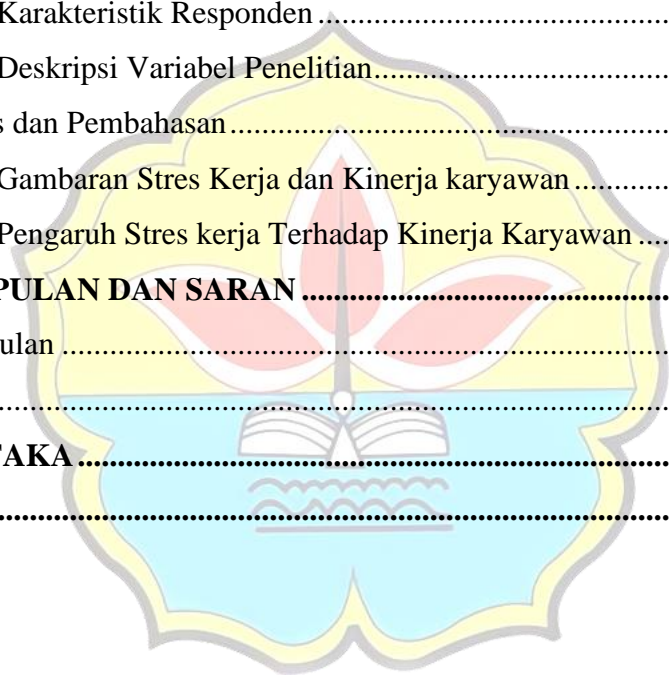
Penulis,

Andi Yuliyani

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	1
LEMBAR PENGESAHAN KELULUSAN SKRIPSI.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	5
DAFTAR TABEL.....	7
DAFTAR GAMBAR.....	8
DAFTAR LAMPIRAN	9
ABSTRACT	10
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI Error! Bookmark not defined.	
BAB I PENDAHULUAN	12
1.1 Latar Belakang Penelitian	12
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Rumusan Masalah	6
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Manajemen.....	8
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.3. Stres Kerja.....	17
2.1.4. Kinerja Karyawan	26
2.2 Kerangka Pemikiran.....	30
2.3 Hipotesis.....	30
2.4 Metode Penelitian.....	30
2.4.1 Metode Penelitian Yang Digunakan	30
2.4.2 Jenis dan Sumber Data	31
2.4.3 Metode Pengumpulan Data	31

2.4.4	Populasi dan Penarikan Sampel	32
2.4.5	Metode Analisis Data	33
2.4.6	Operasional Variabel.....	35
BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN		37
3.1	Profil PT. Tiga Pilar Gunung Batu.....	37
3.2	Visi dan Misi PT. Tiga Pilar Gunung Batu	38
3.3	Struktur Organisasi PT. Tiga Pilar Gunung Batu.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		40
4.1	Hasil Penelitian	40
4.1.1	Karakteristik Responden	40
4.1.2	Deskripsi Variabel Penelitian.....	42
4.2	Analisis dan Pembahasan.....	52
4.2.1	Gambaran Stres Kerja dan Kinerja karyawan.....	52
4.2.2	Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan	53
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		55
5.1	Kesimpulan	55
5.2	Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA.....		57
LAMPIRAN.....		59



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan di PT. Tiga Pilar Gunung Batu Tahun 2018-2022	4
Tabel 1.2 Observasi Awal Stress Kerja Pada PT. Tiga Pilar Gunung Batu	4
Tabel 1.3 Kinerja Karyawan Kerja PT. Tiga Pilar Gunung Batu Tahun 2018 2022	5
Tabel 2.1 Alternatif Jawaban Responden	32
Tabel 2.2 Rentang Pengklasifikasian Variabel	34
Tabel 2.3 Operasional Variabel.....	36
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur	41
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	41
Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Terhadap Tuntutan Tugas	42
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Terhadap Tuntutan Peran	43
Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Terhadap Tuntutan Antarpribadi.....	43
Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Terhadap Struktur Organisasi	44
Tabel 4.8 Hasil Jawaban Responden Terhadap Kepemimpinan	45
Tabel 4.9 Hasil Rekapitulasi Deskripsi Variabel Stres Kerja	45
Tabel 4.10 Hasil Jawaban Responden Terhadap Tuntutan Tugas	47
Tabel 4.11 Hasil Jawaban Responden Terhadap Tuntutan Peran	47
Tabel 4.12 Hasil Jawaban Responden Terhadap Tuntutan Antarpribadi.....	48
Tabel 4.13 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	49
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi	50
Tabel 4.15 Hasil Uji t	51
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pemikiran.....	30
Gambar 2.2 Struktur Organisasi PT. Tiga Pilar Gunung Batu.....	39



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Obervasi Awal.....	59
Lampiran 2	Kuesioner Penelitian	60
Lampiran 3	Karakteristik Responden	64
Lampiran 4	Data Hasil Jawaban Responden	66
Lampiran 5	Data Interval yang telah dikonversi dengan MSI.....	70
Lampiran 6	Tabel Distribusi t.....	74
Lampiran 7	Output SPSS.....	75



ABSTRACT

Andi Yuliyani / 1900861201025 / 2023 / The Effect of Work Stress on Employee Performance at PT. Three Pillars of Mount Batu Tungkal Ulu West Tanjung Jabung Regency / Ubaidillah, S.E., M.M. as Supervisor 1 and Drs. Rasdi, M.M. as Supervisor 2.

Work stress can be one of the causes of decreased employee productivity. In this case, work stress can affect employee performance. Employee performance is a real behavior that is produced by everyone as work performance produced by employees according to their role in the company.

The purpose of this study was to describe and analyze the effect of work stress on employee performance at PT. Three Stone Mountain Pillars.

The research method used in this research is descriptive and quantitative method. In this study the sampling method was by census method, namely the population was used as respondents so that the respondents used in this study were 45 people. Data analysis performed is Descriptive Analysis and Simple Regression Analysis.

The results showed that: 1) Based on the research results show that the variable of work stress at PT. Three Pillars of Mount Batu with an average Weight index of 171.4, as well as the performance variables of employees of PT. Three Stone Mountain Pillars with an average of 158.8 are categorized as High; 2) Based on the research results show that work stress has a negative effect on the performance of employees of PT. Three Stone Mountain Pillars. This statement is proven by $t\text{-count} (2.353) > t\text{-table} (1.67943)$ and the $p\text{-value}$ is less than 0.05. So thus reject H_0 , which means that the work stress variable (X) affects employee performance (Y); and 3) The coefficient of determination (R^2) is 0.114 or 11.4%. This proves that work stress affects employee performance by 11.4%. While the remaining 88.6% is influenced by other variables not included in the study.

Keyword: *Job Stress, Employee Performance*

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Andi Yuliyani
Nim : 1900861201025
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.
Tiga Pilar Gunung Batu Tungkal Ulu Kabupaten Tanjung
Jabung Barat

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang dicantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiarism atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dari akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Juli 2023



Andi Yuliyani
Andi Yuliyani
NIM.1900861201025

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Karyawan merupakan aspek yang penting bagi perusahaan dalam menjalankan roda bisnisnya. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam tercapainya tujuan perusahaan, jika karyawan memiliki produktifitas dan motivasi yang Berat maka perusahaan akan berjalan dengan Tinggi, dilain sisi jika karyawan memiliki motivasi yang Ringan serta mengalami stres, maka akan berdampak negatif kepada perusahaan itu sendiri (Umar, 2014:53).

Oleh karena itu, tenaga kerja harus selalu dijaga dan dikembangkan sehingga memberikan output yang optimal bagi perusahaan. Perusahaan yang besar merupakan perusahaan yang dapat berdiri kokoh ditengah persaingan pasar yang semakin menglobal yang ditunjang oleh SDM (Sumber Daya Manusia) yang kompeten dibidangnya selain modal yang tak kalah pentingnya untuk dapat menggerakkan perekonomian perusahaan. Karyawan sering dihadapkan dengan berbagi masalah dalam perusahaan sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat dilakukan karyawan (Robbins, 2017:262).

Stres kerja dapat menjadi salah satu penyebab penurunan produktifitas karyawan. Bagi masyarakat umum, stres merupakan salah satu hal yang harus dihindari, hal ini dikarenakan oleh anggapan bahwa stres memiliki dampak yang

negatif. Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para pekerja dikota besar. Pekerja selalu disibukkan dengan *deadline* penyelesaian tugas, tuntutan peran ditempat kerja yang semakin beragam dan terkadang bertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat stress menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari (Umar, 2014:44). Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres.

Pada jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari perusahaan akan membuat karyawan tidak nyaman bahkan tertekan, dan tidak termotivasi sehingga kerja terganggu dan tidak optimal. Dalam jangka panjang, karyawan tidak mampu menangani stres kerja dapat mengakibatkan karyawan sakit bahkan mengunduran diri. Sehingga kondisi stres ini dapat mengalami ketidakpuasaan dalam bekerja dan menurunkan kinerja (Munandar, 2017:28).

Dalam hal ini, stress kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Kreitner, 2013:22). Salah satu cara perusahaan mendapatkan keuntungan yang maksimal adalah dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dapat berkontribusi untuk perusahaan merupakan karyawan yang berprestasi, berkompeten Berat, dan memiliki kinerja yang Tinggi. Kinerja yang Tinggi merupakan kinerja yang

optimal yaitu mengikuti prosedur sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Luthan, 2016:196).

Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif merupakan elemen terpenting yang seringkali menjadi penentu eksistensi perusahaan tempatnya bernaung, akan tetapi sumber daya manusia dalam organisasi penuh dengan keterbatasan dalam melaksanakan tugas yang diembannya. Beberapa permasalahan pada kesadaran akan tugas dan tanggung jawab individu terhadap tugas pokok dan fungsi dari masing-masing individu dalam organisasi, sehingga haruslah ada upaya dari organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Umar, 2014:61). Dengan demikian perusahaan harus mampu meminimalisir stres kerja pada karyawan, agar kinerja karyawan semakin Berat.

Adapun jumlah karyawan di PT. Tiga Pilar Gunung Batu dalam lima tahun terakhir dapat dinilai pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan di PT. Tiga Pilar Gunung Batu Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah	Perkembangan jumlah karyawan (%)
2018	34	-
2019	47	38,24
2020	41	(12,77)
2021	48	17,07
2022	45	(6,25)

Sumber: PT. Tiga Pilar Gunung Batu

Berdasarkan tabel keterangan-keterangan diatas diketahui bahwa jumlah karyawan di PT. Tiga Pilar Gunung Batu dalam lima tahun terakhir ini. Pada Tahun 2019 naik sebanyak 47 orang, dan Pada tahun 2020 terjadi penurunan sebanyak 41 orang dan kembali naik pada tahun 2021 sebanyak 48 orang. Namun,

pada tahun 2022 kembali mengalami penurunan sebanyak 45 orang. Hasil observasi awal pada 15 orang PT. Tiga Pilar Gunung Batu mengenai stress kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Observasi Awal Stress Kerja Pada PT. Tiga Pilar Gunung Batu

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan terasa Sedang singkat	13	2
2	Memiliki beban pikiran bagi saya sebagai karyawan	9	6
3	Saya diberikan target pekerjaan yang sedang berat	11	4

Sumber: Data Primer

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan kepada 15 orang karyawan di PT. Tiga Pilar Gunung Batu dapat diketahui bahwa 13 karyawan menyatakan setuju waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan terasa Sedang singkat, 9 karyawan setuju untuk pernyataan memiliki beban pikiran bagi saya sebagai karyawan, kemudian 11 karyawan setuju bahwa kerap kali diberikan target pekerjaan yang sedang berat.

PT. Tiga Pilar Gunung Batu melakukan Pembinaan dan pelatihan K3 untuk karyawan dan dilakukan suatu proyek dimulai dan dilakukan secara berkala. Adapun pembinaan dan pelatihan yang dilakukan mengenai kebijakan K3 proyek, cara bekerja dengan aman, serta cara penyelamatan dan penanggulangan dalam keadaan darurat.

Penerapan indikator kinerja merupakan ukuran kuantitas yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan yang telah ditetapkan organisasi. Untuk penetapan indikator kinerja tersebut haruslah didasarkan pada

perkiraan yang realistis dan rasional dengan memperhatikan tujuan dan sasaran serta data pendukung yang ada dalam organisasi (Moeheriono, 2018:78).

Jumlah rencana kerja pada PT. Tiga Pilar Gunung Batu dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3
Kinerja Karyawan Kerja PT. Tiga Pilar Gunung Batu Tahun 2018-2022

Tahun	Target Proyek	Realisasi Proyek	Persentase Realisasi
2018	15	13	87%
2019	15	11	73%
2020	18	17	94%
2021	20	17	85%
2022	16	13	81%

Sumber: PT. Tiga Pilar Gunung Batu Tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut dijelaskan bahwa target kerja PT. Tiga Pilar Gunung Batu belum tercapai sesuai target. Dalam lima tahun terakhir rencana kerja yang banyak tidak terealisasi. Kemudian pada tahun 2022 cenderung menurun antara realisasi dan target kinerjanya.

Berdasarkan uraian di atas dan hasil survey awal yang dilakukan maka penulis tertarik untuk melakukan penulisan dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tiga Pilar Gunung Batu Tungkal Ulu Kabupaten Tanjung Jabung Barat”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang maka identifikasi masalah penelitian ini yaitu:

1. Jumlah karyawan di PT. Tiga Pilar Gunung Batu dalam lima tahun terakhir ini fluktuatif dan cenderung menurun.
2. Karyawan PT. Tiga Pilar Gunung Batu mengalami stress kerja dengan 86,67% karyawan merasa diberi waktu singkat dalam mengerjakan pekerjaan, 60%

memiliki beban kerja, serta 73,33% kerap kali diberikan target pekerjaan yang Sedang Berat.

3. Kinerja karyawan di PT. Tiga Pilar Gunung Batu belum mencapai target pada tahun 2021 realisasi kinerja menurun.

1.3 Rumusan Masalah

Seperti yang telah diuraikan pada latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah pada penelitin ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran stres kerja dan kinerja karyawan di PT. Tiga Pilar Gunung Batu?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tiga Pilar Gunung Batu?

1.4 Tujuan Penelitian

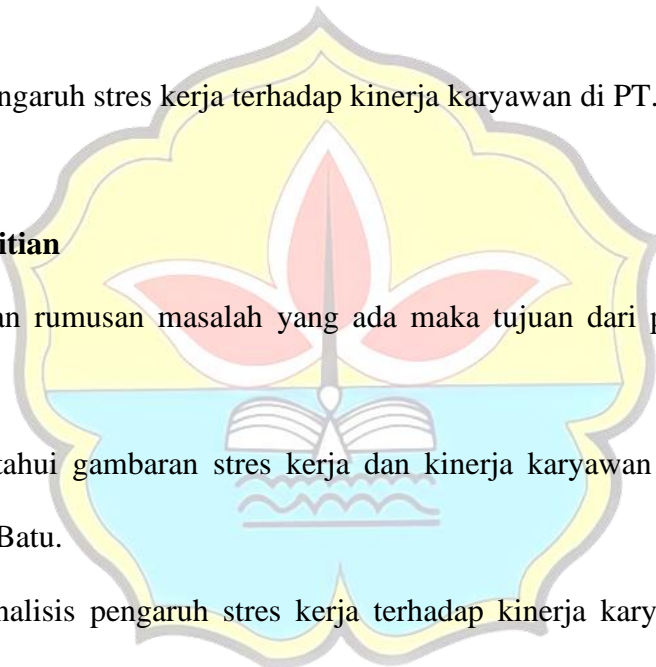
Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran stres kerja dan kinerja karyawan di PT. Tiga Pilar Gunung Batu.
2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tiga Pilar Gunung Batu.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

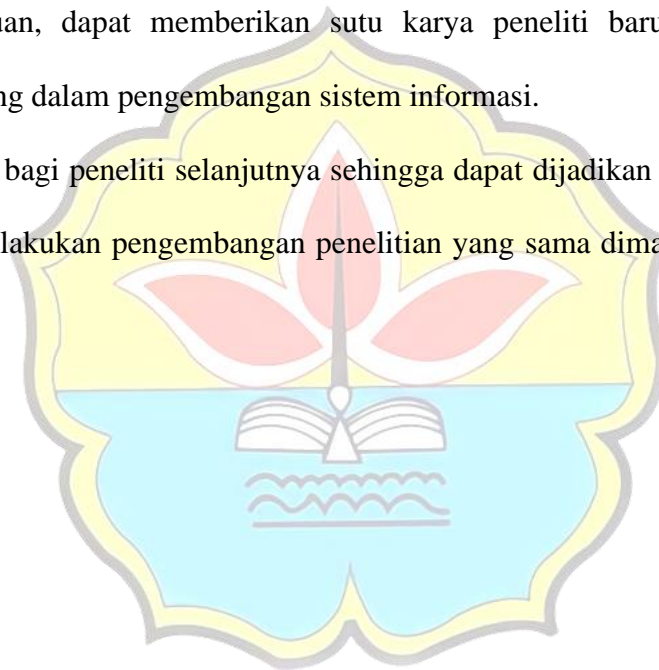
1. Manfaat Praktis



- a. Dapat memberikan pengetahuan mengenai pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat berguna dimasa yang akan datang.
- b. Memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai kompetensi karyawan serta pengaruhnya terhadap kinerja pada suatu perusahaan atau perusahaan.

2. Manfaat Teoritis

- a. Dapat memberikan manfaat diantaranya bagi pengembangan ilmu pengetahuan, dapat memberikan suatu karya peneliti baru yang dapat mendukung dalam pengembangan sistem informasi.
- b. Referensi bagi peneliti selanjutnya sehingga dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Inggris management dengan kata kerja to manage, diartikan secara umum sebagai mengurus. Selanjutnya definisi manajemen berkembang lebih lengkap. Lauren A. Aply seperti yang dikutip Tanthowi menerjemahkan manajemen sebagai “*The art of getting done though people*” atau seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain.

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Susan, 2019:33). Selain manajemen dipandang sebagai ilmu dan seni, manajemen juga dapat dikatakan sebagai profesi karena manajemen dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai prestasi manajer yang diikat dengan kode etik dan dituntut untuk bekerja secara profesional. Seorang profesional menurut Robert L. Katz harus mempunyai kemampuan, sosial (hubungan manusiawi), dan teknikal. Kemampuan konsep adalah kemampuan mempersepsi organisasi sebagai suatu sistem, memahami perubahan pada setiap bagian yang berpengaruh terhadap keseluruhan organisasi, kemampuan mengkoordinasi semua kegiatan dan kepentingan organisasi. Kemampuan sosial atau hubungan manusiawi diperlihatkan agar manajer mampu bekerja sama dan memimpin kelompoknya dan memahami anggota sebagai individu dan kelompok. Adapun kemampuan teknik berkaitan erat dengan kemampuan yang dimiliki

manajer dalam menggunakan alat, prosedur dan teknik bidang khusus, seperti halnya teknik dalam perencanaan program anggaran, program pendidikan dan sebagainya.

Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja sama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya. Proses manajemen terdiri dari empat proses menurut Sarinah (2017:7-8) yaitu:

1. Perencanaan: Proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi kecenderungan di masa yang akan datang dan penentuan strategi dan taktik yang tepat untuk mewujudkan target dan tujuan organisasi.
2. Pengorganisasian: Proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh, sistem dan lingkungan organisasi yang kondusif, dan dapat memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien guna pencapaian tujuan organisasi.
3. Pengarahan: Proses implementasi program agar dapat dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktivitas yang Berat.
4. Pengendalian: Proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan dan diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan target yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi.

Sarinah (2017:8-9), manajemen ada empat, yaitu:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia: Kegiatan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh SDM yang tertinggi bagi bisnis yang kita jalankan dan bagaimana SDM yang tertinggi tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerja bersama kita dengan kualitas pekerjaan yang senantiasa konstan ataupun bertambah.
2. Manajemen Operasional: Kegiatan manajemen berdasarkan fungsinya untuk menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang ditetapkan berdasarkan keinginan konsumen dengan teknik produksi yang seefisien mungkin mulai dari pilihan lokasi produksi hingga produksi akhir yang dihasilkan dalam proses produksi.
3. Manajemen Pemasaran: Kegiatan manajemen berdasarkan fungsinya yang pada intinya berusaha untuk mengidentifikasi apa sesungguhnya yang dibutuhkan oleh konsumen dan bagaimana cara pemenuhannya dapat diwujudkan.
4. Manajemen Keuangan: Kegiatan manajemen berdasarkan fungsinya yang pada intinya berusaha untuk memastikan bahwa kegiatan bisnis yang dilakukan mampu mencapai tujuannya secara ekonomis yaitu diukur dengan berdasarkan profit. tugas manajemen keuangan diantaranya merencanakan dari mana pembiayaan bisnis diperoleh dan Dengan cara bagaimana modal yang telah diperoleh dialokasikan secara tepat dalam kegiatan bisnis yang dijalankan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan memiliki berbagai macam sumber daya sebagai „input“ untuk diubah menjadi „output“ berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Manajemen sumber daya manusia bukanlah merupakan hal yang timbul secara mendadak. Sudah sejak lama manusia hidup berperusahaan, seiring dengan itu manajemen sumber daya manusia sebenarnya juga dilakukan (Priyono, 2018:3).

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kontributor utama bagi keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, jika Manajemen Sumber Daya Manusia tidak efektif dapat menjadi hambatan utama dalam memuaskan pekerja dan keberhasilan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, karyawan, buruh, manajer dan karyawan lainnya untuk dapat menunjang aktifitas perusahaan atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sdm adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa inggris disebut HRD atau *human resource department*.

Manajemen sumber daya manusia atau MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (karyawan) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Manajemen Sumber Daya Manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia - bukan mesin - dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang Tinggi. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya (Indartono, 2018: 135).

Pentingnya karyawan perusahaan sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan perusahaan, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, perusahaan dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia berfokus pada upaya mengelola SDM di dalam dinamika interaksi antara perusahaan-pekerja yang acap memiliki kepentingan berbeda. Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual (Priyono, 2018:4).

Berdasarkan uraian definisi di atas, dapat difahami bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan perencanaan, perekrutan,

seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan dengan efektif. Uraian di atas menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia meliputi kemampuan dan potensi yang dimiliki pimpinan dan bawahan di dalam perusahaan. Bawahan tidak boleh diperlakukan sebagai mesin, tetapi perlu disadari bahwa bawahan adalah manusia yang mempunyai kemampuan dan potensi yang dapat dikembangkan untuk kepentingan perusahaan. Setelah dikembangkan, pimpinan perlu menciptakan suasana yang kondusif untuk dapat mengaplikasikan kemampuannya dalam perusahaan.

1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Terdapat beberapa macam fungsi utama MSDM. Priyono (2018:6) mengemukakan 5 fungsi, yaitu:

a. Perencanaan Untuk Kebutuhan SDM

Fungsi perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi 2 kegiatan utama, yaitu:

Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi Tinggi dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

1. Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan.
2. Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan.

Kedua fungsi tersebut sangat esensial dalam melaksanakan kegiatan MSDM secara efektif.

b. *Staffing* Sesuai Dengan Kebutuhan Organisasi

Setelah kebutuhan SDM ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahapan pengisian staf ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu:

1. Penarikan (rekrutmen) calon atau pelamar pekerjaan
2. Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang dinilai paling memenuhi syarat.

Umumnya rekrutmen dan seleksi diadakan dengan memusatkan perhatian pada ketersediaan calon tenaga kerja Tinggi yang ada di luar organisasi (eksternal) maupun dari dalam organisasi (internal).

c. Penilaian kinerja

Kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan organisasi. Organisasi menentukan bagaimana seTingginya bekerja dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Sebaliknya organisasi juga harus menganalisis jika terjadi kinerja negatif dimana pekerja tidak dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Dalam penilaian kinerja ini dilakukan dua kegiatan utama, yaitu:

1. Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja.
2. Analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja

Kegiatan penilaian kinerja ini dinilai sangat sulit Tinggi bagi penilai maupun yang dinilai. Kegiatan ini rawan dengan munculnya konflik.

d. PerTinggian kualitas pekerja dan lingkungan kerja

Saat ini pusat perhatian MSDM mengarah pada 3 kegiatan strategis, yaitu:

1. Menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan.
2. MemperTinggi kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perTinggian produktifitas.
3. MemperTinggi kondisi fisik kerja guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan pekerja.

Salah satu *outcome* yang dapat diperoleh dari ketiga kegiatan strategis tersebut adalah peningkatan atau perTinggian kualitas fisik dan non-fisik lingkungan kerja.

e. Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Setelah tenaga kerja yang dibutuhkan dapat terisi, organisasi kemudian mempekerjakannya, memberi gaji dan memberi kondisi yang akan membuatnya merasa tertarik dan nyaman bekerja. Untuk itu organisasi juga harus membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dapat diwujudkan. Dalam hal ini terdapat tiga kegiatan utama, yaitu:

1. Mengakui dan menaruh rasa hormat (*respect*) terhadap hak-hak pekerja.
2. Melakukan tawar-menawar (*bargaining*) dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan.
3. Melakukan penelitian tentang kegiatan-kegiatan MSDM.

Persoalan yang harus diatasi dalam ketiga kegiatan utama tersebut sifatnya sangat kritis. Jika organisasi tidak berhati-hati dalam menangani

setiap persoalan hak-hak pekerja maka yang muncul kemudian adalah aksi-aksi protes seperti banyak terjadi di banyak perusahaan di Indonesia.

2. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Susan (2019:36) mengemukakan berkaitan tentang ruang lingkup manajemen sumber daya manusia (SDM) berdasarkan masa pelaksanaannya dan tugas pengembangan, ke dalam beberapa bagian di antaranya sebagai berikut:

a. Pre Service Training (Pelatihan Pra Tugas)

Pelatihan yang diberikan kepada calon karyawan yang akan memulai untuk bekerja, atau karyawan baru yang bersifat pembekalan, agar mereka dapat melaksanakan tugas yang nantinya dibebankan kepada mereka.

b. In Service Training (Pelatihan dalam Tugas)

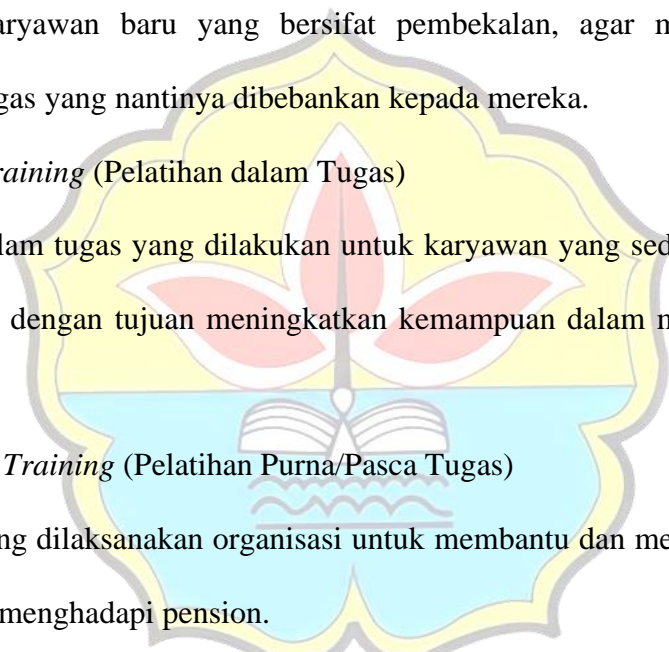
Pelatihan dalam tugas yang dilakukan untuk karyawan yang sedang bertugas dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.

c. Post Service Training (Pelatihan Purna/Pasca Tugas)

Pelatihan yang dilaksanakan organisasi untuk membantu dan mempersiapkan karyawan dalam menghadapi pension.

3. Unsur-Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia

Tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas tiga bagian, antara lain (Susan, 2019:58):



a. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentukan tergantung tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

b. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Olehnya itu, karyawan diartikan sebagai penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi sesuai dengan perjanjian.

c. Pemimpin

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya.

2.1.3. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan Tinggi biasanya akan berakibat pada ketidak mampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, Tinggi dalam arti lingkungan pekerjaan maupun

diluarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerja (Rialmi, 2021:65).

Menurut Robbins (2017:23) mengungkapkan bahwa stres kerja merupakan kondisi fleksibel yaitu ketika seorang individu dihadapkan pada kesempatan, keterbatasan, ataupun tuntutan sesuai dengan harapan sedangkan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu.

Menurut Saranani (2022:25) mengungkapkan bahwa stres adalah situasi ketegangan/tegangan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Menurut Siagian (2018:300) mengungkapkan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan Tinggi biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, Tinggi dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasinya.

Menurut Asih (2018:4) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Menurut Mukhtar (2021:14) mengungkapkan bahwa stres adalah respons tubuh yang muncul saat seseorang menghadapi kondisi tekanan, ancaman, atau suatu perubahan yang bersumber dari dalam dirinya atau dari luar dirinya.

Berdasarkan pada beberapa pendapat tokoh yang ada di atas maka dapat penulis rumuskan mengenai pengertian dari stres kerja adalah suatu kondisi emosional yang dapat mempengaruhi pola pikir serta fisik seseorang yang disebabkan oleh tekanan atau tuntutan.

2. Jenis-Jenis Stres Kerja

Stres tidak selalu buruk, meskipun seringkali dibahas dalam konteks yang negatif, karena stress memiliki nilai positif ketika menjadi peluang saat menawarkan potensi hasil. Contohnya, banyak professional memandang tekanan sebagai beban kerja yang berat dan tenggat waktu yang mepet sebagai tantangan positif yang menaikkan mutu pekerjaan mereka. Stres bisa positif bisa negatif. Para peneliti berpendapat bahwa stress tantangan, atau stress yang menyertai tantangan di lingkungan kerja, beroperasi berbeda dari stress hambatan, atau stress yang menghalangi dalam mencapai tujuan. Terkadang memang dalam satu organisasi sengaja diciptakan adanya suatu tantangan, yang tujuannya membuat karyawan lebih termotivasi untuk segera menyelesaikan pekerjaannya. Dengan cara memberikan waktu yang terbatas. Terdapat empat jenis stres (Rialmi, 2021:31):

a. Eustres (good stres)

Merupakan stress yang menimbulkan stimulus dan kegairahan, sehingga memiliki efek yang bermanfaat bagi individu yang mengalaminya. Contohnya

Seperti: tantangan yang muncul dari tanggung jawab yang meningkat, tekanan waktu, dan tugas berkualitas Berat.

b. Distress

Merupakan stres yang memunculkan efek yang membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti: tuntutan yang tidak menyenangkan atau berlebihan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.

c. Hyperstress

Yaitu stress yang berdampak luar biasa bagi yang mengalaminya. Meskipun dapat bersifat positif atau negatif tetapi stress ini tetapsaja membuat individu terbatas kemampuan adaptasinya. Contoh adalah stress akibat serangan teroris.

d. Hypostress

Merupakan stress yang muncul karena kurangnya stimulasi. Contohnya, stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

3. Gejala-Gejala Stres Kerja

Individu akan mengalami gejala stress positif seandainya mendapatkan kesempatan untuk naik jabatan atau menerima hadiah (reward). Sebaliknya, jika individu merasa dihambat oleh berbagai sebab di luar kontrol dalam mencapai tujuannya, maka individu akan mengalami gejala stress yang negatif. Adapun gejala-gejala stress yaitu (Rialmi, 2021:33):

a. Gejala psikologis

- 1) Kecemasan, ketegangan, kebingungan dan mudah tersinggung
- 2) Perasaan frustrasi, rasa marah, dan dendam (kebencian)

- 3) Sensitive dan hyperreactivity
- 4) Memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi
- 5) Komunikasi yang tidak efektif
- 6) Perasaan terkucil dan terasing
- 7) Kebosanan dan ketidakpuasan kerja
- 8) Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi
- 9) Kehilangan spontanitas dan kreativitas
- 10) Menurunnya rasa percaya diri

b. Gejala Fisiologis

- 1) Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular
- 2) Meningkatnya sekresi dari hormon stress (seperti: adrenalin dan nonadrenalin)
- 3) Gangguan gastrointestinal (gangguan lambung)
- 4) Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan
- 5) Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis
- 6) Gangguan pernapasan, termasuk gangguan dari kondisi yang ada
- 7) Gangguan pada kulit
- 8) Sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot
- 9) Gangguan tidur

10) Rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk risiko Berat kemungkinan terkena kanker

c. Gejala Perilaku

- 1) Menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan
- 2) Menurunnya prestasi (performance) dan produktivitas
- 3) Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan
- 4) Perilaku sabotase dalam pekerjaan
- 5) Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampiasan, mengarah ke obesitas.
- 6) Perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan berkombinasi dengan tanda-tanda depresi.
- 7) Meningkatnya kecenderungan perilaku beresiko Berat, seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi
- 8) Meningkatnya agresivitas, vandalism, dan kriminalitas
- 9) Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman
- 10) Kecenderungan untuk melakukan bunuh diri

4. Sumber-Sumber Stres Kerja

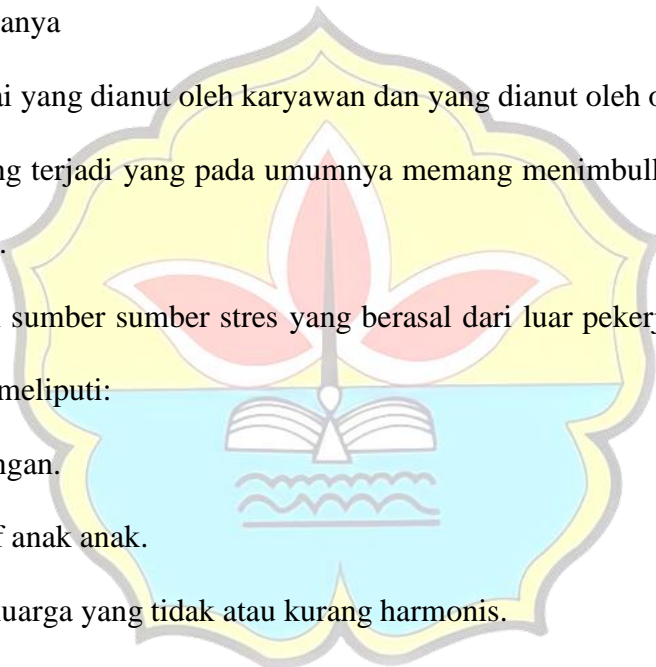
Rialmi (2021:37) menggolongkan sumber sumber stres kerja berdasarkan asalnya, pertama berasal dari pekerjaan dan kedua berasal dari luar pekerjaan. Berikut berbagai hal yang yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan:

- a. Beban tugas yang terlalu berat
- b. Desakan waktu
- c. Penyeliaan yang kurang Tinggi
- d. Iklim kerja yang tidak aman
- e. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja
- f. Ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab
- g. Ketidakjelasan peranan dan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi
- h. Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain didalam dan diluar kelompok kerjanya
- i. Perbedaan nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi
- j. Perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.

Sedangkan sumber sumber stres yang berasal dari luar pekerjaan menurut

Rialmi (2021:39) meliputi:

- a. Masalah keuangan.
- b. Prilaku negatif anak anak.
- c. Kehidupan keluarga yang tidak atau kurang harmonis.
- d. Pindah tempat tinggal.
- e. Ada anggota keluarga yang meninggal.
- f. Kecelakaan
- g. Mengidap penyakit berat



5. Dampak Stres Kerja

Menurut Rialmi (2021:40) dampak stres yang tidak teratasi pasti akan berpengaruh terhadap kinerja. Hanya saja hal ini ada beberapa yang perlu mendapatkan perhatian, yaitu:

a. Stres dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja

Kinerja kemampuan seseorang untuk mengatasi stres tidak sama. Ada orang yang memiliki daya tahan yang Berat untuk menghadapi stres. Oleh karena itu mampu mengatasi sendiri stres tersebut. Namun tidak sedikit pula, seseorang yang mempunyai daya tahan dan kemampuan untuk menghadapi stres Ringan. Orang yang tipe seperti ini bisa berakibat pada suatu kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik. Sehingga hal ini akan berdampak negatif terhadap prestasi kerja atau kinerja.

b. Stres dapat berpengaruh positif terhadap kinerja

Pada tingkat tertentu, stres itu perlu. Kalangan ahli berpendapat bahwa, apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, maka para pegawai tidak akan merasa ditantang, dengan akibat bahwa prestasi kerja akan menjadi Ringan. Namun sebaliknya dengan ada stres, maka pegawai akan merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi Berat dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan Tinggi. Pada gilirannya, situasi demikian dapat menghilangkan salah satu sumber stres.

6. Langkah-Langkah Menghadapi Stres Kerja

Dalam melaksanakan tugasnya sangat dimungkinkan bila seseorang menghadapi stress. Stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh

terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stress yang tidak diatasi dengan Tinggi berdampak pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya secara positif. Fenomena yang tampak dari seseorang yang mengalami stress antara lain: gugup, tegang, cemas, gangguan pencernaan, tekanan darah Berat. Atau menunjukkan perilaku suka minum minuman keras, perokok berat, suka marah, mudah tersinggung, agresif. Agar supaya stress dapat teratasi maka seTingginya bagian kepegawaian (sumber daya manusia) dapat membantu karyawan yang sedang mengalami stress. Langkah yang dapat diambil adalah (Priyono, 2018:56):

- a. Merumuskan kebijakan manajemen dalam membantu karyawan yang sedang stress.
- b. Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan.
- c. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala stress.
- d. Melatih karyawan mengenali dan menghilangkan sumber stress
- e. Terus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka benar-benar diikutsertakan untuk mengatasi stres.
- f. Memantau kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stres dapat diidentifikasi secara dini.
- g. Menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan yang menghadapi stress.

7. Indikator Stres Kerja

Menurut Saranani (2022:32) indikator stres kerja karyawan dapat disebabkan:

- a. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, dan kondisi fisik.
- b. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- c. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
- d. Struktur organisasi, memberikan gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur reorganisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- e. Kepemimpinan, organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.1.4. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Suatu penelitian telah memperlihatkan bahwa suatu lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling produktif. Dalam interaksi sehari-hari, antara atasan dan bawahan, berbagai asumsi dan harapan lain muncul. Ketika atasan dan bawahan membentuk serangkaian asumsi dan harapan mereka sendiri yang sering agak berbeda, perbedaan-perbedaan ini yang akhirnya berpengaruh pada tingkat kinerja. Kinerja

adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan Tinggi dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan Tinggi (Priyono, 2018:58).

Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan yang dapat diukur. Ketika membicarakan kinerja, biasanya berfikir tentang dimensi Tinggi-buruk. Artinya, apabila seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standart atau kriteria yang telah dibakukan oleh organisasi, maka kinerja yang dimiliki orang tersebut tergolong Tinggi, jika tidak, berarti berkinerja buruk. Beragamnya definisi kinerja menunjukkan konsep kinerja belum mendapatkan kata sepakat diantara para peneliti (Priyono, 2018:65).

Menurut Robbins (2017:45) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Kinerja (*ferformance*) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa.

2. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperTinggii keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan-balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Artinya penilaian kerja merupakan suatu tahapan-tahapan yang dilakukan untuk melakukan penilaian terhadap hasil kerja karyawan (Priyono, 2018:87).

Penilaian kinerja pegawai (*performance appraisal*) atau biasa juga disebut penilaian prestasi pegawai merupakan bagian yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Penilaian kinerja sering dipakai sebagai dasar bagi kompensasi, perTinggian kerja manajemen, umpan balik, dokumentasi, keputusan-keputusan pegawai (misalnya, promosi, transfer, pemecatan, pemberhentian), analisis kebutuhan latihan, pengembangan pegawai, penelitian dan evaluasi. Oleh karena itu, penilaian kinerja perlu dilakukan secara obyektif agar dapat meningkatkan keunggulan kompetitif melalui peningkatan produktivitas dan pelayanan yang Tinggi serta responsiv terhadap pasar (pelanggan). Informasi mengenai penilaian kinerja sangat berguna Tinggi pegawai maupun organisasi. Bagi pegawai informasi dapat meningkatkan prestasi kerjanya dan dapat pula terjadi sebaliknya menurunkan semangat kerja jika informasi itu tidak benar. Sedangkan bagi organisasi seperti yang disebutkan pada bagian atas (Luthan, 2016:38).

Selanjutnya adanya empat alasan mengapa harus dilakukan penilaian kinerja para karyawan, yaitu (Priyono, 2018:65):

- a. Sebagai alat memotivasi karyawan yang berorientasi prestasi
- b. Sebagai dasar pemberian ganjaran (kenaikan gaji), kompensasi, insentif, hadiah pelayanan, liburan, dan promosi
- c. Sebagai dasar disiplin (status pekerjaan tetap, penurunan pangkat, pemecatan)
- d. Sebagai pedoman untuk persyaratan pelatihan dan pengembangan perorangan

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2017:49) kinerja karyawan memiliki enam indikator, yaitu:

- a. Kualitas

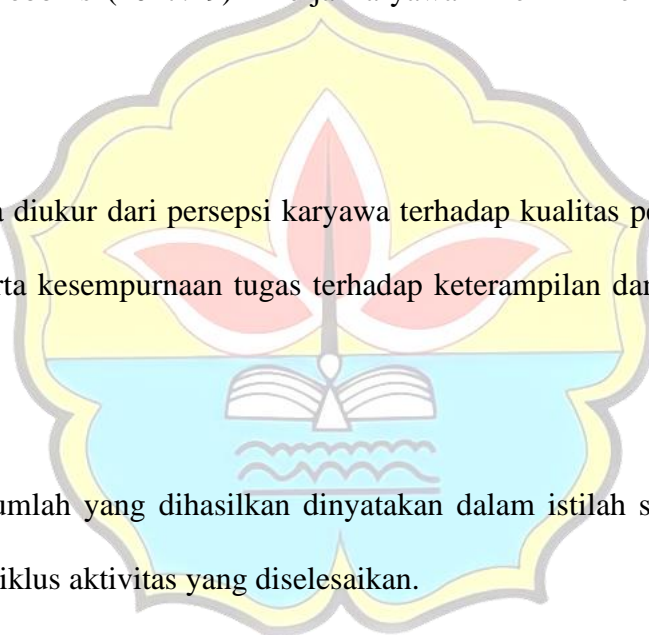
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

- b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

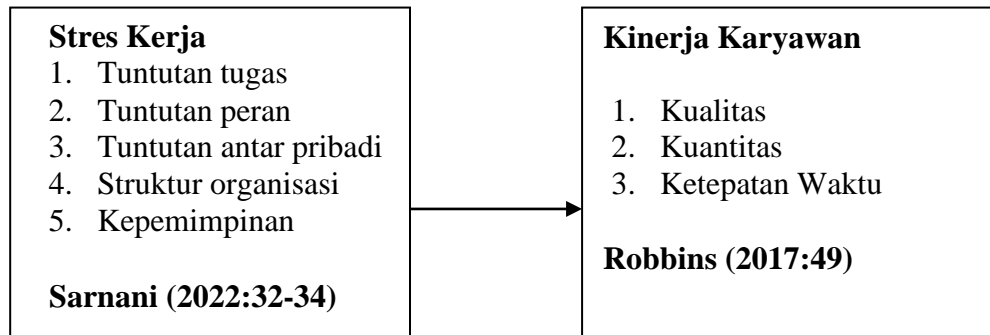
- c. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.



2.2 Kerangka Pemikiran

Adapun skema kerangka Pemikiran adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan yang dikemukakan dalam perumusan masalah yang akan diuji kebenarannya. Berdasarkan uraian perumusan masalah, teori, konsep serta kerangka pemikiran yang sebelumnya disajikan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H₀ : Stres Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H₁ : Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.4 Metode Penelitian

2.4.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel (Sugiyono, 2019:22). Penelitian menggambarkan hubungan

yang terjadi diantara variabel yang dilibatkan dalam penelitian. Dalam hal ini yang menjadi variabel independent adalah Stres Kerja, sedangkan yang menjadi variabel dependennya adalah variabel Kinerja Karyawan.

2.4.2 Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data adalah tempat didapatkannya data yang diinginkan. Pengetahuan tentang sumber data merupakan hal yang sangat penting untuk diketahui agar tidak terjadi kesalahan dalam memilih sumber data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Sumber data terbagi menjadi dua yaitu (Arikunto, 2019:77):

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama), data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada, data sekunder misalnya catatan atau dokumentasi, data yang diperoleh dari majalah, dan lain sebagainya.

2.4.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data, dapat melalui (Sugiyono, 2019:78):

a. Observasi (pengamatan)

Observasi adalah melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Penggunaan observasi dalam pengumpulan data penelitian sosial dirasakan sangat penting. Dalam penelitian ini observasi dilakukan di lokasi penelitian.

b. Kuesioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pernyataan tertulis untuk diisi responden, bentuk pernyataan yang disertai alternatif jawaban dan responden tinggal memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut.

Tabel 2.1
Alternatif Jawaban Responden

Pendapat Responden	Skor
Sangat Ringan	1
Ringan	2
Sedang	3
Berat	4
Sangat Berat	5

2.4.4 Populasi dan Penarikan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:45). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan. Populasi dan sampel sebenarnya memiliki keterkaitan. Karena sampel merupakan bagian dari populasi. Sampel adalah sebagian untuk diambil dari keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili

seluruh populasi, yang sudah tentu mampu secara representatif dapat mewakili populasinya (Sugiyono, 2019:47).

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan di PT. Tiga Pilar Gunung Batu sebanyak 45 orang. Dalam penelitian ini metode penarikan sampel yaitu dengan metode sensus yaitu populasi dijadikan responden sehingga responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 45 orang.

2.4.5 Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel yang diteliti masuk kedalam kategori sangat Berat, Berat, Sedang Berat, Ringan atau sangat Ringan. Untuk mengkategorikan tiap skor digunakan metode mengklasifikasikan berdasarkan posisi dari nilai didalam skala rentang. Untuk menentukan skala rentang digunakan rumus menurut Umar (2013:225) sebagai berikut:

- Penentuan Rentang Skala

$$R_s = n \frac{m-1}{m}$$

Dimana : R_s = Rentang skala

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban item

$$R_s = 45 \frac{5-1}{5}$$

$$R_s = 36$$

- Penentuan Rentang Skor

$$\text{Skor teRingan} = n \times \text{skor teRingan}$$

$$= 45 \times 1$$

$$= 45$$

$$\text{Skor terBerat} = n \times \text{skor terBerat}$$

$$= 45 \times 5$$

$$= 225$$

Karena skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1-5, maka kategori pengklasifikasian untuk variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.2
Rentang Pengklasifikasian Variabel

Interval	Kriteria	
	Stres Kerja	Kinerja Karyawan
45 – 80	Sangat Ringan	Sangat Rendah
81 – 116	Ringan	Rendah
117 – 152	Sedang	Sedang
153 – 188	Berat	Tinggi
189 – 225	Sangat Berat	Sangat Tinggi

(Sumber : Sugiyono, 2019)

2. Analisis Kuantitatif

a. Analisis Regresi Sederhana

Analisis kuantitatif adalah analisa yang menggunakan menggunakan model-model, seperti model matematika (*statistic econometric*). Hasil analisa disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian menggunakan alat analisis regresi sederhana SPSS 20.0. Berikut merupakan rumus regresi:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana : Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Stres Kerja

e = Suku sisaan (error/residual)

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji t bertujuan untuk melihat secara parsial apakah pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) bermakna atau tidak.

1) Menentukan taraf signifikansi

Taraf signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ atau 0,05

2) Kriteria keputusan

H_a : Jika nilai sig $> 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

H_0 : Jika nilai sig $\leq 0,05$ dan nilai t hitung $< t$ tabel artinya terdapat pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

c. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat berapa besar pengaruh variabel bebas yang diteliti (stres kerja) terhadap variabel terikat meliputi (kinerja karyawan).

2.4.6 Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel berisi tabel-tabel tentang uraian setiap variabel penelitian menjadi dimensi-dimensi, dan dari dimensi-dimensi menjadi

indikatornya. Setiap indikator ditetapkan satuan pengukuran serta skala pengukurannya. Adapun definisi operasional dan indikator serta sub-indikator untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.3
Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Sub-Indikator	Skala
1	Stres Kerja	Menurut Saranani (2022:25) mengungkapkan bahwa stres adalah situasi ketegangan/tegang an emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang.	1. Tuntutan tugas	1. Target pekerjaan 2. Kepadatan kerja	Ordinal
			2. Tuntutan peran	3. Kesulitan pekerjaan 4. Fasilitas kerja	
			3. Tuntutan antar pribadi	5. Keleluasaan dalam bekerja 6. Kesesuaian hati nurani	
			4. Struktur organisasi	7. Kesesuaian posisi 8. Hubungan dalam organisasi	
			5. Kepemimpinan	9. Arahkan pimpinan 10. Perbedaan pendapat	
2	Kinerja Karyawan	Menurut Robbins (2017:65) bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.	1. Kualitas	1. Kesempurnaan tugas 2. Hasil kerja 3. Tanggung jawab karyawan 4. Kemampuan	Ordinal
			2. Kuantitas	5. Ketelitian 6. Absensi 7. Jumlah aktivitas 8. Kerjasama dengan tim	
			3. Ketepatan Waktu	9. Tepat waktu dalam bekerja 10. Ketepatan waktu jam kerja	

BAB III

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

3.1 Profil PT. Tiga Pilar Gunung Batu

PT. Tiga Pilar Gunung Batu adalah kontraktor berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional. PT. Tiga Pilar Gunung Batu yang beralamat di Jl. Lintas Timur RT. 02 Desa Gemuruh Kec. Tungkal Ulu Kab. Tanjung Jabung Barat. PT. Tiga Pilar Gunung Batu saat ini memiliki kualifikasi M1. PT. Tiga Pilar Gunung Batu merupakan perusahaan konstruksi bidang pelaksanaan dengan bentuk PT. perlu diketahui bahwa Kontraktor adalah perorangan atau badan hukum yang dikontrak atau disewa oleh pemilik proyek untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kontrak yang telah disepakati dan sesuai dengan keahliannya. PT. Tiga Pilar Gunung Batu saat ini memiliki kualifikasi M1. PT. Tiga Pilar Gunung Batu berkomitmen untuk memberikan layanan optimal dan terbaik dengan ditopang oleh sumber daya yang handal dan profesional dalam mengerjakan suatu proyek nasional.

PT. Tiga Pilar Gunung Batu dapat mengerjakan proyek-proyek dengan sub klasifikasi:

1. **SI001** Jasa Pelaksana Untuk Konstruksi Saluran Air, Pelabuhan, Dam, dan Prasarana Sumber Daya Air Lainnya
2. **SI003** Jasa Pelaksana Untuk Konstruksi Jalan Raya (kecuali jalan layang), jalan, rel kereta api, dan landas pacu bandara
3. **SI004** Jasa Pelaksana Konstruksi Pekerjaan Jembatan, Jalan Layang, Terowongan dan Subways

4. **SI012** Jasa Pelaksana Konstruksi Bangunan Fasilitas Olah Raga Indoor dan Fasilitas Rekreasi

3.2 Visi dan Misi PT. Tiga Pilar Gunung Batu

Visi merupakan tujuan yang akan dicapai oleh suatu perusahaan. Visi dari PT. Tiga Pilar Gunung Batu adalah sebagai berikut:

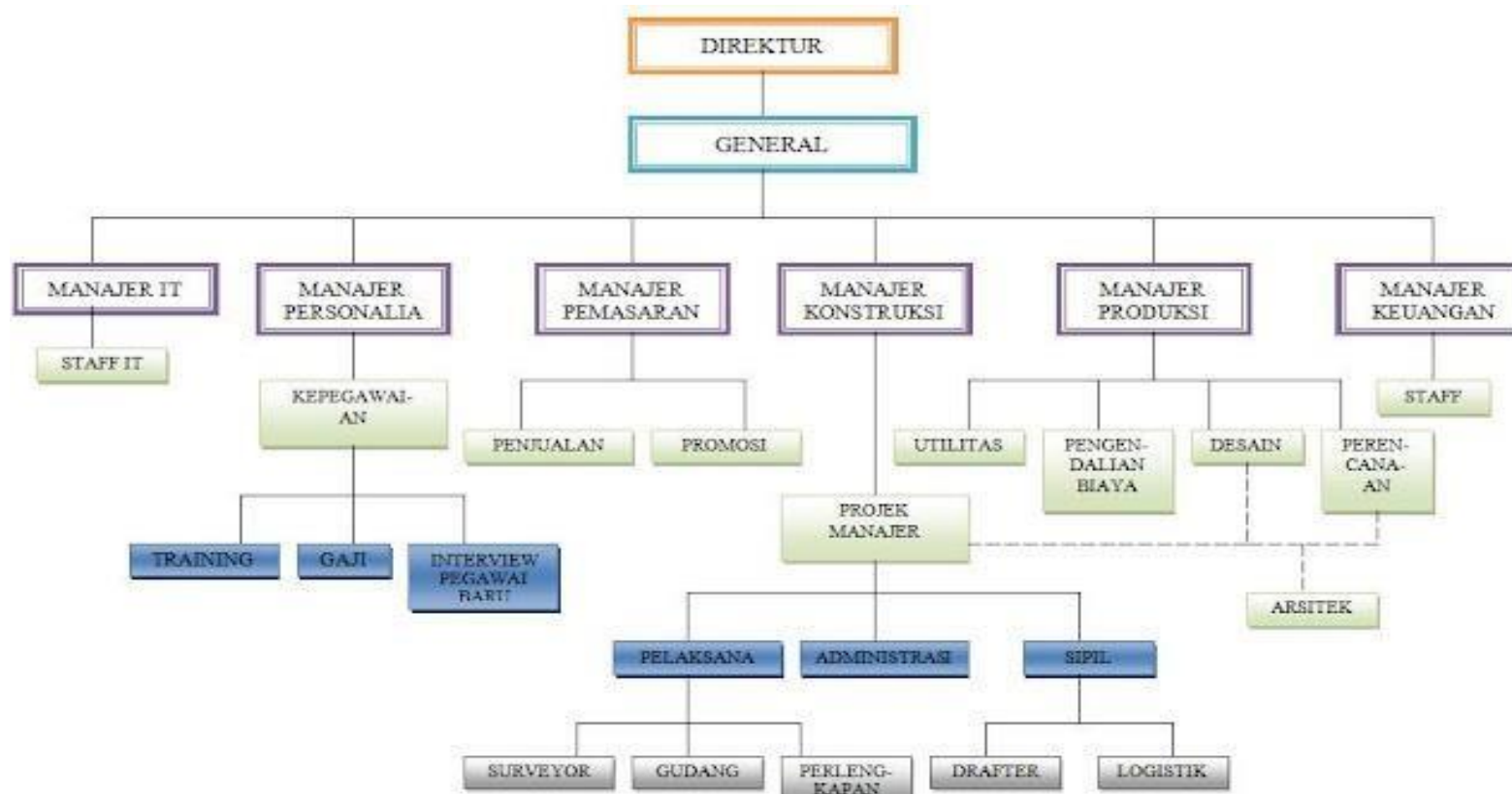
“Menjadi perusahaan jasa konstruksi Terkemuka, yang mampu memberikan kepuasan kepada pelanggan melalui produk serta pelayanan yang berkualitas dan inovatif.”

Untuk mencapai visi tersebut, misi PT. Tiga Pilar Gunung Batu dalam mencapai visi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan nilai yang Berat bagi Pemegang Saham.
2. Memenuhi Kebutuhan Pelanggan dengan Produk dan pelayanan yang berkualitas dan inovatif
3. Memberikan Lingkungan Kerja Yang Aman dan Nyaman, meningkatkan Kesejahteraan dan memberikan kesempatan berkembang kepada karyawan.
4. Meningkatkan kapabilitas dan daya saing dibidang pembangunan gedung, jalan dan jembatan melalui pengembangan kompetensi SDM
5. Penerapan Manajemen proyek yang terintegrasi dengan wilayah operasi di Indonesia.
6. Menciptakan hubungan kerja sama yang kuat dengan pelanggan & mitra kerja.
7. Menjaga Keseimbangan lingkungan dengan memperhatikan dampak lingkungan dan sosial

3.3 Struktur Organisasi PT. Tiga Pilar Gunung Batu

Struktur organisasi pada PT. Tiga Pilar Gunung Batu adalah sebagai berikut:



Gambar 2.2 Struktur Organisasi PT. Tiga Pilar Gunung Batu

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan data penyebaran kuesioner terhadap 45 responden yakni karyawan di PT. Tiga Pilar Gunung Batu Tungkal Ulu Kabupaten Tanjung Jabung Barat mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh gambaran frekuensi karakteristik responden berupa jenis kelamin, umur, dan masa kerja responden. Berikut merupakan hasil karakteristik responden karyawan di PT. Tiga Pilar Gunung Batu:

1. Deskripsi Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai jenis kelamin responden sebagai berikut:

Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	29	64.44
2	Perempuan	16	35.56
Total		45	100

Sumber: Data Olahan Tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa dari 45 responden ada 64,44 persen responden yang berjenis kelamin laki-laki, jumlah ini lebih banyak dibandingkan responden berjenis kelamin perempuan yang persentasenya 35,56 persen.

2. Deskripsi Umur

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai umur responden sebagai berikut:

Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	< 20 tahun	3	6.67
2	20-24 tahun	15	33.33
3	25-29 tahun	10	22.22
4	30-35 tahun	12	26.67
5	> 35 tahun	5	11.11
Total		45	100

Sumber: Data Olahan Tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa frekuensi terbanyak responden berada pada rentang umur 20 hingga 24 tahun dengan 15 orang responden atau 33,33%, sedangkan frekuensi paling sedikit berada pada kelompok umur kurang dari 20 tahun dengan jumlah 3 orang responden atau 6,67%.

1. Deskripsi Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai masa kerja responden sebagai berikut:

Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	< 2 tahun	13	28.89
2	2 – 3 tahun	22	48.89
3	4 – 5 tahun	8	17.78
4	> 5 tahun	2	4.44
Total		45	100

Sumber: Data Olahan Tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa dari 45 responden frekuensi paling banyak ada pada masa kerja 2 hingga 3 tahun dengan jumlah 22 karyawan atau 48,89%. Kemudian masa kerja paling sedikit ada pada masa kerja lebih dari 4 tahun dengan jumlah 2 orang atau 4,44%.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Setelah mengetahui karakteristik dari responden penelitian, hasil olahan data primer yang merupakan deskriptif penelitian berdasarkan pendapat 45 responden mengenai variabel stress kerja dan variabel kinerja karyawan.

1. Deskripsi Variabel Stres Kerja

Variabel Stres Kerja terdiri dari 10 pernyataan kuesioner dengan 5 indikator terhadap variabel. Kuesioner diberikan kepada 45 responden, hasil tanggapan responden terhadap Stres Kerja dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

a. Indikator Tuntutan Tugas

Hasil jawaban responden terhadap indikator tuntutan tugas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Terhadap Tuntutan Tugas

Item	Pernyataan	Jawaban					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Saya diberikan target pekerjaan yang Sedang Berat	0	1	14	16	14	178	Berat
2	Saya merasa pekerjaan saya terlalu padat	0	2	20	12	11	167	Berat
Jumlah							345	Berat
Rata-rata							172,5	

Sumber: Data olahan tahun 2023

Berdasarkan Tabel 10 dapat diketahui bahwa stres kerja berdasarkan tuntutan tugas dengan jumlah skor 345. Sehingga secara keseluruhan indikator kualitas jasa dinilai termasuk kategori berat dengan rata-rata keseluruhan skor 172,5.

b. Indikator Tuntutan Peran

Hasil jawaban responden terhadap indikator tuntutan peran adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Terhadap Tuntutan Peran

Item	Pernyataan	Jawaban					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Saya sering menemui kesulitan pada saat bekerja	0	3	16	17	9	167	Berat
2	Saya merasa fasilitas yang diberikan perusahaan belum memadai	0	2	9	9	25	192	Sangat Berat
Jumlah							359	Berat
Rata-rata							179,5	

Sumber: Data olahan tahun 2023

Berdasarkan Tabel 11 dapat diketahui bahwa stres kerja berdasarkan tuntutan peran dengan jumlah skor 359. Sehingga secara keseluruhan indikator tuntutan peran dinilai termasuk kategori berat dengan rata-rata keseluruhan skor 179,5.

c. Indikator Tuntutan Antarpribadi

Hasil jawaban responden terhadap indikator tuntutan antarpribadi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Terhadap Tuntutan Antarpribadi

Item	Pernyataan	Jawaban					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Saya merasa keleluasaan dalam bekerja sangat terbatas	0	4	12	11	18	178	Berat
2	Sering kali pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan hati nurani	0	1	12	22	10	176	Berat
Jumlah							354	Berat
Rata-rata							177	

Sumber: Data olahan tahun 2023

Berdasarkan Tabel 12 dapat diketahui bahwa stres kerja berdasarkan tuntutan antarpribadi dengan jumlah skor 354. Sehingga secara keseluruhan indikator tuntutan antarpribadi tuntutan antarpribadi dinilai termasuk kategori berat dengan rata-rata keseluruhan skor 177.

d. Indikator Struktur Organisasi

Hasil jawaban responden terhadap indikator struktur organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Terhadap Struktur Organisasi

Item	Pernyataan	Jawaban					Skor	Ket
		STS 1	TS 2	CS 3	S 4	SS 5		
1	Saya merasa <i>job description</i> yang diberikan tidak sesuai dengan posisi saya	0	5	12	14	14	172	Berat
2	Saya sulit mengendalikan diri ketika terjadi selisih paham dengan struktur organisasi yang lebih Berat	0	4	13	12	16	175	Berat
Jumlah							347	Berat
Rata-rata							173,5	

Sumber: Data olahan tahun 2023

Berdasarkan Tabel 13 dapat diketahui bahwa stres kerja berdasarkan struktur organisasi dengan jumlah skor 347. Sehingga secara keseluruhan indikator struktur organisasi dinilai termasuk kategori berat dengan rata-rata keseluruhan skor 173,5.

e. Indikator Kepemimpinan

Hasil jawaban responden terhadap indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Jawaban Responden Terhadap Kepemimpinan

Item	Pernyataan	Jawaban					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Saya merasa pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika karyawan melakukan kesalahan kerja	0	3	25	12	5	154	Berat
2	Ketika saya mengalami perbedaan pendapat pimpinan, membuat saya merasa tidak nyaman	0	3	25	11	6	155	Berat
Jumlah							309	Berat
Rata-rata							154,5	

Sumber: Data olahan tahun 2023

Berdasarkan Tabel 14 dapat diketahui bahwa stres kerja berdasarkan kepemimpinan dengan jumlah skor 309. Sehingga secara keseluruhan indikator kepemimpinan dinilai termasuk kategori berat dengan rata-rata keseluruhan skor 154,5.

f. Rekapitulasi skor variabel Stres Kerja

Rekapitulasi pernyataan dengan skor tertinggi dan skor terendah dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9 Hasil Rekapian Deskripsi Variabel Stres Kerja

No	Pernyataan	Jawaban					Total Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Saya diberikan target pekerjaan yang Sedang Berat	-	1	14	16	14	178	Berat
2	Saya merasa pekerjaan saya terlalu padat	-	2	20	12	11	167	Berat
3	Saya sering menemui kesulitan pada saat bekerja	-	3	16	17	9	167	Berat
4	Saya merasa fasilitas yang diberikan perusahaan belum memadai	-	2	9	9	25	192	Sangat Berat
5	Saya merasa keleluasaan dalam bekerja sangat terbatas	-	4	12	11	18	178	Berat
6	Sering kali pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai	-	1	12	22	10	176	Berat

	dengan hati nurani							
7	Saya merasa <i>job description</i> yang diberikan tidak sesuai dengan posisi saya	-	5	12	14	14	172	Berat
8	Saya sulit mengendalikan diri ketika terjadi selisih paham dengan struktur organisasi yang lebih Berat	-	4	13	12	16	175	Berat
9	Saya merasa pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika karyawan melakukan kesalahan kerja	-	3	25	12	5	154	Berat
10	Ketika saya mengalami perbedaan pendapat pimpinan, membuat saya merasa tidak nyaman	-	3	25	11	6	155	Berat
Jumlah							1714	Berat
Rata-Rata							171,4	

Sumber: Data Olahan Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 15 dapat diketahui bahwa pernyataan paling tinggi skornya adalah pernyataan karyawan merasa fasilitas yang diberikan perusahaan belum memadai dengan nilai 192 dan dinyatakan sangat berat. Sehingga secara keseluruhan stress kerja dinyatakan kategori berat dengan rata-rata keseluruhan sebesar 171,4.

2. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Variabel Kinerja karyawan terdiri dari 10 pernyataan kuesioner dengan 3 indikator terhadap variabel. Kuesioner diberikan kepada 45 responden, hasil tanggapan responden terhadap Kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

a. Indikator Kualitas

Hasil jawaban responden terhadap indikator kualitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Jawaban Responden Terhadap Kualitas

Item	Pernyataan	Jawaban					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar	-	-	20	13	12	172	Tinggi
2	Hasil kerja dapat dipastikan keakuratannya	-	-	21	11	13	172	Tinggi
3	Bertanggung jawab dengan pekerjaannya	-	-	15	11	19	184	Tinggi
4	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya	-	20	7	15	3	136	Sedang
Jumlah							664	Tinggi
Rata-rata							166	

Sumber: Data olahan tahun 2023

Berdasarkan Tabel 16 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan berdasarkan kualitas dengan jumlah skor 664. Sehingga secara keseluruhan indikator kualitas dinilai termasuk kategori tinggi dengan rata-rata keseluruhan skor 166.

b. Indikator Kuantitas

Hasil jawaban responden terhadap indikator kuantitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Jawaban Responden Terhadap Kuantitas

Item	Pernyataan	Jawaban					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	-	8	9	21	7	162	Tinggi
2	Tidak pernah keluar tanpa izin saat bekerja	-	17	17	8	3	132	Sedang
3	Jumlah aktivitas yang diberikan pemimpin sesuai dengan yang diharapkan	-	17	17	8	3	132	Sedang
4	Mampu menyesuaikan diri dan bekerja sama dengan rekan	-	-	8	26	11	183	Tinggi

	kerja							
Jumlah							609	Tinggi
Rata-rata							152,25	

Sumber: Data olahan tahun 2023

Berdasarkan Tabel 17 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan berdasarkan kuantitas dengan jumlah skor 609. Sehingga secara keseluruhan indikator kuantitas dinilai termasuk kategori tinggi dengan rata-rata keseluruhan skor 152,25.

c. Indikator Ketepatan Waktu

Hasil jawaban responden terhadap indikator ketepatan waktu adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Jawaban Responden Terhadap Ketepatan Waktu

Item	Pernyataan	Jawaban					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Tugas dapat diselesaikan tepat pada waktunya	-	-	14	25	6	172	Tinggi
2	Datang dan pulang kerja tepat waktu	-	15	11	15	4	143	Sedang
Jumlah							315	Tinggi
Rata-rata							157,5	

Sumber: Data olahan tahun 2023

Berdasarkan Tabel 18 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan berdasarkan ketepatan waktu dengan jumlah skor 315. Sehingga secara keseluruhan indikator ketepatan waktu tuntutan antarpribadi dinilai termasuk kategori tinggi dengan rata-rata keseluruhan skor 157,5.

d. Rekapitulasi skor variabel Kinerja karyawan

Rekapitulasi pernyataan dengan skor tertinggi dan skor terendah dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban					Total Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar	-	-	20	13	12	172	Tinggi
2	Hasil kerja dapat dipastikan keakuratannya	-	-	21	11	13	172	Tinggi
3	Bertanggung jawab dengan pekerjaannya	-	-	15	11	19	184	Tinggi
4	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya	-	20	7	15	3	136	Sedang
5	Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	-	8	9	21	7	162	Tinggi
6	Tidak pernah keluar tanpa izin saat bekerja	-	17	17	8	3	132	Sedang
7	Jumlah aktivitas yang diberikan pemimpin sesuai dengan yang diharapkan	-	17	17	8	3	132	Sedang
8	Mampu menyesuaikan diri dan bekerja sama dengan rekan kerja	-	-	8	26	11	183	Tinggi
9	Tugas dapat diselesaikan tepat pada waktunya	-	-	14	25	6	172	Tinggi
10	Datang dan pulang kerja tepat waktu	-	15	11	15	4	143	Sedang
Jumlah							1588	Tinggi
Rata-Rata							158.8	

Sumber: Data Olahan Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 19 dapat diketahui bahwa pernyataan paling tinggi skornya adalah pernyataan karyawan bertanggung jawab dengan pekerjaannya dengan nilai 184 dan dinyatakan tinggi. Sehingga secara keseluruhan kinerja karyawan dinyatakan kategori tinggi dengan rata-rata keseluruhan sebesar 158,8.

4.1.3 Analisis Regresi Sederhana

Hasil analisis regresi linier sederhana menggunakan aplikasi SPSS 25 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Konstanta	48.767	5.307		9.188	.000
	Stres Kerja	-.325	.138	-.338	-2.353	.023

Dari hasil analisis program SPSS maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk. Adapun persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 48,767 - 0,325 X$$

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai:

a. Konstanta

Hasil perhitungan diperoleh bahwa nilai koefisiennya sebesar 48,767.

Artinya, jika nilai X dianggap nol, maka kinerja karyawan adalah sebesar 48,767.

b. Stres Kerja (X)

Nilai koefisien variabel stress kerja (X) bertanda negatif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,325. Hal ini menunjukkan bahwa setiap nilai variabel stress kerja dinaikkan 1 poin atau satuan sementara, maka variabel kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,325.

1. Uji-t

Uji t bertujuan untuk melihat secara parsial apakah pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) bermakna atau tidak. Uji t dapat dilihat dari nilai signifikansi dan nilai t hitung. Apabila nilai signifikansi <

0,05 maka ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji t

Model		t	Sig.
1	Konstanta	9.188	.000
	Stres Kerja	-2.353	.023

Berdasarkan hasil Uji t menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 2,353. Jika dibandingkan dengan t-tabel dengan $\alpha = 0,05$ dan $n=45$ maka $t\text{-tabel}=2,01410$ maka $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$. Dapat dilihat pula dengan nilai p-value lebih kecil dari 0,05. Sehingga dengan demikian tolak H_0 yang artinya variabel stress kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Uji Koefisien Determinasi

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel model summary berikut ini:

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.338	0.114	0.093	4.453

Pada tabel di atas diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,114 atau 11,4%. Hal ini membuktikan bahwa stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 11,4%. Sedangkan sisanya sebesar 88,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

4.2 Analisis dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tiga Pilar Gunung Batu. Berikut uraian penjelasan untuk berbagai hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya.

4.2.1 Gambaran Stres Kerja dan Kinerja karyawan

Stres kerja dapat menjadi salah satu penyebab penurunan produktifitas karyawan. Stres kerja pada penelitian ini merupakan gambaran mengenai bagaimana keadaan dan kondisi karyawan di PT. Tiga Pilar Gunung Batu dalam bekerja berdasarkan pendapat karyawan. Berdasarkan hasil penelitian mengenai gambaran stres kerja di PT. Tiga Pilar Gunung Batu termasuk kategori Berat. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Tiga Pilar Gunung Batu masih mengalami stress kerja yang dapat menghambat kinerja karyawan dalam bekerja.

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan Tinggi biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, Tinggi dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Padila (2022) yang menunjukkan bahwa kategori tingkat stress tinggi (berat) dan beban kerja juga tinggi. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Andriani (2017) menunjukkan hasil bahwa mengalami stress kerja kategori sedang.

Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan yang dapat diukur. Ketika membicarakan kinerja, biasanya berfikir tentang dimensi Tinggi-buruk. Artinya, apabila seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan

standart atau kriteria yang telah dibakukan oleh organisasi, maka kinerja yang dimiliki orang tersebut tergolong Tinggi, jika tidak, berarti berkinerja buruk. Kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai bagaimana kinerja karyawan yang dilakukan oleh karyawan di PT. Tiga Pilar Gunung Batu berdasarkan pendapat karyawan. Berdasarkan hasil penelitian kinerja karyawan PT. Tiga Pilar Gunung Batu dalam keadaan sangat Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Tiga Pilar Gunung Batu telah Sedang Tinggi dalam melakukan pekerjaan di kantor.

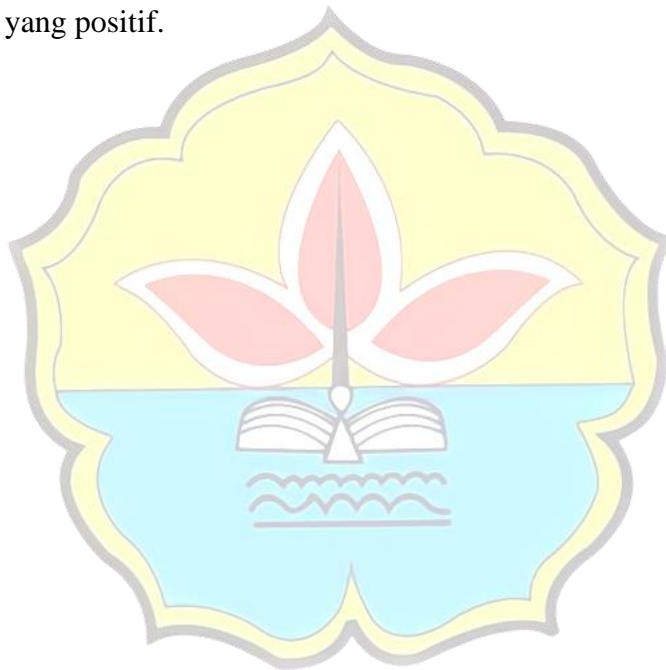
4.2.2 Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja dapat memiliki rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih Tinggi dengan cara mengubah persepsi karyawan dan pekerjaannya sehingga mencapai prestasi karier yang Tinggi. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari perusahaan akan membuat karyawan tidak nyaman bahkan tertekan, dan tidak termotivasi sehingga kerja terganggu dan tidak optimal. Dalam jangka panjang, karyawan tidak mampu menangani stres kerja dapat mengakibatkan karyawan sakit bahkan mengundurkan diri. Sehingga kondisi stres ini dapat mengalami ketidakpuasaan dalam bekerja dan menurunkan kinerja. Stres kerja ini tentu dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Stres kerja merupakan variabel bebas yang diteliti dan diuji pada penelitian ini. Hasil dari penelitian ditunjukkan dengan hasil uji t menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,023. Hasil perhitungan menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh

stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, artinya stres kerja mampu menurunkan kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja yang semakin meningkat akan menyebabkan kinerja karyawan yang semakin menurun. Sedikit berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Aulia (2021), Wartono (2017), dan Sagala (2017) yang menyatakan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun memiliki pengaruh yang positif.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tiga Pilar Gunung Batu dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja di PT. Tiga Pilar Gunung Batu dengan rata-rata 171,4 dikategorikan Berat, begitu pula variabel kinerja karyawan PT. Tiga Pilar Gunung Batu dengan rata-rata 158,8 dikategorikan Tinggi. Penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Padila (2022) yang menunjukkan bahwa kategori tingkat stress berat dan beban kerja tinggi.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Pilar Gunung Batu. Pernyataan ini dibuktikan dengan t -hitung (2,353) > t -tabel (1,67943) dan nilai p -value lebih kecil dari 0,05. Sehingga dengan demikian tolak H_0 yang artinya variabel stress kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Aulia (2021), Wartono (2017), dan Sagala (2017) yang menyatakan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun memiliki pengaruh yang positif.
3. Koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,114 atau 11,4%. Hal ini membuktikan bahwa stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar

11,4%. Sedangkan sisanya sebesar 88,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disarankan bahwa:

1. Pada variabel stress kerja tentang fasilitas yang diberikan perusahaan belum memadai memiliki skor tertinggi untuk stress kerja. Sehingga pentingnya bagi karyawan untuk menurunkan stres kerja terutama dalam hal fasilitas yang diberikan perusahaan untuk menunjang karyawan seperti fasilitas tempat kerja, biaya transportasi, kesehatan, hiburan, pengembangan skill, dan apresiasi performa kerja.
2. Pada variabel kinerja karyawan tentang izin kerja dan aktivitas yang diberikan pemimpin sesuai dengan yang diharapkan memiliki skor paling rendah. Sehingga pentingnya bagi karyawan untuk meningkatkan kedisiplinan terkait izin kerja dan meningkatkan kerjasama karyawan dengan pemimpin.

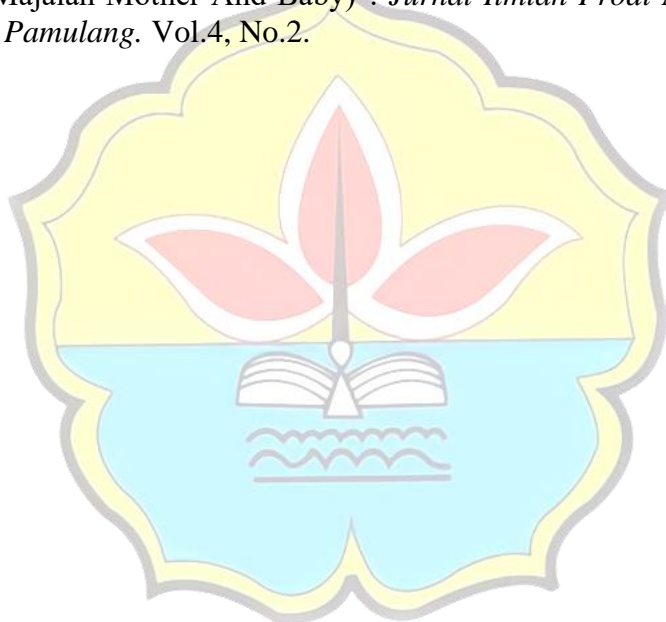
DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asih, GY. Widhiastuti, H. Dewi, R. 2018. *Stress Kerja*. Semarang: Semarang University Press
- Indartono, S. (2012). *Pengantar Manajemen: Character Inside*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kreitner, R., dan Kinicki. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthan, F. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Yogyakarta: Andi Ofset.
- Moeheriono. 2018. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mukhtar, A. 2021. *Stres Kerja dan Kinerja Di Lembaga Perbankan Syariah*. Bojong: PT. Nasya Expanding Management.
- Munandar, 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Priyono. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rialmi, Zachkharia. 2021. *Manajemen Konflik dan Stress*. Bandung: CV. Widina Media Utama.
- Robbins, Stephen P. 2017. *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Indeks.
- Saranani, F. Setiawan, M, dan Asraf. 2022. *Stres Kerja*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Sarinah & Mardalena. 2017. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Siagian, S P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2014. *Strategic Management in Action*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Waluyo, Minto. 2013. *Psikologi Industri*. Jakarta: Akademia Permata.

Jurnal

- Aulia, M. 2021. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Jambi Rayon Telanaipura". *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (MenKeu)*. Vol.10, No.2.
- Putri, V.S., dan F.P. Sary. 2020. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Lestari Busana Anggun Mahkota di Bagian Produksi)". *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*. Vol.4, No.2.
- Sagala, E.J. dan R.P. Ardi. 2017. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus pada Tenaga Pengajar di Telkom University". *e-Proceeding of Management*. Vol.4, No.1.
- Susan, E. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia". *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2): 952-962.
- Wartono, T. 2017. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby)". *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. Vol.4, No.2.



LAMPIRAN

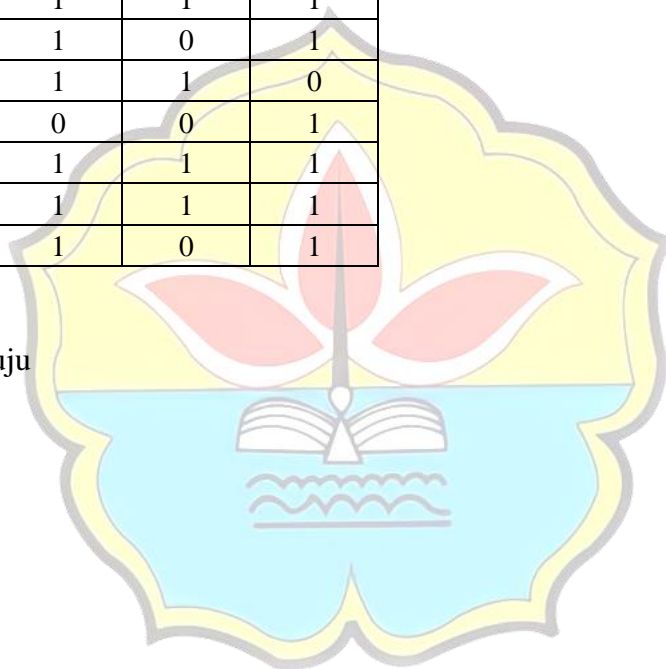
Lampiran 1. Obervasi Awal

No. Responden	Pernyataan		
	1	2	3
1	1	1	0
2	1	0	1
3	1	1	1
4	1	1	0
5	0	0	1
6	1	1	1
7	1	1	0
8	1	0	1
9	1	1	1
10	1	0	1
11	1	1	0
12	0	0	1
13	1	1	1
14	1	1	1
15	1	0	1

Note:

1 : Setuju

0 : Tidak Setuju



Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Sdr.

Karyawan PT. Tiga Pilar Gunung Batu

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian penyusunan tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi universitas batanghari Jambi. Maka bersama ini saya mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdr untuk menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan. Adapun identitas saya adalah sebagai berikut:

Nama : Andi Yuliyani

NIM : 1900861201025

Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tiga Pilar Gunung Batu Tungkal Ulu Kabupaten Tanjung Jabung Barat

Kuisisioner ini ditunjukkan untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Seluruh informasi dan jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu/Sdr.

Demikianlah surat pengantar ini saya sampaikan, atas partisipasi dan ketulusan hati Bapak/Ibu/Sdr, saya ucapkan terimakasih.

Jambi, Maret 2022

Hormat Saya

Andi Yuliyani

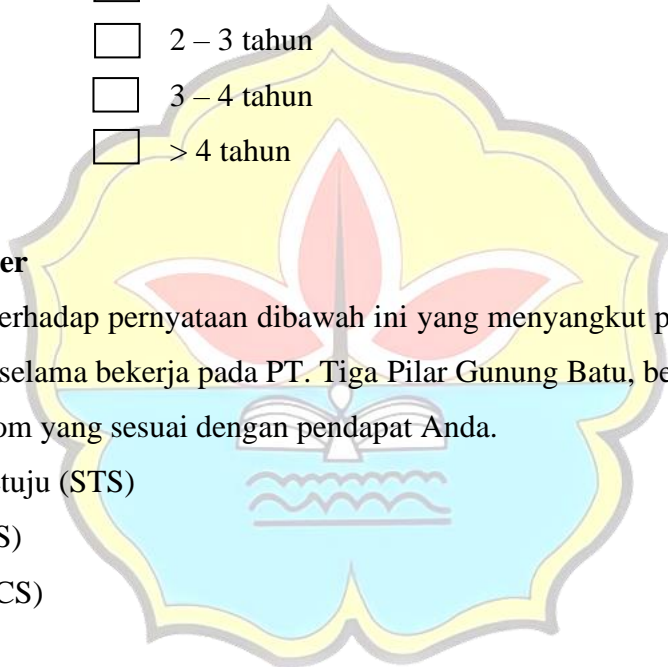
Identitas Responden

1. Nomor Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Perempuan
3. Umur : < 20 tahun
 20 – 24 tahun
 25-29 tahun
 30-35 tahun
 > 35 tahun
4. Masa Kerja : < 2 tahun
 2 – 3 tahun
 3 – 4 tahun
 > 4 tahun

Petunjuk Kuesioner

Berikan penilaian terhadap pernyataan dibawah ini yang menyangkut pengalaman yang anda rasakan selama bekerja pada PT. Tiga Pilar Gunung Batu, berilah tanda \surd (ceklis) pada kolom yang sesuai dengan pendapat Anda.

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Sedang Setuju (CS)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)



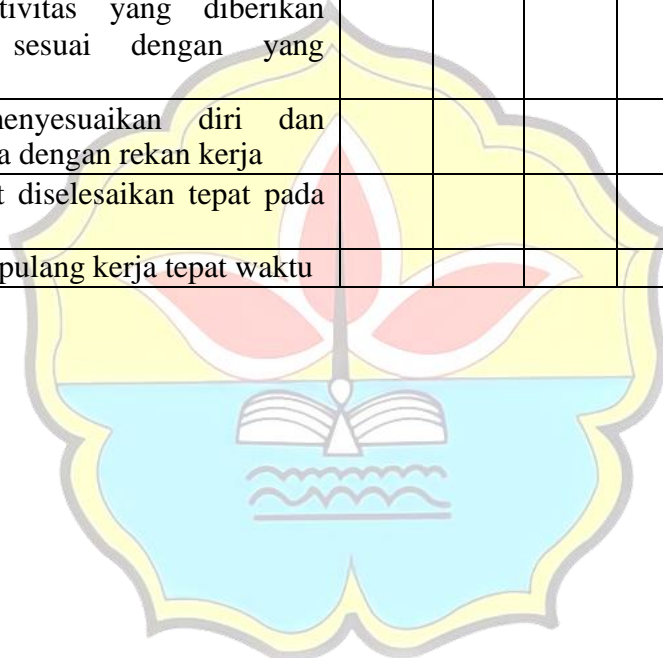
KUESIONER PENELITIAN

1. Stres Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya diberikan target pekerjaan yang Sedang Berat					
2	Saya merasa pekerjaan saya terlalu padat					
3	Saya sering menemui kesulitan pada saat bekerja					
4	Saya merasa fasilitas yang diberikan perusahaan belum memadai					
5	Saya merasa keleluasaan dalam bekerja sangat terbatas					
6	Sering kali pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan hati nurani					
7	Saya merasa <i>job description</i> yang diberikan tidak sesuai dengan posisi saya					
8	Saya sulit mengendalikan diri ketika terjadi selisih paham dengan struktur organisasi yang lebih Berat					
9	Saya merasa pimpinan kurang memberikan arahan perTinggian ketika karyawan melakukan kesalahan kerja					
10	Ketika saya mengalami perbedaan pendapat pimpinan, membuat saya merasa tidak nyaman					

2. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar					
2	Hasil kerja dapat dipastikan keakuratannya					
3	Bertanggung jawab dengan pekerjaannya					
4	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya					
5	Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan					
6	Tidak pernah keluar tanpa izin saat bekerja					
7	Jumlah aktivitas yang diberikan pemimpin sesuai dengan yang diharapkan					
8	Mampu menyesuaikan diri dan bekerja sama dengan rekan kerja					
9	Tugas dapat diselesaikan tepat pada waktunya					
10	Datang dan pulang kerja tepat waktu					



Lampiran 3. Karakteristik Responden

No. Responden	Jenis Kelamin	Umur (Tahun)	Masa Kerja (Tahun)
1	Laki-Laki	19	4
2	Laki-Laki	22	2
3	Laki-Laki	26	5
4	Perempuan	30	2
5	Laki-Laki	19	3
6	Laki-Laki	31	2
7	Perempuan	31	4
8	Laki-Laki	24	1
9	Laki-Laki	32	1
10	Laki-Laki	18	1
11	Perempuan	34	4
12	Laki-Laki	36	1
13	Laki-Laki	25	2
14	Perempuan	26	1
15	Laki-Laki	30	1
16	Perempuan	37	5
17	Laki-Laki	28	3
18	Laki-Laki	30	2
19	Perempuan	38	2
20	Laki-Laki	23	2
21	Laki-Laki	24	2
22	Laki-Laki	33	1
23	Laki-Laki	36	6
24	Laki-Laki	22	3
25	Perempuan	23	3
26	Laki-Laki	31	1
27	Laki-Laki	30	2
28	Perempuan	27	1
29	Laki-Laki	37	7
30	Laki-Laki	26	1
31	Perempuan	27	1
32	Laki-Laki	25	2
33	Perempuan	35	4
34	Perempuan	31	2
35	Perempuan	25	1
36	Laki-Laki	28	2
37	Perempuan	27	1

38	Perempuan	21	3
39	Laki-Laki	22	2
40	Laki-Laki	24	4
41	Laki-Laki	23	3
42	Perempuan	24	2
43	Laki-Laki	22	3
44	Perempuan	23	3
45	Laki-Laki	22	5



Lampiran 4. Data Hasil Jawaban Responden

Variabel Stres Kerja

No. Responden	Soal										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
2	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	45
3	4	3	3	3	3	3	5	5	3	3	35
4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	36
5	3	4	5	3	5	4	4	3	3	3	37
6	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	33
7	5	3	3	5	3	4	4	5	5	3	40
8	3	3	3	3	5	3	2	5	2	4	33
9	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
10	5	3	4	5	5	3	2	5	3	4	39
11	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	39
12	3	3	3	5	4	4	5	5	4	3	39
13	4	3	3	5	5	4	3	3	3	3	36
14	5	3	3	5	5	2	3	3	4	5	38
15	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	33
16	3	5	5	5	3	4	3	4	5	3	40
17	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
18	3	3	3	5	5	3	3	2	3	4	34
19	4	4	2	5	5	4	5	3	3	2	37
20	4	4	3	5	3	4	5	3	2	3	36
21	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	41
22	5	3	5	5	5	5	3	3	3	4	41
23	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	45
24	4	2	3	3	3	3	3	5	3	5	34
25	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	39
26	4	4	4	5	4	5	2	2	3	3	36
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	3	3	4	5	3	5	5	3	3	4	38
29	3	3	2	5	5	3	2	3	3	4	33
30	3	4	4	5	2	3	3	3	3	2	32
31	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	44
32	4	3	4	4	4	4	3	5	4	3	38
33	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	35
34	5	5	4	5	5	5	3	5	3	3	43
35	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4	45

36	3	3	4	5	2	4	4	4	3	3	35
37	5	2	3	4	2	3	2	2	5	2	30
38	3	4	3	3	4	4	4	5	3	3	36
39	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
40	5	3	3	2	3	3	3	2	3	3	30
41	4	3	3	5	3	4	5	3	4	3	37
42	3	3	4	5	4	4	3	3	3	3	35
43	4	5	4	5	5	5	5	4	3	3	43
44	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	45
45	2	5	2	2	2	3	4	4	2	3	29



Variabel Kinerja Karyawan

No. Responden	Soal										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	5	2	4	5	4	4	4	3	39
2	5	5	3	2	4	4	3	5	4	3	38
3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	2	34
4	5	5	5	2	3	4	2	5	4	3	38
5	5	5	4	3	5	4	2	4	4	3	39
6	5	3	3	2	3	3	2	3	3	2	29
7	4	5	4	2	5	5	2	5	4	4	40
8	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	30
9	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	42
10	5	3	5	2	4	3	4	5	4	4	39
11	5	5	3	4	3	4	4	4	4	3	39
12	5	5	5	2	4	4	2	4	4	4	39
13	3	3	5	2	5	3	2	5	4	4	36
14	3	5	5	2	5	4	2	5	3	4	38
15	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29
16	4	3	4	4	3	4	2	4	4	2	34
17	4	4	4	4	4	3	5	4	4	2	38
18	3	3	3	2	4	3	4	4	3	2	31
19	4	4	5	4	4	4	3	3	5	4	40
20	5	3	4	4	4	4	3	5	5	2	39
21	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	40
22	4	5	3	3	5	4	2	5	4	5	40
23	5	5	4	2	4	4	3	5	4	5	41
24	4	3	4	2	4	2	3	3	4	3	32
25	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	43
26	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	30
27	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
28	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	41
29	3	4	3	5	5	3	3	4	4	3	37
30	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	34
31	3	5	5	3	4	4	5	4	3	4	40
32	5	3	5	2	3	3	3	4	3	2	33
33	3	3	3	4	4	2	3	4	4	2	32
34	3	3	5	3	5	2	4	4	4	2	35
35	3	3	5	4	5	4	4	4	3	3	38

36	3	3	3	2	4	4	2	4	4	2	31
37	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	28
38	3	3	3	4	3	4	2	3	3	2	30
39	3	3	4	2	5	3	3	4	5	2	34
40	3	3	4	2	3	2	2	4	5	4	32
41	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	46
42	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	33
43	4	3	5	3	3	5	2	4	3	4	36
44	4	3	5	4	5	5	4	3	3	4	40
45	3	4	5	2	5	2	2	4	3	2	32



Lampiran 5. Data Interval yang telah dikonversi dengan MSI

Variabel Stres Kerja

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
1	3,411	2,425	2,203	2,011	2,017	2,299	3,840	3,858	2,488	2,488	27,040
2	4,518	2,425	3,234	2,706	3,776	4,722	3,840	3,858	3,655	4,554	37,288
3	4,518	4,396	3,234	3,823	3,776	4,722	3,840	3,858	4,644	4,554	41,365
4	2,383	3,429	4,339	2,011	3,776	3,472	2,790	2,051	2,488	2,488	29,229
5	3,411	3,429	3,234	2,011	2,753	3,472	2,790	2,051	2,488	2,488	28,129
6	4,518	2,425	2,203	3,823	2,017	3,472	2,790	3,858	4,644	2,488	32,237
7	2,383	2,425	2,203	2,011	2,017	2,299	1,990	3,858	3,655	2,488	25,328
8	3,411	3,429	3,234	2,706	2,753	3,472	2,790	3,858	3,655	3,614	32,923
9	2,383	2,425	2,203	2,011	3,776	2,299	1,000	3,858	1,000	3,614	24,569
10	4,518	2,425	3,234	3,823	3,776	2,299	1,000	3,858	2,488	3,614	31,035
11	4,518	3,429	3,234	2,706	2,753	3,472	2,790	2,838	2,488	2,488	30,718
12	2,383	2,425	2,203	3,823	2,753	3,472	3,840	3,858	3,655	2,488	30,900
13	2,383	4,396	4,339	3,823	2,017	3,472	1,990	2,838	4,644	2,488	32,390
14	4,518	2,425	2,203	3,823	3,776	1,000	1,990	2,051	3,655	4,554	29,994
15	3,411	4,396	4,339	2,706	2,753	3,472	2,790	2,838	3,655	3,614	33,975
16	3,411	2,425	2,203	3,823	3,776	3,472	1,990	2,051	2,488	2,488	28,126
17	2,383	2,425	2,203	2,011	2,017	3,472	2,790	2,838	2,488	2,488	25,116
18	3,411	3,429	1,000	3,823	3,776	3,472	3,840	2,051	2,488	1,000	28,291
19	2,383	2,425	2,203	3,823	3,776	2,299	1,990	1,000	2,488	3,614	26,001
20	4,518	3,429	3,234	2,706	2,753	4,722	3,840	2,838	2,488	2,488	33,018
21	3,411	3,429	2,203	3,823	2,017	3,472	3,840	2,051	1,000	2,488	27,734
22	3,411	4,396	4,339	3,823	3,776	3,472	3,840	2,838	3,655	3,614	37,164
23	4,518	2,425	4,339	3,823	3,776	4,722	1,990	2,051	2,488	3,614	33,746
24	4,518	4,396	4,339	3,823	3,776	4,722	3,840	3,858	4,644	4,554	42,470
25	3,411	3,429	3,234	3,823	2,753	3,472	2,790	2,051	3,655	2,488	31,107
26	4,518	4,396	4,339	3,823	3,776	3,472	2,790	3,858	2,488	2,488	35,948
27	3,411	1,000	2,203	2,011	2,017	2,299	1,990	3,858	2,488	4,554	25,830
28	2,383	2,425	3,234	3,823	2,017	4,722	3,840	2,051	2,488	3,614	30,598
29	4,518	4,396	3,234	3,823	3,776	4,722	1,990	3,858	2,488	2,488	35,292
30	3,411	4,396	4,339	3,823	3,776	3,472	3,840	2,838	2,488	4,554	36,938
31	3,411	3,429	3,234	3,823	2,753	4,722	1,000	1,000	2,488	2,488	28,349
32	3,411	2,425	3,234	2,706	2,753	3,472	1,990	3,858	3,655	2,488	29,992
33	4,518	4,396	4,339	2,011	3,776	4,722	3,840	3,858	2,488	3,614	37,562
34	3,411	2,425	2,203	2,706	2,017	2,299	2,790	2,838	3,655	2,488	26,832
35	2,383	2,425	1,000	3,823	3,776	2,299	1,000	2,051	2,488	3,614	24,860
36	2,383	2,425	3,234	3,823	1,000	3,472	2,790	2,838	2,488	2,488	26,943
37	2,383	3,429	3,234	2,706	2,017	3,472	2,790	2,838	3,655	3,614	30,139
38	2,383	3,429	2,203	2,011	2,753	3,472	2,790	3,858	2,488	2,488	27,876
39	4,518	1,000	2,203	2,706	1,000	2,299	1,000	1,000	4,644	1,000	21,370
40	3,411	2,425	2,203	3,823	2,017	3,472	3,840	2,051	3,655	2,488	29,384

41	4,518	2,425	2,203	1,000	2,017	2,299	1,990	1,000	2,488	2,488	22,427
42	3,411	4,396	3,234	3,823	3,776	4,722	3,840	2,838	2,488	2,488	35,017
43	2,383	2,425	3,234	3,823	2,753	3,472	1,990	2,051	2,488	2,488	27,108
44	1,000	4,396	1,000	1,000	1,000	2,299	2,790	2,838	1,000	2,488	19,812
45	2,383	3,429	3,234	3,823	1,000	2,299	1,990	2,051	2,488	1,000	23,698



Variabel Kinerja Karyawan

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
1	2,119	2,080	3,018	1,000	2,107	4,000	3,045	2,372	2,384	1,977	24,102
2	3,121	3,035	1,000	1,000	2,107	2,767	2,181	3,749	2,384	1,977	23,321
3	2,119	1,000	1,977	1,000	2,107	2,767	2,181	2,372	2,384	1,000	18,907
4	3,121	3,035	3,018	1,000	1,000	2,767	1,000	3,749	2,384	1,977	23,051
5	3,121	3,035	1,977	1,945	3,227	2,767	1,000	2,372	2,384	1,977	23,805
6	3,121	1,000	1,000	1,000	1,000	1,866	1,000	1,000	1,000	1,000	12,987
7	2,119	3,035	1,977	1,000	3,227	4,000	1,000	3,749	2,384	2,782	25,273
8	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,181	2,372	2,384	1,977	14,914
9	2,119	2,080	3,018	2,660	2,107	4,000	2,181	3,749	2,384	2,782	27,080
10	3,121	1,000	3,018	1,000	2,107	1,866	3,045	3,749	2,384	2,782	24,072
11	3,121	3,035	1,000	2,660	1,000	2,767	3,045	2,372	2,384	1,977	23,361
12	3,121	3,035	3,018	1,000	2,107	2,767	1,000	2,372	2,384	2,782	23,585
13	1,000	1,000	3,018	1,000	3,227	1,866	1,000	3,749	2,384	2,782	21,025
14	1,000	3,035	3,018	1,000	3,227	2,767	1,000	3,749	1,000	2,782	22,577
15	1,000	1,000	1,000	1,945	1,000	1,000	2,181	1,000	1,000	1,977	13,103
16	2,119	1,000	1,977	2,660	1,000	2,767	1,000	2,372	2,384	1,000	18,279
17	2,119	2,080	1,977	2,660	2,107	1,866	3,946	2,372	2,384	1,000	22,511
18	1,000	1,000	1,000	1,000	2,107	1,866	3,045	2,372	1,000	1,000	15,389
19	2,119	2,080	3,018	2,660	2,107	2,767	2,181	1,000	3,750	2,782	24,465
20	3,121	1,000	1,977	2,660	2,107	2,767	2,181	3,749	3,750	1,000	24,313
21	2,119	2,080	1,000	2,660	2,107	2,767	2,181	3,749	3,750	2,782	25,196
22	2,119	3,035	1,000	1,945	3,227	2,767	1,000	3,749	2,384	3,901	25,126
23	3,121	3,035	1,977	1,000	2,107	2,767	2,181	3,749	2,384	3,901	26,222
24	2,119	1,000	1,977	1,000	2,107	1,000	2,181	1,000	2,384	1,977	16,746
25	2,119	3,035	3,018	3,829	3,227	2,767	2,181	2,372	2,384	2,782	27,713
26	1,000	2,080	1,000	1,945	1,000	1,000	2,181	2,372	1,000	1,000	14,578
27	3,121	3,035	3,018	3,829	3,227	4,000	3,946	2,372	2,384	3,901	32,831
28	1,000	2,080	3,018	2,660	3,227	2,767	3,045	2,372	2,384	2,782	25,335
29	1,000	2,080	1,000	3,829	3,227	1,866	2,181	2,372	2,384	1,977	21,916
30	1,000	2,080	1,000	2,660	1,000	2,767	1,000	2,372	2,384	1,977	18,241
31	1,000	3,035	3,018	1,945	2,107	2,767	3,946	2,372	1,000	2,782	23,971
32	3,121	1,000	3,018	1,000	1,000	1,866	2,181	2,372	1,000	1,000	17,557
33	1,000	1,000	1,000	2,660	2,107	1,000	2,181	2,372	2,384	1,000	16,704
34	1,000	1,000	3,018	1,945	3,227	1,000	3,045	2,372	2,384	1,000	19,990
35	1,000	1,000	3,018	2,660	3,227	2,767	3,045	2,372	1,000	1,977	22,065
36	1,000	1,000	1,000	1,000	2,107	2,767	1,000	2,372	2,384	1,000	15,630
37	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,767	1,000	1,000	1,000	1,000	11,767
38	1,000	1,000	1,000	2,660	1,000	2,767	1,000	1,000	1,000	1,000	13,427
39	1,000	1,000	1,977	1,000	3,227	1,866	2,181	2,372	3,750	1,000	19,373
40	1,000	1,000	1,977	1,000	1,000	1,000	1,000	2,372	3,750	2,782	16,881
41	3,121	3,035	3,018	2,660	3,227	4,000	2,181	2,372	3,750	3,901	31,264
42	1,000	2,080	1,977	2,660	1,000	1,866	1,000	1,000	1,000	2,782	16,366

43	2,119	1,000	3,018	1,945	1,000	4,000	1,000	2,372	1,000	2,782	20,235
44	2,119	1,000	3,018	2,660	3,227	4,000	3,045	1,000	1,000	2,782	23,850
45	1,000	2,080	3,018	1,000	3,227	1,000	1,000	2,372	1,000	1,000	16,696



Lampiran 6. Tabel Distribusi t

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41		0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42		0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43		0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44		0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45		0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46		0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47		0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48		0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49		0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50		0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141

Lampiran 7. Output SPSS

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.338 ^a	.114	.093	4.453	1.596

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109.781	1	109.781	5.535	.023 ^b
	Residual	852.797	43	19.832		
	Total	962.578	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	48.767	5.307		9.188	.000		
	Stres Kerja	-.325	.138	-.338	-2.353	.023	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan