

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. YURIS SAHABAT
BAROKAH JAMBI**



SKRIPSI

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

Disusun Oleh:

NAMA : BELLA PRISTIKA
NIM : 1600861201264
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BATANGHARI
JAMBI
2020



TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa skripsi sebagai berikut :

NAMA : BELLA PRISTIKA
NIM : 1600861201264
PROGRAM STUDI : EKONOMI MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. YURIS SAHABAT BAROKAH JAMBI

Telah memenuhi syarat dan layak untuk di uji pada ujian skripsi dan komperhensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Dosen Pembimbing I

(Dr. Evi Andriani, SE, M,Si)

Jambi, Januari 2020

Dosen Pembimbing II

(Hj. Reni Devita S.E., M.M)

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen

(Anisaj SE.MM)

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : BELLA PRISTIKA
NIM : 1600861201264
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
DOSEN PEMBIMBING : Dr. Evi Adriani SE,M.Si
Hj. Reni Devita SE,MM
JUDUL SKRIPSI :PENGARUH STRESS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. YURIS SAHABAT
BAROKAH JAMBI

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Batnghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam kesadaran tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Februari 2020
Yang membuat pernyataan

BELLA PRISTIKA
NIM. 1600861201264

ABSTRAK

(Bella Pristika / 1600861201264 / Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yuris Sahabat Barokah Jambi / Pembimbing Pertama : Dr. Evi Adriani SE, M.Si. / Pembimbing Kedua : Hj. Reni Devita SE,MM).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat stres kerja dan kinerja karyawan pada PT. Yuris Sahabat Barokah Jambi.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder . Data primer diperoleh dari pengisian kuisioner dengan menggunakan metode sensus dengan jumlah responden 30 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah analisis deskriptif dan verifikatif dengan model persamaan regresi linear sederhana. Dari analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Tingkat stres hanya mampu menjelaskan kinerja sebesar 0,1 % sebaliknya 99,9% disebabkan variabel lain diluar variabel yang di teliti dalam penelitian ini.

Saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah hendaknya pimpinan lebih aktif dalam melakukan pengawasan agar kesalahan yang terjadi dapat langsung segera di atasi dengan demikian dapat menghindari tingkat stres kerja pada karyawan. Hendaknya di perusahaan *Job description* tetap dijalankan sesuai S.O.P (*Standar Operating Procedur*) sehingga beban kerja yang dirasakan karyawan tidak terlalu berat dan kinerja berjalan lebih baik. Bagi peneliti lain yang ingin meneliti di PT. Yuris Sahabat Barokah Jambi, hendaknya melakukan penelitian berdasarkan variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini, karena tidak terdapat pengaruh antara tingkat stres kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Yuris Sahabat Barokah Jambi.

ABSTRACT

(Bella Pristika / 1600861201264/Effect of Job Stress on Employee Performance PT. Yuris Sahabat Barokah Jambi/First Advisor : Dr. Evi Adriani SE, M.Si. 2nd Advisor : Hj. Reni Devita SE,MM).

The purpose of this study was to know the level of work stress and employee performance at PT. Yuris Sahabat Barokah Jambi.

Source of data used in this study are primary data and secondary data. Primary data were obtained from filling out the questionnaire using the census method with 30 respondents. The analytical method used in this research is descriptive and verification analysis with a simple linear regression equation model. From a simple linear regression analysis shows that there is no relationship between work stress and employee performance. The stress level is only able to explain the performance of 0.1% while 99.9% is caused by other variables outside the variables examined in this study.

Suggestions that can be conveyed in this study are that leaders should be more active in supervising so that errors that occur can be immediately addressed immediately so as to avoid the level of work stress on employees. Job descriptions should be carried out in accordance with the company S.O.P (Standard Operating Procedure) so that the workload perceived by employees is not too heavy and the performance goes better. For other researchers who want to examine at PT. Yuris Sahabat Barokah Jambi, should conduct research based on other variables outside the variables examined in this study, because there is no influence between the level of employee work stress on employee performance at PT. Yuris Sahabat Barokah Jambi. The suggestion that can be conveyed in this study is that the leadership should be more active in conducting supervision so that errors that occur can be immediately addressed so as to avoid the level of work stress on employees. Job descriptions should be carried out in accordance with the company S.O.P (Standard Operating Procedure) so that the workload perceived by employees is not too heavy and the performance goes better. For other researchers who want to examine at PT. Yuris Sahabat Barokah Jambi, should conduct research based on other variables outside the variables examined in this study, because there is no influence between the level of employee work stress on employee performance at PT. Yuris Sahabat Barokah Jambi.

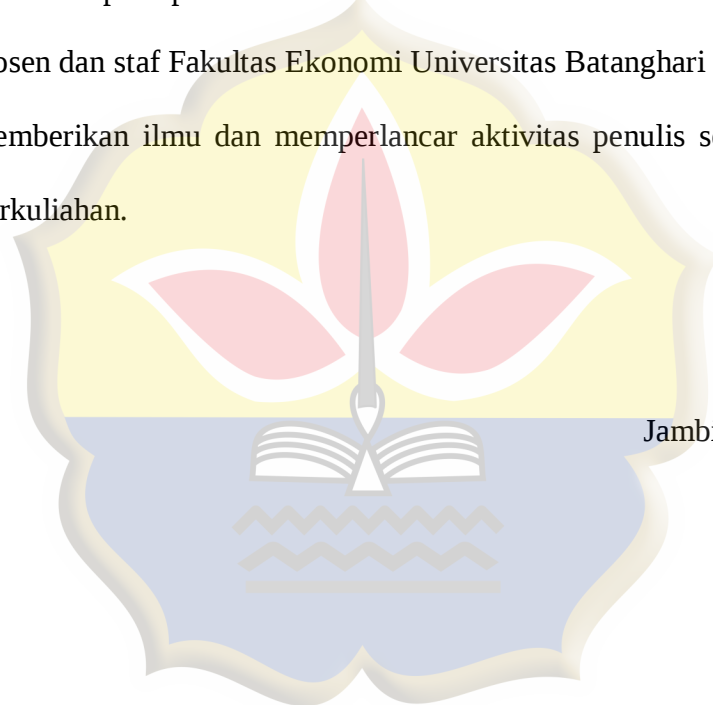
KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yuris Sahabat Barokah Jambi”. Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Sebagai ungkapan rasa syukur dengan terselesainya skripsi, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, kesehatan, kemudahan dan keberkahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi tepat pada waktunya.
2. Bapak H. Fachruddin Razi, SH, MH selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani SE,M.Ak,Ak.,CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan arahan selama perkuliahan.
4. Ibu Anisah SE,MM selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
5. Ibu Dr. Evi Adriani SE,M.Si, selaku pembimbing skripsi 1 yang dengan sabar memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis selama menyusun skripsi sehingga selesai tepat pada waktunya.

6. Ibu Hj. Reni Devita SE,MM, selaku pembimbing skripsi 2 yang dengan sabar memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi pada waktu yang ditentukan.
7. Ibu Merrizki Sofiana, SH yang telah memberikan izin melakukan penelitian pada perusahaan tersebut.
8. Dosen dan staf Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan memperlancar aktivitas penulis selama mengikuti perkuliahan.



Jambi, Februari 2020

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2.Identifikasi Masalah.....	6
1.3.Rumusan Masalah.....	6
1.4.Tujuan Penelitian	7
1.5.Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	
2.1. Tinjauan Pustaka.....	8
2.1.1.Landasan Teori	8
2.1.2. Kerangka Pemikiran.....	25
2.1.3. Hipotesis penelitian.....	25
2.2. Metode Penelitian.....	27
2.2.1. Jenis dan Sumber Data.....	27
2.2.2. Metode Pengumpula Data.....	27
2.2.3. Populasi dan Sampel.....	28
2.2.4. Metode dan alat Analisis Data.....	28

2.2.5.Operasional Variabel.....	32
BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
3.1. Riwayat Singkat Perusahaan.....	38
3.2. Visi dan Misi Perusahaan.....	39
3.3.Struktur Organisasi.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Karakteristik Responden	45
4.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
4.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	46
4.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	46
4.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja.....	47
4.2 Tingkat Stress Kerja dan Kinerja Karyawan	47
4.2.1.Tingkat Stres Kerja Karyawan	47
4.2.1.1 Berdasarkan Indikator Stress Kerja.....	47
a. Beban Yang Dirasakan Terlalu Berat.	47
b. Waktu Kerja Yang Mendesak.....	49
c. Kualitas Pengawasan Kerja Yang Rendah.....	49
d. Iklim Kerja Yang Tidak Sehat.....	50
e. Autoritas Kerja Yang Tidak Memadai Yang Berhubungan Dengan Tanggung Jawab.....	51
f. Konflik Kerja.....	53
g. Perbedaan Nilai Antara Karyawan Dengan Pimpinan Yang Frustrasi Dalam Bekerja.....	54
h. Rekapitan Jawaban Responden Terhadap Indikator Stres Kerja..	55
i. Total Rata-Rata Jawaban Responden Terhadap Dimensi Stres Kerja.....	56
4.2.2. Tingkat Kinerja Karyawan	57

4.2.2.1. Berdasarkan Indikator Stress Kerja.....	58
a. Efektif.....	58
b. Efisien.....	59
c. Kualitas.....	60
d. Ketepatan Waktu.....	61
e. Produktivitas.....	62
f. Keselamatan.....	63
g. Rekapitan Jawaban Responden Terhadap Indikator Stres Kerja..	64
h. Total Rata-Rata Jawaban Responden Terhadap Dimensi Stres..	65
4.3. Pengaruh Tingkat Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	66
4.3.1. Analisis Regresi	67
4.3.2. Analisis Korelasi dan Determinasi	68
4.3.3. Uji Hipotesis	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan.....	71
5.2. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA.....	73
LAMPIRAN.....	75

DAFTAR TABEL

Tabel	Keterangan	Halaman
1.1.	Jumlah Karyawan.....	3
1.2.	Tingkat Pencapaian Target Penjualan	5
2.1	Operasional Variabel.....	33
4.1.	Menurut Jenis Kelamin.....	45
4.2.	Berdasarkan Umur.....	46
4.3.	Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir.....	46
4.4.	Berdasarkan Lamanya Bekerja.....	47
4.5.	Dimensi Beban Kerja Yang Berat.....	48
4.6.	Dimensi Waktu Yang Mendesak	49
4.7.	Dimensi Kepemimpinan	50
4.8.	Dimensi Iklim Kerja Yang Tidak Sehat.....	51
4.9.	Dimensi Autoritas Kerja Yang Tidak Memadai.....	52
4.10.	Dimensi Konflik Kerja.....	53
4.11.	Dimensi Perbedaan Nilai	54
4.12.	Rekap Jawaban Responden Terhadap Indikator Stres Kerja.....	55
4.13.	Total Rata-Rata Jawaban Responden Terhadap Dimensi Stress Kerja	56
4.14.	Dimensi Efektif.....	58
4.15.	Dimensi Efisien.....	59
4.16.	Dimensi Kualitas.....	60
4.17.	Dimensi Ketepatan Waktu.....	61
4.18.	Dimensi Produktivitas.....	62
4.19.	Dimensi Keselamatan.....	63
4.20.	Rekap Jawaban Responden Terhadap Indikator Kinerja	
	Total.....	64

4.21.	Rekapan	Jawaban	Responden	Terhadap	Dimensi	
	Kinerja.....					66



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pemikiran.....	26
Gambar 3.1 Bagan Struktur Organisasi	40



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Suwatno 2011:16). Unsur manusia (*Men*) berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang di sebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Manajemen Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menjalankan kehidupan perusahaan. Apabila sumber daya manusia memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka kehidupan perusahaan akan berjalan dengan baik dan pada akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan.

Perusahaan yang besar dan sukses adalah perusahaan yang dapat berdiri kokoh ditengah persaingan yang semakin menglobal. Persaingan yang tinggi menjadi tantangan bagi perusahaan dan karyawan, sehingga perusahaan menaikkan target penjualan agar terlihat lebih menonjol untuk memenangkan persaingan. Dalam keadaan ini perusahaan dan karyawan dituntut untuk bisa beradaptasi dalam segala kondisi persaingan, dimana beban kerja semakin berat dan membuat semakin banyak kebutuhan yang harus dipenuhi agar kegiatan perusahaan berjalan dengan baik.

Di sisi lain, bagaimana mungkin kegiatan perusahaan berjalan dengan baik seandainya sumber daya manusianya bekerja tidak produktif.

Sumber daya manusia bekerja tidak produktif artinya karyawan yang ada tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah serta mengalami stres kerja.

Menurut Veitzal (2006:308) stress kerja merupakan reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya. Artinya, stress muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Beban kerja yang terlalu berlebihan terhadap karyawan dapat menimbulkan stres yang berkepanjangan. Dalam jangka pendek, stress yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerja nya pun akan terganggu.

Menurut Veitzal (2006:50) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati.

Menurut Ananta (2007:62) kinerja seseorang dapat menurun akibat dari adanya dampak negatif stres yang dialami seorang karyawan. Keadaan demikian tentu saja berdampak pada karir karyawan yang bersangkutan karena terjadinya penurunan stabilitas dan daya tahan tubuhnya.

Banyak perusahaan yang bergerak dibidang perumahan dari semua itu diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat tidak mungkin terkena stress. Artinya, stress muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Dalam jangka pendek, stress yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi dan frustasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerja nya pun akan terganggu.

PT. Yuris Sahabat Barokah bergerak dibidang penjualan perumahan yang berada di Kota Jambi. Perusahaan ini berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun jumlah karyawan pada PT. Yuris Sahabat Barokah dalam lima tahun terakhir sebagai berikut:

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan Pada PT. Yuris Sahabat Barokah tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Perkembangan (%)
2015	15	-
2016	18	20
2017	20	11.1
2018	22	10
2019	30	36.3

Sumber : PT. Yuris Sahabat Barokah 2019

Berdasarkan pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah karyawan pada PT. Yuris Sahabat Barokah selalu mengalami kenaikan pada setiap tahun nya, terutama pada tahun 2019 jumlah karyawan naik menjadi 30 orang atau 36,3%.

Di dalam setiap perusahaan pasti selalu menginginkan setiap karyawannya agar berprestasi dan mampu mengerjakan juga menyelesaikan target dengan benar dan secepat mungkin, akan tetapi untuk mencapai tujuan ini para karyawan bekerja akan dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Berdasarkan pengamatan langsung penulis ke perusahaan PT. Yuris Sahabat barokah dan hasil wawancara dengan karyawan, penulis menyimpulkan bahwa terdapat stres kerja yang di alami karyawan PT. Yuris Sahabat Barokah. Dimana di dalam perusahaan tersebut belum terdapat *job description* yang jelas, dalam artian belum ada catatan sistematis tentang tugas, wewenang dan tanggung jawab bagi setiap karyawan. Memang di dalam perusahaan sudah ada struktur organisasi tetapi tidak berjalan sesuai S.O.P (*Standar Operating Procedur*). Hal tersebut menjadi indikator bahwa dalam melaksanakan pekerjaan untuk pencapaian target perusahaan tidak sedikit karyawan yang mengalami stress kerja.

Target penjualan pada PT. Yuris Sahabat Barokah mencapai jumlah besar setiap tahunnya. Tentu dengan jumlah tersebut karyawan-karyawan PT. Yuris Sahabat Barokah harus bekerja keras dan tangguh serta bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya, akan tetapi target pencapaian oleh PT. Yuris Sahabat Barokah tidak semuanya dapat terealisasi, dapat di lihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2

Tingkat Pencapaian Target Penjualan Pada PT. Yuris Sahabat Barokah

Tahun	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	Persentase Realisasi (%)
2015	80	74	92.5
2016	90	78	86.7
2017	95	82	88.4
2018	110	98	89.1
2019*	120	108	90
Rata-rata	99	88	89.34

(Sumber: PT. Yuris Sahabat Barokah)

Berdasarkan tabel 1.2 di ketahui bahwa PT. Yuris Sahabat Barokah mempunyai target kerja yang selalu menaik setiap tahunnya, demikian juga realisasinya. Namun bila dibandingkan antara target dengan realisasinya tingkat pencapaiannya setiap tahun selalu lebih rendah dibandingkan target presentase pencapaian target selama 5 tahun terakhir. Rata-rata target kerja yang terealisasikan pada PT. Yuris Sahabat Barokah dalam lima tahun terakhir ialah 89.34% dengan kecenderungan menurun.

Oleh sebab itu PT. Yuris Sahabat Barokah berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan nya agar dapat bekerja secara maksimal dalam mencapai target perusahaan. Terkait dengan masalah diatas maka perusahaan sangat perlu untuk mengadakan program pengelolaan stres. Pemilihan strategi dalam melaksanakan program pengelolaan stres pada karyawan harus dipertimbangkan. Melalui program tersebut perusahaan dan setiap karyawan diharapkan mampu menangani setiap masalah yang ada sehingga dapat mengurangi dan mencegah dampak

negatif yang ditimbulkan oleh stres. Dengan teratasinya masalah pengaruh negatif stres pada karyawan diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya, karena modal utama peningkatan kinerja karyawan yang terlihat dalam perusahaan yang berperan secara langsung dalam mengatur kegiatan perusahaan.

Berdasarkan keterangan diatas maka penulis tertarik untuk meneliti pengaruh stress kerja terhadap kinerja pada PT. Yuris Sahabat Barokah. Hasil penelitian ini dituangkan dalam skripsi dengan judul ***“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yuris Sahabat Barokah Jambi”***.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah dapat ditentukan beberapa identifikasi masalah sebagai berikut:

1. PT. Yuris Sahabat Barokah sudah memiliki *Job description* namun belum jelas.
2. Pelaksanaan pekerjaan belum semua berjalan sesuai SOP.
3. *Job description* yang belum jelas dan tidak sesuai SOP menimbulkan stress kerja.
4. Realisasi penjualan selalu di bawah target, dan masih rendah.

1.3. Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah tingkat stres kerja dan kinerja karyawan pada PT. Yuris Sahabat Barokah ?

2. Bagaimanakah pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.

Yuris Sahabat Barokah ?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui tingkat stres kerja dan kinerja karyawan pada PT.

Yuris Sahabat Barokah Jambi

2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yuris Sahabat Barokah Jambi.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapat diambil dari penelitian adalah sebagai berikut :

- Praktis : Sebagai bahan masukan dan informasi bagi pengambil kebijakan, terutama bagi PT. Yuris Sahabat Barokah Jambi dalam bidang pengelolaan/ manajemen stress kerja .
- Teoritis: Sebagai bahan masukan dan informasi bagi peneliti lain yang tertarik untuk meneliti dengan permasalahan yang sama pada objek penelitian yang berbeda.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Landasan Teori

2.1.1.1. Manajemen

Menurut Hasibuan (2009:10) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan organisasi tertentu sesuai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Handoko (2005:5) manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha anggota organisasi dan sumber daya manusia dalam menetapkan suatu tujuan.

2.1.1.2. Fungsi-fungsi Manajemen

Menurut Siagian (2009:75) fungsi-fungsi manajemen adalah :

1. Perencanaan (*Planning*)

Yaitu sebagai dasar pemikiran dari tujuan dan penyusunan langkah-langkah yang akan dipakai untuk mencapai tujuan. Merencanakan berarti mempersiapkan segala kebutuhan, memperhitungkan matang-matang apa saja yang menjadi kendala, dan merumuskan bentuk pelaksanaan kegiatan yang bermaksud untuk mencapai tujuan .

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Yaitu sebagai cara untuk mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya dalam pekerjaan yang sudah direncanakan.

3. Pemberian Motivasi (*Motivating*)

Yaitu dengan adanya pemberian motivasi maka seluruh anggota dapat melaksanakan seluruh kegiatan dengan semangat yang tinggi dalam menyelesaikan semua kegiatan.

4. Pengawasan (*Contoling*)

Yaitu untuk mengawasi apakah gerakan dari organisasi ini sudah sesuai dengan rencana atau belum. Serta mengawasi penggunaan sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana.

5. Penilaian (*Evaluating*)

Yaitu dengan mengadakan evaluasi secara keseluruhan maka seluruh kegiatan-kegiatan dapat terkontrol dengan baik sehingga dapat menjadi acuan untuk kegiatan selanjutnya.

2.1.1.3. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Veithzal, (2006:12) Manajemen SDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) di anggap semakin penting perannya dalam

pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM di kumpulkan secara sistematis dalam apa yang di sebut manajemen sumber daya manusia.

Menurut Simamora (2007:3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengolahan individu anggota organisasi atau kelompok lainnya.

Menurut Hasibuan (2009:21), menjelaskan secara singkat fungsi-fungsi manajemen Manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan .

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan,karyawaan, dan masyarakat.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

5. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangann (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.

10. Kedisipinan (*Discipline*)

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati perturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Sepration*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.1.4. Stres dan Stres Kerja

Menurut Ananta (2007:56) stres adalah suatu keadaan yang tidak menyenangkan sebagai akibat seorang menghadapi ketidakpastian apakah dia dapat mengatasi tantangan terhadap nilai-nilai yang penting.

Menurut Hasibuan (2009:204) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Dari dua definisi diatas dapat dikatakan bahwa stres adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang yang dapat mempengaruhi kesehatan dan berakibat pada kinerjanya.

Menurut Suwatno (2001:255) menyebutkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor ditempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologi dan perilaku.

Sedangkan Mangkunegara (2017:157) stres adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Menurut Siagian (2009:301) pada dasarnya ada 2 sumber penyebab stres, yaitu :

1. Berasal dari pekerjaan

- a. Beban tugas yang terlalu berat
- b. Desakan waktu
- c. Iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman
- d. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang
- e. Ketidak seimbangan antara wewenang dan tanggung jawab
- f. Ketidak jelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan
- g. Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya
- h. Konflik antara karyawan dengan pihak lain didalam dan diluar kelompok kerjanya
- i. Perbedaan sistem nilai yang dianut oleh karyawan dan organisasi
- j. Perubahan yang terjadi pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian

2. Berasal dari lingkungan luar pekerjaan, meliputi :

- a. Masalah keuangan
- b. Kehidupan keluarga yang kurang harmonis
- c. Pindah tempat tinggal
- d. Dan lain sebagainya

Indikator penyebab stres kerja menurut Mangkunegara (2017:157)

antara lain :

- 1. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat, beban kerja yang diberikan terlalu berat juga menambah resiko yang akan ditanggung.

2. Waktu kerja yang mendesak, durasi waktu yang diberikan terlalu singkat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan cukup banyak.
3. Kualitas pengawasan yang terlalu rendah, pengawasan dari atasan tidak efektif .
4. Iklim kerja yang tidak sehat, kerjasama yang tidak berjalan baik juga membuat rasa curiga yang tinggi.
5. Autoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, tidak jelas nya peran jabatan membuat minimnya rasa tanggung jawab.
6. Konflik kerja, perbedaan konsep pekerjaan dengan atasan dan tuntutan dari atasan seperti pekerjaan kelompok yang dipaksakan menjadi pekerjaan individu.
7. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja, karyawan yang tidak memahami keinginan manajer perusahaan.

Sementara Suwatno (2001:225) membagi sumber stres dalam lingkungan kerja sebagai berikut :

1. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik

Sumber stres ini mengacu pada kondisi fisik dalam lingkungan dimana pekerja harus beradaptasi untuk memelihara keseimbangan dirinya.

2. Stres yang bersumber dari tingkatan individu

Stres yang berkaitan dengan peran yang dimainkan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan sehubungan dengan posisi seorang dilingkungan kerja.

Yang termasuk dalam stres ini adalah :

- a. Konflik peran
 - b. Peran yang rancu/tidak jelas
 - c. Beban kerja yang berlebihan
 - d. Tanggung jawab terhadap orang lain
 - e. Kesempatan untuk mengembangkan karir
3. Stres yang bersumber dari kelompok dan organisasi
- a. Stres yang bersumber dari kelompok

Stres di sini bersumber dari hasil interaksi individu-individu dalam suatu kelompok yang disebabkan perbedaan-perbedaan di antara mereka, baik perbedaan sosial maupun psikologis.

- b. Stres yang bersumber dari organisasi

Stres di sini timbul dari keinginan organisasi atau lembaga sehubungan dengan pencapaian tujuan organisasi atau lembaga tersebut.

Menurut Ranupandojo (2004:721) ada 3 cara mengendalikan stres di tempat kerja, yaitu :

- 1. Mencari sumber stres (tekanan)
- 2. Mencari media yang menjadi alat penyebab stres
- 3. Memberi perawatan khusus pada karyawan yang menderita karena stres .

Menurut Siagian (2009 : 302) beberapa langkah yang dapat diambil perusahaan untuk membantu karyawan mengatasi stres, yaitu :

1. Merumuskan kebijaksanaan manajemen daalam membantu para karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stres.
2. Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stres.
3. Melatih para manajer denga tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala-gejala stres di kalangan para bawahannya dan dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stres itu berdampak negatif terhadap prestasi kerja bawahannya.
4. Melatih para karyawan mengenali dan menghilangkan sumber-sumber stres.
5. Terus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka benar-benar diikutsertakan untuk mengatasi stres yang dihadapinya.
6. Memantau terus kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stress dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini.
7. Menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stres yang berasal dari sumber kerja dapat dielakkan.
8. Menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan apabila mereka sempat menghadapi stres.

Sementara itu Mangkunegara (2017:158) menyebutkan ada 3 pola dalam mengatasi stres, yaitu :

1. Pola Sehat

Pola menghadapi stres yang terbaik, yaitu : dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi sehat dan berkembang. Mereka yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga tidak perlu merasa tertekan.

2. Pola Harmonis

Pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan.

3. Pola Patologis

Pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan dan keteraturan mengelola tugas dan waktu

2.1.1.5. Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegara (2005:09) menyebutkan kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Kaswan (2012:187) menyebutkan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai

kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak efektif menurut Sedarmayanti (2009:52) yaitu :

1. Selama Bekerja

- a) Keterlambatan
- b) Kehadiran
- c) Pelatihan
- d) Penurunan produktivitas
- e) Perombakan rencana/jadwal
- f) Peningkatan tanggung jawab kepengawasan
- g) Kekeliruan atau ketidak efisienan

2. Di luar pekerjaan, meliputi :

- a) Kehilangan investasi
- b) Semangat
- c) Rekrutmen
- d) Seleksi dan penempatan
- e) Perombakan / rencana jadwal
- f) Kompetisi sebenarnya

Menurut Wibowo (2008:386) orang dengan kinerja tinggi dalam organisasi kinerja tinggi menghasilkan sinergi yang tidak dapat dibayangkan dengan menghimpun energy dan bakat mereka. Menciptakan organisasi dengan kinerja tinggi memerlukan membangun budaya yang kuat dan kompak mendukung setiap usaha yang diperlukan untuk menghasilkan hasil yang luar biasa.

Menurut Wibowo (2008:379) beberapa tindakan untuk memastikan diperolehnya kinerja yang tinggi yaitu:

1. Memperkejakan orang yang tepat
2. Memberi penghargaan pada orang yang tepat
3. Mempromosikan orang yang tepat
4. Mengusahakan insentif yang tepat
5. Mengorganisasi untuk mendapatkan yang terbaik
6. Menetapkan standar kinerja
7. Melacak kinerja

Mangkunegara (2017:67) menyebutkan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu :

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan prestasi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + Skill*), artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam

mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharap.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Kaswan (20012:187) ada 6 kriteria utama yang digunakan dalam menilai kinerja yaitu :

1. Kualitas

Seberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Seberapa jauh atau baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimumkan waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain.

4. Efektivitas biaya

Seberapa jauh atau baik sumber daya organisasi (misalnya, manusia, teknologi, bahan) dimaksimumkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi, atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit atau contoh pemngguna sumber daya.

5. Kebutuhan untuk supervise

Seberapa jauh atau baik seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja, tanpa harus meminta bantuan pengawas, atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.

6. Dampak Interpersonal

Seberapa jauh atau baik karyawan meningkatkan harga diri, itikad baik (goodwill), dan kerjasama antara sesama karyawan dan bawahan yang ada ditempat kerja.

Menurut Moeheriono, (2012:114) Menyatakan Indikator Kinerja

Karyawan dapat dibagi atas enam indikator, yaitu :

a) *Efektif*

Efektif adalah pencapaian tujuan dan target dalam batas waktu yang sudah ditetapkan tanpa sama sekali memperdulikan biaya yang sudah dikeluarkan.

b) *Efisien*

Efisien adalah kemampuan untuk bekerja dengan baik dan menghasilkan hasil yang baik dengan menggunakan waktu, uang, dan hal yang lainnya dengan cara yang paling efektif.

c) Kualitas

kualitas merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.

d) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koodinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

e) Produktivitas

Produktivitas merupakan perbandingan antara input (masukan) dan output (keluaran) dalam kegiatan menghasilkan suatu produk ataupun jasa.

f) Keselamatan

Keselamatan merupakan suatu keadaan aman, dalam kondisi yang aman secara fisik, sosial, spiritual, finansial, dan psikologis bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

2.1.1.6. Hubungan stress kerja dan kinerja

Tujuan yang dicapai perusahaan tidak akan terlepas dari peran adil setiap karyawan yang menjadi penggerak kehidupan organisasi, sehingga sudah selayaknya peran pimpinan para manajer perusahaan untuk dapat memahami kondisi para karyawannya, apabila karyawan terdapat beban

masalah yang dapat menghambat kinerja perusahaan maka secepatnya pimpinan dapat mengurangi dan menyelesaikan beban karyawan tersebut, terutama mengenai stress kerja yang semestinya harus dikelola dengan penuh berkesinambungan agar tidak menghambat jalannya kinerja perusahaan.

Menurut Hasibuan (2009:201) Stress kerja adalah kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stress menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis”.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan segala sesuatu yang dialami oleh orang/karyawan yang dimana mereka kurang mampu mengadaptasikan keinginan baik fisik dan psikis mereka dimana hal tersebut dapat mempengaruhi proses dan kondisi orang/karyawan, sehingga orang yang mengalami stres kerja menjadi *nervous* dan akan terganggu kinerjanya. Oleh karena itu penanganan stres kerja harus dilakukan dengan baik dan berkesinambungan, dan pimpinan perusahaan harus cepat tanggap terhadap hal tersebut, karena akan berdampak bagi perusahaan.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang, yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Moeheriono (2012:95) menyimpulkan bahwa: “ Kinerja atau performance sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan moral dan etika”.

Menurut Veitzal (2006:309) kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

2.1.1.7 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Publikasi	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Defri Saputra (2018)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Manunggal Agung Jaya Jambi	Terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja dan kinerja karyawan pada PT.Tri Manunggal Agung Jaya Jambi
2.	Deka Sandra (2017)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Connoco Philips Palembang	Terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Connoco Philips Palembang
3.	Deddy Yuhendri S (2017)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pertamina cabang Jambi	Terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina cabang Jambi

2.1.2. Kerangka Pemikiran

Kepuasan karyawan menjadi prioritas utama karena dapat menggerakkan roda organisasi dalam PT. Yuris Sahabat Barokah dengan baik dan optimal, dimana tingkat kepentingan dan tingkat harapan karyawan serta pelaksanaan yang dilakukan pemimpin haruslah sesuai. Disisi lain juga pemimpin harus lebih memperhatikan hal-hal yang dianggap penting oleh karyawan, agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya. Untuk kepentingan penelitian ini, kinerja karyawan dipandang sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan pada PT. Yuris Sahabat Barokah sesuai wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan dari PT. Yuris Sahabat Barokah tersebut.

Indikator mengukur stres kerja antara lain: beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja (Mangkunegara,2005:180).

Indikator untuk mengukur kinerja yaitu ; efektif,efesien,kualitas,ketepatan waktu,produktivitas ,dan keselamatan (Moeheriono 2012:96).

Untuk lebih memahami keterangan diatas maka disusunlah dalam suatu bagan kerangka pemikiran seperti terlihat pada gambar 2.1.

2.1.3. Hipotesis Penelitian

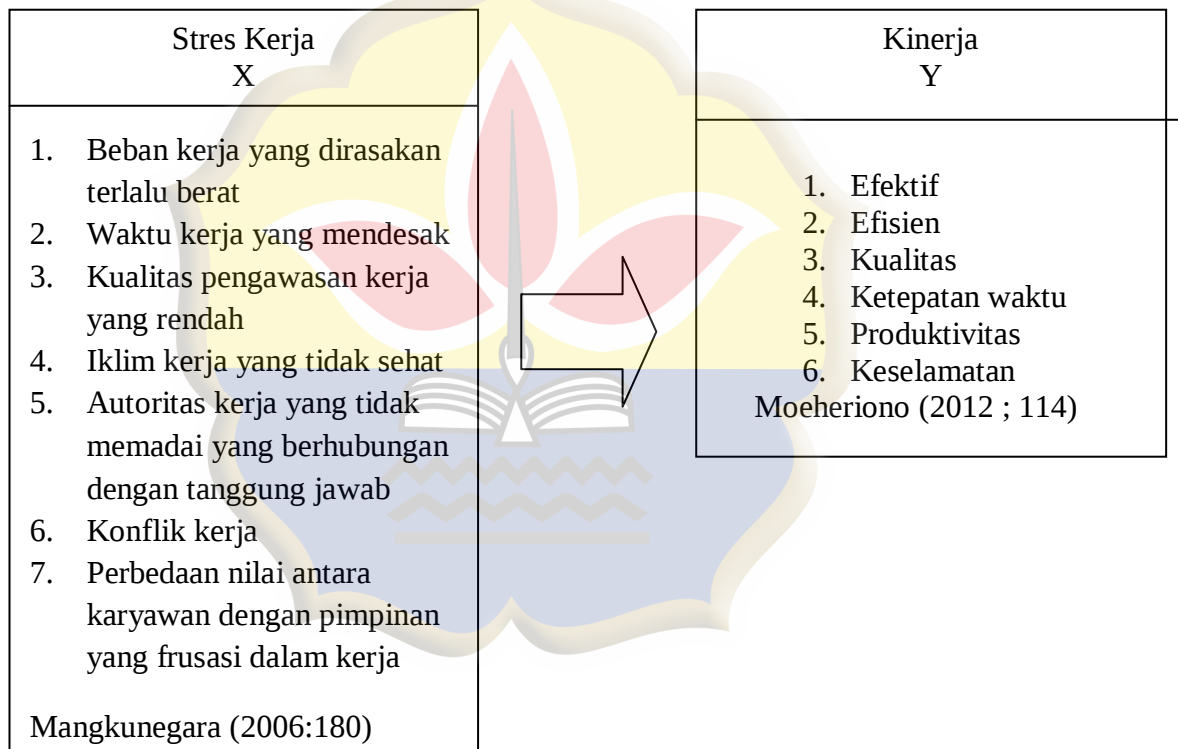
Hipotesis adalah suatu asumsi terhadap suatu perumusan masalah dari penelitian. (Algifari ,2003:61).

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian maka hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Tingkat stres kerja dan kinerja karyawan PT. Yuris Sahabat Barokah Jambi adalah tinggi.
2. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yuris Sahabat Barokah Jambi.

Gambar 2.1

Bagan Kerangka Pemikiran



2.2. Metode Penelitian

2.2.1. Jenis dan Sumber Data

Data dapat diartikan sebagai keterangan-keterangan tentang suatu hal, dapat berupa sesuatu yang diketahui dalam bentuk angka, kata-kata dalam bentuk lisan/ tulisan. Dalam penggunaannya data dapat diklarifikasikan menjadi :

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari obyek yang akan diteliti (Algifari: 2003: 10) . Sumber data primer diperoleh langsung dari obyek yang akan diteliti, baik langsung datang ke obyek maupun melalui kuisioner. Dalam penelitian ini data primer berupa pengisian kuisioner kepada karyawan PT. Yuris Sahabat Barokah Jambi.

2. Data Sekunder

(Algifari: 2003:10) mengatakan bahwa data sekunder adalah data yang diperoleh dari terbitan/laporan suatu lembaga. Data tersebut telah dikumpulkan oleh peneliti melalui pihak kedua. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data-data mengenai karyawan PT. Yuris Sahabat Barokah berupa struktur organisasi, jumlah karyawan, target dan realisasi penjualan. Data sekunder diperoleh dari karyawan/ staff PT. Yuris Sahabat Barokah Jambi.

2.2.2. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Penelitian Pustaka (*library research*)

Yaitu suatu penelitian kepustakaan dengan jalan mempelajari literatur dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, termasuk didalamnya adalah buku-buku, laporan atau jurnal-jurnal.

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Yaitu suatu penelitian yang dilakukan melalui pengisian kuisioner oleh karyawan PT. Yuris Sahabat Barokah serta melakukan wawancara kepada mereka untuk mendapatkan informasi. Adapun teknik pengambilan data yang dilakukan adalah :

- *Survey* (Kuisisioner)

2.2.3. Populasi dan Sampel

Menurut Sarwono (2012:18) populasi ialah merupakan kesatuan yang mempunyai karakteristik yang sama dimana sampel akan di tarik. Sedangkan sampel ialah bagian dari populasi. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Yuris Sahabat Barokah Jambi dengan jumlah karyawan 30 orang. Maka jumlah sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 30 responden. Metode sensus ini dimaksudkan karena populasi terbatas dan kecil (Istijanto,2009:114).

2.2.4. Metode dan Alat Analisis Data

Berdasarkan latar belakang masalah pokok dan hipotesa yang dikemukakan sebelumnya, maka metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesa adalah :

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian tanpa melakukan pengujian. Langkah analisis ini adalah dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk melihat apakah tingkat perolehan nilai (skor variabel) yang diteliti masuk dalam kategori sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi.

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat negatif, yang berupa kata-kata antara lain:

1. Sangat Tidak Setuju / Sangat Rendah (Skor 1)
2. Tidak Setuju/ Rendah (Skor 2)
3. Cukup Setuju / Cukup Tinggi (Skor 3)
4. Setuju/ Tinggi (Skor 4)
5. Sangat Setuju/ Sangat Tinggi (Skor 5)

Umar, (2013:225) menyebutkan rumus yang digunakan untuk mengukur rentang skala adalah :

Skor terendah = bobot terendah x jumlah sampel

Skor tertinggi = bobot tertinggi x jumlah sampel

Skor terendah = $1 \times 30 = 30$

Skor tertinggi = $5 \times 30 = 150$

Sedangkan untuk mencari rentang skala digunakan rumus sebagai berikut ;

$$\text{Rentang skala} = \frac{n (m-1)}{m}$$

Dimana ;

n = jumlah sampel

m=jumlah alternative jawaban

$$\text{Rentang skala} = \frac{30 (5-1)}{5} = 24$$

Skala likert

Keterangan	Rentang Penilaian	Penilaian
Rentang Skala	30 - 53.9	Sangat Rendah
	54 - 77.9	Rendah
	78 - 101.9	Cukup Tinggi
	102 - 125.9	Tinggi
	126 - 150	Sangat Tinggi

b. Analisis Verifikatif

Untuk menjawab tujuan penelitian 2 digunakan analisis regresi linier sederhana. Menurut Algifari (2003:169) persamaan regresi linier sederhana adalah cara untuk mengetahui hubungan antara dua variabel. Dengan bentuk umum persamaan garis linearnya sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y : Variabel depeden

X : Variabel independen

b : Koefisien regresi

a : Konstanta

Dalam analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Yuris Sahabat Barokah Jambi. Persamaan dari regresi sederhana adalah :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y : Kinerja

X : Stres Kerja

b : Koefisien regresi

a : Konstanta

c. Koefisien korelasi

Menurut Algifari (2003:202) korelasi adalah suatu ukuran arah dan kekuatan hubungan linear antara dua variabel. Adapun pedoman arti korelasi sebagai berikut:

0,00 – 0,199	=	Sangat lemah
0,20 – 0,399	=	Lemah
0,40 – 0,599	=	Cukup
0,60 – 0,799	=	Kuat
0,80 – 1,000	=	Sangat kuat

d. Koefisien Determinasi

Menurut Algifari (2003:187) koefisien determinasi adalah merupakan ukuran (besaran) untuk mengetahui presentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

e. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas stres kerja (X) berpengaruh secara linear terhadap variabel terikat kinerja (Y). Rumus yang digunakan adalah

1. Rumusan Hipotesis

Ho diterima : Stress kerja tidak berpengaruh signifikan (nyata) terhadap kinerja.

Hi diterima : Stress kerja berpengaruh signifikan (nyata) terhadap kinerja.

2. Menghitung t tabel menggunakan

ketentuan berikut : $\alpha = 5\%$ dan Degree of Freedom (DF)

= (jumlah data – 1) atau $30 - 1 = 29$ dan t tabel = 1.699

3. Kriteria keputusan

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ artinya

H_0 ditolak artinya terdapat dampak antara stres kerja terhadap kinerja

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya

H_1 diterima artinya tidak terdapat dampak antara stres kerja terhadap kinerja.

2.2.5. Operasional Variabel

Operasional Variabel berisi tabel-tabel uraian setiap variabel penelitian menjadi dimensi-dimensi, dari dimensi-dimensi indikatornya.

Setiap indikator ditetapkan suatu pengukuran serta skala pengukurannya (Umar 2013:168). Operasional Variabel terdiri dari :

- Variabel bebas(X): Adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat).

Dalam penelitian ini stres kerja merupakan variabel yang mempengaruhi.

- Variabel terikat (Y) : Adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini kinerja merupakan variabel yang dipengaruhi.

Tabel 2.1

Operasional Variabel

Variabel	Konsep	Indikator	Sub Indikator	Skala
X Stres Kerja	Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. (Mangkunegara; 2006:180)	1. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat	1. Beban kerja yang diberikan terlalu berat 2. Resiko yang ditanggung terlalu tinggi	Ordinal
		2. Waktu kerja yang mendesak	3. Waktu penyelesaian pekerjaan yang diberikan terlalu singkat 4. Sifat pekerjaan yang rumit harus segera diselesaikan	
		3. Kualitas pengawasan kerja yang rendah	5. Sistem pengawasan kerja yang dilakukan selama ini tidak efektif 6. Tidak ada tindak lanjut segera terhadap hasil pengawasan kerja yang dilakukan	
		4. Iklim kerja yang tidak sehat	7. Kerja sama antar karyawan tidak berjalan dengan baik 8. Rasa curiga dan tidak saling percaya diantara karyawan	

		5. Autoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab	9. Tidak mengetahui secara pasti tentang hal yang seharusnya diperbuat dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu 10. Batasan tanggung jawab dan wewenang karyawan tidak jelas	
		6. Konflik kerja	11. Mendapat tekanan dari banyak orang yang tidak sesuai dengan kemampuan 12. Penyelesaian konflik kerja berjalan lambat	
		7. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan (Mangkunegara 2017:157)	13. Tidak mengetahui apa yang menjadi harapan orang lain/ atasan yang mengajak bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan 14. Tidak mengetahui secara pasti tentang cara yang digunakan manajer dalam mengevaluasi perilaku (Mangkunegara 2017:157)	

Y Kinerja Moeheriono (2012 ; 114)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1.Efektif	1.Tingkat penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan 2. Tingkat produktivitas baik yang dihasilkan dalam menyelesaikan pekerjaan 3.Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		2.Efisiensi	4.Selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedurnya 5. Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai berat ringannya tugas yang diberikan 6.Kecekatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan	

		3.Kualitas	7.Nilai tambah yang didapat dibandingkan dengan biaya modal tenaga kerja 8.Kesesuaian hasil kerja dengan tingkt yang diinginkan 9.Mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan penuh perhitungan	
		4.Ketepatan waktu	10.Tingkat ketelitian yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan 11.Menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan sesuai dengan durasi waktu yang diberikan	

		5.Produktivitas	12.Tingkat kepercayaan bahwa apa yang dikerjakan sudah baik dan benar 13.kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan 14.Memiliki kemampuan untuk merencanakan dan mengimplementasikan program kerja	
		6.Keselamatan Moeheriono (2012 ; 114)	15.Dukungan lingkungan kerja terhadap keselamatan pada saat menyelesaikan pekerjaan cukup baik 16. Tingkat efisiensi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan 17.Teliti dalam bekerja Moeheriono (2012 ; 114)	

BAB III

GAMBARAN UMUM

3.1 Riwayat Singkat Perusahaan

Management PT. Yuris Sahabat Barokah mulai berdiri pada tahun 2012. PT. Yuris Sahabat Barokah merupakan perusahaan yang bergerak di bidang property yaitu sebagai pengembang perumahan (Developer).

Dunia properti saat ini masih menunjukkan perkembangan dan prospek yang cukup baik, hal ini didukung dengan maraknya dunia perbankan menyalurkan kredit konsumtif khususnya Kredit Kepemilikan Rumah (KPR). Dalam rangka menangkap peluang usaha yang masih terbuka lebar, maka PT. Yuris Sahabat Barokah dari pihak pengembang (Developer) tergugah untuk mengembangkan pembangunan kota. Karena dunia usaha properti masih menunjukkan perkembangan dan prospek yang cukup baik maka PT. Yuris Sahabat Barokah berinisiatif melakukan pengembangan proyek perumahan dan Ruko di wilayah Propinsi Jambi.

Proyek perumahan yang dibangun oleh PT. Yuris Sahabat Barokah diberi nama “Pondok Indah Kenali”. Tipe rumah yang dibangun diperumahan Pondok Indah Kenali yaitu meliputi tipe 36, 45 dan 55. Beberapa fasilitas sosial dan umum yang dibangun didalam lokasi proyek perumahan Pondok Indah Kenali adalah pos satpam , taman lingkungan, sarana olahraga.

Perumahan merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia setelah sandang dan pangan. Kebutuhan rumah untuk golongan menengah pun tidak kalah

banyak peminatnya dan karena hal itu begitu banyak perusahaan developer di Kota Jambi ini yang menyediakan berbagai jenis perumahan. Oleh karena persaingan yang begitu ketat PT. Yuris Sahabat Barokah menerapkan berbagai strategi pemasaran untuk memasarkan perumahannya.

Strategi pemasaran sangat berpengaruh pada penjualan setiap unit rumah yang ingin dijual. Untuk memperlancar serta mempercepat proses pemasaran rumah di Proyek yang di bangun, sebagai promosi PT. Yuris Sahabat Barokah menggunakan strategi sebagai berikut :

1. Penyebaran Brosur

Penyebaran brosur dilakukan oleh marketing setiap ada proyek baru.

2. Pemasangan Baliho

Pemasangan baliho dilakukan mulai dari proyek awal yaitu Perum Pondok Indah Kenali.

3.2 Visi dan Misi PT. Yuris Sahabat Barokah

- a. Visi

Menjadi Pengembang Properti dan Konstruksi Terpercaya untuk Kawasan Kota Jambi dan Sekitarnya di Indonesia.

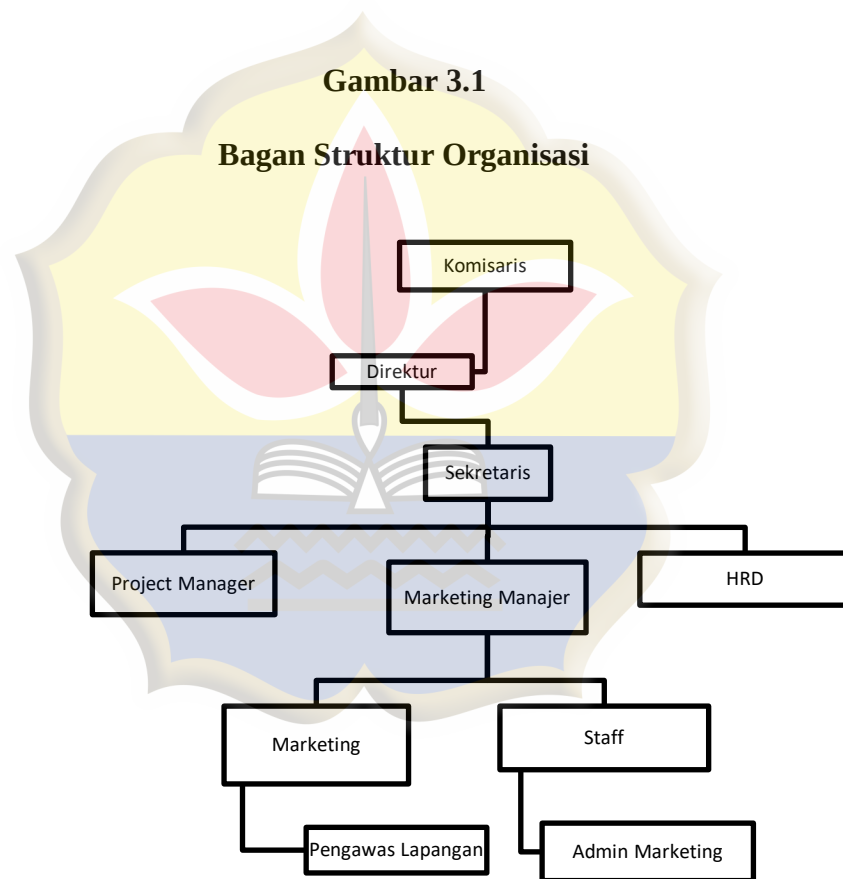
- b. Misi

- Menyediakan Produk Unggul dan Layanan Prima untuk Kepuasan Pelanggan
- Menciptakan proyek yang berkembang, dengan hasil yang optimal
- Mengutamakan komitmen

- Memberikan Kontribusi Positif Terhadap Lingkungan, Masyarakat dan Pemangku Kepentingan Lain.

3.3 Struktur Organisasi PT. Yuris Sahabat Barokah

Agar semua aktivitas operasional dan administrasi bisa berjalan dengan lancar dan terkoordinasi dengan baik, maka karyawan dapat mengetahui tugas dan tanggung jawab masing-masing untuk itu diperlukan susunan organisasi yang baik dan benar. Berikut ini adalah struktur organisasi PT. Yuris Sahabat Barokah Jambi:



Sumber: PT. Yuris Sahabat Barokah

Adapun tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian yang ada pada struktur organisasi pada PT. Yuris Sahabat Barokah sebagai berikut :

1. Komisaris

- Berwenang dan berkewajiban untuk memegang dan mengatur buku-buku, uang dan hal-hal lain yang menyangkut usaha-usaha perusahaan
- Berwenang mengangkat dan atau memberhentikan para karyawan.
- Berwenang menetapkan gaji karyawan.

2. Direktur

- Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan.
- Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer).
- Menyetujui anggaran tahunan perusahaan.
- Menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan.

3. Sekretaris

- Memonitor persiapan dokumen pengapalan.
- Mengecek dokumen pengapalan yang disesuaikan dengan LC Memonitor schedule.
- pengapalan Liase dengan Buyer sehubungan dengan Inspeksi product.
- Memberikan laporan secara berkala atas progress pengapalan

4. Project Manajer

- Melakukan koordinasi kedalam (team proyek, manajemen, dll) dan keluar
- Melaksanakan dan mengontrol operasional proyek sehingga operasi proyek dapat berjalan sesuai dengan rencana
- Mengkomunikasikan dalam bentuk lisan dan tertulis (Laporan Kemajuan Pekerjaan)

5. Marketing Manajer

- Melakukan perencanaan strategi pemasaran dengan memperhatikan trend pasar dan sumber daya perusahaan.
- Melakukan perencanaan analisis peluang pasar.
- Melakukan perencanaan tindakan antisipatif dalam menghadapi penurunan order.
- Menyusun perencanaan arah kebijakan pemasaran
- Merumuskan standard harga jual dengan koordinasi bersama Direktur Operasional serta Departemen terkait.

6. Human Resource Department (HRD)

- Mengelola dan Mengembangkan Sistem HR di dalam Perusahaan.
- Menjadi Penghubung Antara Manajemen dan Karyawan
- Bertanggung Jawab Penuh terhadap Absensi & Payroll.
- Membentuk Format Terbaik Proses Rekrutmen dan Orientasi

7. Marketing

- Bertanggung jawab terhadap target penjualan yang diberikan perusahaan.
- Bersama-sama dengan koordinator marketing membuat langkah-langkah strategis berupa perencanaan dan pelaksanaan penjualan.
- Membuat laporan berkala yang disampaikan kepada koordinator marketing.
- Bertanggung jawab terhadap kelengkapan administrasi user (pembeli).
- Bertanggung jawab atas penarikan uang muka user.
- Apabila pembelian rumah melalui KPR, bersama dengan Legal, marketing bertanggung jawab pada proses KPR.
- Pembelian rumah secara CASH, mekanisme pembayarannya harus disetujui oleh Koordinator marketing dan direktur.

8. Staff

- Mengelola dokumen perusahaan
- Memahami ketentuan / peraturan / kebijakan pemerintah terkait masalah hukum perusahaan dan property
- Mengurus perizinan proyek Mendampingi konsumen dalam proses Akad kredit , PPJB, dan AJB. Mengumpulkan data Konsumen

9. Pengawas Lapangan

- Mampu Menerangkan Job Description Dengan Baik
- Mengontrol dan Memberikan Evaluasi
- Memotivasi rekan-rekan kerja bawahannya atau timnya

10. Admin Marketing

- Menangani permintaan pelanggan.
- Mengejar harga jual.
- Menekan target penjualan harian.
- Mempertahankan hubungan pelanggan yang baik.
- Menjawab permintaan pelanggan melalui telepon.
- Memproduksi laporan.
- Menumbuhkan bisnis.
- Mempertahankan catatan klien.



BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Karakteristik Responden

Metode penelitian data dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada 30 responden. Kuisioner ini disebarkan langsung kepada karyawan pada PT. Yuris Sahabat Barokah Jambi.

Responden yang di jadikan sampel dalam penulisan ini adalah karyawan yang sedang berkerja pada PT. Yuris Sahabat Barokah Jambi tahun 2019. Adapun karakteristik responden yang di jadikan sampel adalah sebagai berikut:

4.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Perempuan	14	46,67
Laki-laki	16	53,33
Jumlah		100

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan table diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini didominasi laki-laki dengan komposisi yaitu sebanyak 53,33% sedangkan perempuan 46,67%.

4.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden menurut umur dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur Responden	Jumlah	Presentase (%)
20-25 tahun	10	33,33
26-30-tahun	7	23,33
31-35tahun	5	16,66
36-40 tahun	3	10
41-45 tahun	3	10
≥46 tahun	2	6,66
Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan table diatas diketahui bahwa komposisi usia responden terbanyak pada usia 20-25 tahun sebanyak 33,33% serta sementara komposisi usia responden yang paling sedikit ialah pada usia ≥46 tahun sebanyak 6,66%

4.1.3. Karakter Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
SMP	-	-
SMA	20	66,66
Diploma	5	16,66
Sarjana	5	16,66
Total	30	100

Sumber : Data Primer (dioah)

Berdasarkan table diatas diketahui bahwa tingkat pendidikan terakhir responden terbanyak adalah SMA yaitu 83,33%, selebihnya pendidikan terakhir responden ialah Sarjana dan Diploma masing – masing sebanyak 16.66%.

4.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja dilihat pada table di bawah ini :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Lamanya Bekerja (Tahun)	Jumlah	Presentase
≤1	8	26,66
2-3	4	13,33
4-5	7	23,33
>5	11	36.66
Total	30	100

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui responden yang bekerja lebih dari 5 tahun adalah sebanyak 36,66 %, sementara responden yang baru bekerja selama kurang dari 1 tahun ada 8 orang atau 26.66%.

4.2. Tingkat Stres Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Yuris Sahabat Barokah Jambi

Untuk mengetahui tanggapan dan jawaban responden terhadap stres kerja dan kinerja karyawan pada PT. Yuris Sahabat Barokah Jambi di peroleh jawaban responden sebagai berikut :

4.2.1. Tingkat Stres Kerja Karyawan PT. Yuris Sahabat Barokah Jambi

4.2.1.1 berdasarkan indikator stres kerja

a. Beban kerja yang di rasakan terlalu berat

Hasil jawaban responden terhadap indikator beban kerja yang dirasakan terlalu berat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil jawaban responden pada dimensi Beban Kerja Terlalu Berat

Item	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Beban kerja yang diberikan kepada pegawai dirasakan terlalu berat			3	9	18	135	Sangat Setuju
2	Pekerjaan yang harus di selesaikan mengandung resiko yang tinggi	-	-	2	13	14	128	Sangat Setuju
	Total						263	
	Rata-rata						131,5	Sangat Setuju

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa skor jawaban sebesar 135 Artinya bagi responden beban kerja yang diberikan kepada mereka terlalu berat. Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa skor jawban sebesar 128. Artinya bagi responden pekerjaan mereka saat ini mengandung resiko yang tinggi. Secara keseluruhan di ketahahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 132, artinya dimensi beban kerja dirasakan terlalu berat dinilai **Sangat Tinggi** oleh responden.

b. Waktu Kerja Yang Mendesak

Hasil jawaban responden terhadap indikator Waktu Kerja Yang Mendesak dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Terhadap Dimensi Waktu Kerja Yang Mendesak

Item	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Waktu penyelesaian pekerjaan yang diberikan terlalu singkat.			10	14	6	116	Setuju
2	Sifat pekerjaan yang rumit harus segera diselesaikan			3	20	12	143	Sangat Setuju
	Total						259	
	Rata-rata						129,5	Sangat Setuju

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas responden menilai setuju bahwa waktu penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh atasan terlalu singkat. Kemudian responden juga sangat setuju dengan indikator sifat pekerjaan yang rumit harus segera diselesaikan. Secara keseluruhan diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 129,5 , artinya dimensi waktu kerja yang mendesak dinilai **Sangat Tinggi** oleh responden.

c. Kualitas Pengawasan Kerja Rendah

Hasil jawaban responden terhadap indikator Kepemimpinan dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil skor respon terhadap Dimensi Kualitas Pengawasan Kerja Rendah

Item	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Sistem pengawasan kerja yang dilakukan selama ini tidak efektif	-	-	12	12	6	114	Setuju
2	Tidak ada tindak lanjut segera terhadap hasil pengawasa kerja yang dilakukan.	1	2	17	7	3	99	Cukup Setuju
	Total						213	
	Rata-rata						106,5	Setuju

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan table diatas diketahui responden Setuju bahwa sistem pengawasan kerja yang dilakukan selama ini di PT. Yuris Sahabat Barokah dinilai tidak efektif . Responden juga Cukup Setuju dengan indikator tidak ada tindak lanjut segera terhadap hasil pengawasa kerja yang dilakukan. Rata-rata skor jawaban berdasarkan tabel diatas ialah sebesar 106,5. Artinya dimensi kualitas pengawasan kerja yang rendah dinilai **Tinggi** oleh responden pada PT. Yuris Sahabat Barokah.

d. Iklim kerja yang tidak sehat

Hasil jawaban responden terhadap indikator iklim kerja yang sehat dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Jawaban Responden Terhadap Dimensi Iklim Kerja Yang Tidak Sehat

Item	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Kerjasama antar karyawan tidak berjalan dengan baik	-	-	3	8	19	136	Sangat Setuju
2	Rasa curiga dan tidak saling percaya diantara karyawan tinggi	-	-	2	11	17	135	Sangat Setuju
	Total						271	
	Rata-rata						135,5	Sangat Setuju

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan table diatas diketahui responden Sangat Setuju bahwa kerjasama antar karyawan berjalan tidak baik. Responden juga Sangat Setuju bahwa terdapat rasa curiga dan tidak saling percaya diantara karyawan yang tinggi. Jawaban rata-rata sebesar 135,5 artinya dimensi iklim kerja yang tidak sehat selama ini dinilai **Sangat Tinggi** oleh responden.

e. Autoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung

Hasil jawaban responden terhadap indikator autoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Jawaban Responden Terhadap Dimensi Autoritas Kerja Yang Tidak
Memadai Yang Berhubungan Dengan Tanggung Jawab

Item	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Tidak mengetahui secara pasti tentang hal yang seharusnya di perbuat dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu	-	-	10	14	6	116	Setuju
2	Batas tanggung jawab dan wewenang antar karyawan tidak jelas	-	-	8	17	4	112	Setuju
	Total						228	
	Rata-rata						114	Setuju

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 116 Artinya menurut responden Setuju bahwa mereka tidak mengetahui secara pasti tentang hal yang seharusnya di perbuat dalam menyelesaikan pekerjaan. Sementara skor jawaban batas dan tanggung jawab karyawan yang masih tidak jelas adalah sebesar 112, Artinya responden menilai Setuju bahwa terdapat ketidak jelasan tanggung jawab dan wewenang karyawan di perusahaan tersebut. Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 114 artinya dimensi autoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab dinilai **Tinggi** oleh responden.

f. Konflik Kerja

Hasil jawaban responden terhadap indikator konflik kerja dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Jawaban Responden Terhadap Dimensi Konflik Kerja

Item	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Mendapat tekanan dari banyak orang yang tidak sesuai dengan kemauan diri sendiri	-	-	12	13	5	113	Setuju
2	Penyelesaian konflik kerja berjalan dengan lamban	1	2	18	8	1	96	Cukup Setuju
	Total						209	
	Rata-rata						104,5	Setuju

Sumber : Data primer (diolah)

Dari tabel di atas responden menilai Setuju bahwa terdapat tekanan dari banyak orang yang tidak sesuai dengan kemauan diri sendiri . Penyelesaian konflik kerja berjalan dengan lamban dinilai Cukup Setuju oleh responden. Secara keseluruhan diketahui rata-rata skor jawaban sebesar.104,5. Artinya dimensi konflik kerja kerap terjadi dinilai **Tinggi** oleh responden.

g. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam bekerja

Hasi jawaban responden terhadap indikator perbedaan nilai dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Jawaban respon terhadap Dimensi Perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam bekerja

Item	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Tidak mengetahui apa yang menjadi harapan manajer yang mengajak bekerja sama menyelesaikan pekerjaan	-	-	10	15	5	115	Setuju
2	Tidak mengetahui secara pasti tentang cara yang digunakan manajer dalam mengevaluasi perilaku	-	-	9	17	4	115	Setuju
	Total						230	
	Rata-rata						115	Setuju

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan table diatas diketahui responden menilai Setuju terhadap indikator tidak mengetahui apa yang menjadi harapan manajer yang mengajak bekerja sama menyelesaikan pekerjaan. Responden juga Setuju bahwa mereka Tidak mengetahui secara pasti tentang cara yang digunakan manajer dalam mengevaluasi perilaku . Skor rata-rata jawaban

responden sebesar 115 artinya dimensi perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam bekerja dinilai responden **Tinggi**.

h. Rekap Jawaban Responden Terhadap Indikator Stres Kerja

Tabel.4.12

No Urut	Indikator	Skor	Keterangan
1	Beban kerja yang diberikan kepada pegawai dirasakan terlalu berat	135	Sangat Setuju
2	Pekerjaan yang harus diselesaikan mengandung resiko yang tinggi	128	Sangat Setuju
3	Waktu penyelesaian pekerjaan yang diberikan terlalu singkat	116	Setuju
4	Sifat pekerjaan yang rumit harus segera diselesaikan	143	Sangat Setuju
5	Sistem pengawasan kerja yang dilakukan selama ini tidak efektif	114	Setuju
6	Tidak ada tindak lanjut segera terhadap hasil pengawasan kerja yang dilakukan	99	Cukup Setuju
7	Kerjasama antara karyawan tidak berjalan dengan baik	136	Sangat Setuju
8	Rasa curiga dan tidak saling percaya diantara karyawan tinggi	135	Sangat Setuju
9	Tingkat mengetahui apa yang menjadi harapan orang lain yang mengajak bekerja sama menyelesaikan pekerjaan tertentu	116	Setuju
10	Batas tanggung jawab dan wewenang antara karyawan tidak jelas	112	Setuju
11	Mendapat tekanan dari banyak orang yang tidak sesuai dengan kemauan diri sendiri	113	Setuju
12	Penyelesaian konflik kerja berjalan dengan lamban	96	Cukup Setuju
13	Tidak mengetahui apa yang menjadi harapan manajer, yang mengajak bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan	115	Setuju
14	Tidak mengetahui secara pasti tentang cara yang digunakan manajer dalam mengevaluasi perilaku	115	Setuju
Total		1501	
Rata-Rata		107,21	Setuju

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui total skor jawaban sebesar 1501, artinya Tingkat Stres kerja pada PT. Yuris Shabat Barokah dinilai **Tinggi** oleh responden

Jawab responden tertinggi berkaitan dengan, kerjasama antara karyawan tidak berjalan dengan baik dengan skor jawaban 136, artinya responden menilai Sangat Setuju bahwa terdapat kerjasama yang kurang baik antara karyawan.

Kemudian diketahui indikator, beban kerja yang diberikan kepada pegawai dirasakan terlalu berat memiliki skor 135, hal ini menjelaskan bahwa pada PT. Yuris Sahabat Barokah juga memiliki beban kerja yang terlalu berat yang dirasakan karyawannya. Sedangkan jawaban terendah responden menilai Cukup Setuju berkaitan dengan tekanan dari orang lain total skornya sebesar 96.

i. Total Rata-Rata Jawaban Responden Terhadap Dimensi Stress Kerja

Tabel.4.13

No Urut	Dimensi	Skor Rata-Rata	Keterangan
1	Beban Kerja yang dirasakan terlalu berat	131,5	Sangat Setuju
2	Waktu kerja yang mendesak	129,5	Sangat Setuju
3	Kualitas pengawasan kerja yang rendah	106,5	Setuju
4	Iklim kerja yang tidak sehat	135,5	Sangat Setuju
5	Autoritas kerja yang tidak memadai berhubungan dengan tanggung jawab	114	Setuju
6	Konflik kerja	104	Setuju
7	Perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi	115	Setuju

Sumber:data primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden tertinggi memiliki skor 135,5 yaitu pada dimensi iklim kerja yang tidak sehat, dimana kondisi tersebut membuktikan dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaan. Pimpinan harus lebih aktif membina hubungan kerja yang lebih baik di tempat kerja . Dimensi beban kerja yang dirasakan terlalu berat juga dinilai sangat tinggi oleh responden. Beban kerja yang terlalu berat yang diberikan tidak sesuai dengan tanggung jawab akan berdampak buruk pada kinerja karyawan. Pimpinan hendaknya memberi tugas sesuai tanggung jawab dan wewenang masing-masing karyawan. Sedangkan jawaban terendah berkaitan dengan konflik kerja dengan total skor jawaban sebesar 104, bagi para karyawan pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan jika beban kerja sesuai dengan kemampuan sehingga hal tersebut dapat meminimalisir terjadinya konflik, dimensi ini di nilai Tinggi oleh responden.

4.2.2.Tingkat Kinerja Karyawan Pada PT. Yuris Sahabat Barokah

Kinerja karyawan dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu yang ditentukan. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui batas yang ditentukan dapat dinilai bahwa kinerja karyawan tersebut sangat baik.

Bagi suatu perusahaan, penilaian kinerja karyawan dapat juga bermanfaat antara lain, evaluasi antar individu dalam organisasi atau perusahaan, pengembangan kesadaran diri setiap karyawan, pemeliharaan sitem dan

dokumentasi guna mencapai terwujudnya tujuan perusahaan yang lebih baik lagi diwaktu yang akan datang.

Untuk melihat Kinerja karyawan pada PT. Yuris Sahabat Barokah dapat terlihat dari hasil jawaban responden dapat dilihat sebagai berikut :

4.2.2.1.berdasarkan indikator kinerja

a. Efektif

Hasil jawaban responden terhadap dimensi Efektif sebagai berikut:

Tabel 4.14
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Efektif

Item	Pertanyaan	STS	CS	TS	S	SS	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Tingkat penyelesaian sesuai dengan waktu yang diberikan	5	9	8	5	3	82	Cukup Setuju
2	Tingkat produktivitas yang dihasilkan dalam menyelesaikan pekerjaan	8	8	4	5	5	81	Cukup Setuju
3	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	8	8	7	3	4	77	Tidak Setuju
	Rata-rata						80	Cukup Setuju

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas responden Cukup Setuju dengan indikator tingkat penyelesaian sesuai dengan waktu yang diberikan, dengan skor jawaban 82. Indikator Tingkat produktivitas yang dihasilkan dalam menyelesaikan pekerjaan dinilai Cukup Setuju oleh responden, dengan skor

81. Secara keseluruhan diketahui rata-rata skor jawaban terhadap dimensi Efektif ialah sebesar 80, artinya dimensi Efektif dinilai **Cukup Tinggi** Oleh karyawan pada PT. Yuris Sahabat Barokah Jambi.

b. Efisien

Hasil jawaban karyawan pada PT. Yuris Sahabat Barokah Jambi terhadap dimensi Efisien dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.15
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Efisien

Item	Pertanyaan	STS	CS	TS	S	SS	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedurnya	8	10	5	4	3	74	Tidak Setuju
2	Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan berat ringannya tugas yang diberikan	9	6	7	4	4	78	Cukup Setuju
3	Kecekatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan	10	7	5	4	4	75	Tidak Setuju
	Rata-rata						75,66	Tidak Setuju

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas indikator, selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedurnya dinilai Tidak Setuju oleh responden. Indikator pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan berat ringannya tugas yang diberikan inilai Cukup Setuju oleh responden.

Responden menilai Tidak Setuju terhadap indikator kecekatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan skor 75. Secara keseluruhan diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 75,66 artinya dimensi Efisien dinilai **Rendah** oleh karyawan pada PT. Yuris Sahabat Barokah.

c. Kualitas

Hasil jawaban karyawan terhadap dimensi Kualitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.16
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kualitas

Item	Pertanyaan	SS	TS	CS	S	SS	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Nilai tambah yang didapat dibandingkan dengan biaya modal tenaga kerja	8	6	7	6	3	80	Cukup Setuju
2	Kesesuaian hasil kerja dengan tingkat yang diinginkan	8	10	5	4	3	74	Tidak Setuju
3	Mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan	8	8	6	4	4	78	Cukup Setuju
	Rata-rata						77,33	Tidak Setuju

Sumber : Data primer (diolah)

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden menilai Cukup Setuju dengan indikator nilai tambah yang didapat dibandingkan dengan biaya

modal tenaga kerja. Indikator kesesuaian hasil kerja dengan tingkat yang diinginkan dinilai Tidak Setuju oleh responden. Indikator mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan dinilai Cukup Setuju oleh Responden. Secara keseluruhan diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 77,33 artinya dimensi Kualitas dinilai **Rendah** oleh karyawan pada PT. Yuris Sahabat Barokah.

d. Ketepatan waktu

Hasil jawaban karyawan terhadap dimensi Produktivitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Ketepatan waktu

Item	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Tingkat dalam ketelitian yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	4	12	11	2	1	74	Tidak Setuju
2	Menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan sesuai dengan durasi waktu yang diberikan	-	8	12	3	7	99	Cukup Setuju
	Rata-rata						86,5	Cukup Setuju

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 74 artinya tingkat dalam ketelitian yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan dinilai

Tidak Setuju oleh responden. Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 99 artinya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan sesuai dengan durasi waktu yang diberikan Cukup tinggi oleh responden. Secara keseluruhan diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 86,5 artinya dimensi Produktivitas dinilai **Cukup Tinggi** oleh karyawan pada PT. Yuris Sahabat Barokah.

e. Produktivitas

Hasil jawaban karyawan terhadap dimensi produktivitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.18
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Produktivitas

Item	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Tingkat kepercayaan bahwasannya yang dikerjakan sekarang sudah baik dan benar	6	12	6	4	2	74	Tidak Setuju
2	Kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	9	8	7	4	2	72	Tidak Setuju
3	Memiliki kemampuan untuk merencanakan dan mengimplementasikan program kerja	9	7	4	4	6	81	Cukup Setuju
	Rata-rata						75,66	Tidak Setuju

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 74, artinya tingkat kepercayaan bahwasannya yang dikerjakan sekarang sudah benar dinilai tidak Setuju oleh responden. Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 72 Kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan dinilai Tidak Setuju oleh responden. Berdasarkan table diatas diketahui skor jawaban sebesar 81. Artinya responden menilai Cukup setuju dengan indikator memiliki kemampuan untuk merencanakan dan mengimplementasian program kerja. Secara keseluruhan diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 75,66 artinya dimensi Ketepatan waktu diniai **Rendah** pada PT. Yuris Sahabat Barokah.

f. Keselamatan

Hasil jawaban karyawan terhadap dimensi Keselamatan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.19
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Keselamatan

Item	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Dukungan lingkungan kerja terhadap keselamatan pada saat menyelesaikan pekerjaan	5	7	9	5	4	86	Cukup Setuju
2	Tingkat efesiensi dalam menyelesaikan peerjaan yang	3	5	8	6	8	101	Cukup Setuju

	di berikan							
3	Teliti dalam bekerja	8	8	9	3	2	73	Tidak Setuju
	Rata-rata						86,66	Cukup Setuju

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 86, artinya responden menilai Cukup Setuju dengan indikator dukungan lingkungan kerja terhadap keselamatan pada saat menyelesaikan pekerjaan. Tingkat efesiensi dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan dinilai Cukup Setuju oleh responden. Indikator teliti dalam bekerja dinilai Tidak Setuju oleh responden. Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 101 artinya dukungan lingkungan kerja terhadap keselamatan pada saat menyelesaikan pekerjaan dinilai **Cukup Tinggi** oleh karyawan.

g. Rekap Jawaban Responden Terhadap Indikator Kinerja

Tabel. 4.20

No Urut	Pernyataan	Skor	Keterangan
1	Tingkat penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan	82	Cukup Setuju
2	Tingkat produktivitas yang dihasilkan dalam menyelesaikan pekerjaan	81	Cukup Setuju
3	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	77	Tidak Setuju
4	Selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedurnya	74	Tidak Setuju
5	Pekerjaan dapat diselesaikan dengan berat ringan nya tugas yang diberikan	78	Cukup Setuju
6	Kecekatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan	75	Tidak Setuju
7	Nilai tambah yang didapat dibandingkan dengan biaya modal tenaga kerja	80	Cukup Setuju
8	Kesesuaian hasil kerja dengan tingkat yang di inginkan	74	Tidak Setuju

9.	Mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan penuh perhitungan	78	Cukup Setuju
10	Tingkat kepercayaan bahwa apa yang dikerjaka sekarang sudah benar	74	Tidak Setuju
11	Tingkat kepercayaan bahwasannya yang dikerjakan sekarang sudah baik dan benar	99	Cukup Setuju
12	Tingkat kepercayaan bahwasannya yang dikerjakan sekarang sudah benar	74	Tidak Setuju
13	Kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	72	Tidak Setuju
14	Memiliki kemampuan untuk merencanakan dan mengimplementasian program kerja	81	Cukup Setuju
15	Dukungan lingkungan kerja terhadap keselamatan pada saat menyelesaikan pekerjaan	86	Cukup Setuju
16	Tingkat efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan	101	Cukup Setuju
17	Teliti dalam bekerja	73	Tidak Setuju
Total		1293	
Rata – rata		76,05	Tidak Setuju

Sumber : data primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 1293 artinya , tingkat kinerja karyawan **Rendah** pada PT. Yuris Sahabat Barokah. Jawaban karyawan yang tertinggi berkaitan dengan indikator Tingkat efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan dengan skor 101. Indikator Kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan dinilai Cukup Setuju oleh responden.

h. Total Rata-Rata Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kinerja

Sementara itu hasil jawaban responden berdasarkan dimensi kinerja karyawan pada PT. Yuris Sahabat Barokah sebagai berikut :

Tabel 4.21

No	Dimensi	Skor Rata-Raata	Keterangan
1	Efektif	80	Cukup Setuju
2	Efisiensi	75,66	Tidak Setuju
3	Kualitas	77,33	Tidak Setuju
4	Ketepatan Waktu	86,5	Cukup Setuju
5	Produktivitas	75,66	Tidk Setuju
6	Keselamatan	86,66	Cukup Setuju
	Rata-rata	80,3	Cukup Setuju

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa karyawan menempatkan dimensi Keselamatan sebagai yang tertinggi dengan skor rata-rata 86,66. Dengan demikian bahwa keselamatan karyawan dalam melakukan pekerjaan didukung oleh ke lingkungan kerja yang peduli terhadap keselamatan kerja karyawan sehingga mendapat kinerja yang baik. Sedangkan jawaban karyawan yang terendah berkaitan dengan dimensi efisiensi dan produktivitas dengan skor rata-rata 75,66. Kenyataan ini menunjukkan bahwa masih adanya stres kerja dalam mencapai target-target perusahaan. Dengan demikian seorang pimpinan perusahaan harus benar-benar memperhatikan kinerja karyawan agar pencapaian target dapat tercapai seperti yang di inginkan perusahaan.

4.3. Pengaruh Tingkat Strees Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yuris Sahabat Barokah

Untuk menganalisis data yang diperoleh dari hasil penelitian di lapangan, digunakan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi linier

sederhana, sedangkan analisis kualitatif digunakan untuk menelaah pembuktian analisis kuantitatif.

Pembuktian ini dimaksudkan untuk menguji variasi dari model regresi yang digunakan dalam menerangkan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya. Hasil perhitungan dengan menggunakan model regresi sederhana diperoleh dengan nilai koefisien regresi dari stres kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Yuris Sahabat Barokah.

4.3.1 Analisis Regresi

Pengaruh tingkat stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yuris Sahabat Barokah Jambi berdasarkan perhitungan SPSS 20 Dapat dilihat sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,259	,305		7,396	,000
STRESKERJA	,019	,122	,029	,155	,878

Berdasarkan print out SPSS di atas di ketahui persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 2,259 + 0,019 X$$

Dengan demikian tidak terdapat pengaruh Signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Yuris Sahabat Barokah Jambi, dimana hasil perhitungan diperoleh angka thitung 0,155 sedangkan ttable sebesar 2,045 jadi $t_{hitung} 0,155 < t_{table} 2,045$.

Koefisien variable stres kerja sebesar 0,019 artinya jika tingkat stres kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja karyawan pada PT. Yuris Sahabat Barokah Jambi akan mengalami kenaikan sebesar 0,19 %

Konstanta sebesar 2,259 artinya jika variable tingkat stres konstan maka kinerja karyawan PT. Yuris Sahabat Barokah Jambi sebesar 2,259.

4.3.2. Analisis Korelasi dan Determinasi

a. Koefisien korelasi

Koefisien korelasi antara tingkat stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yuris Sahabat Barokah Jambi adalah 0,29 artinya tidak terdapat hubungan erat antara variable X dan Y.

b. koefisien Determinasi (R)

Hasil perhitungan SPSS untuk melihat koefisien korelasi dapat dilihat pada model summary berikut ini:

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,029 ^a	,001	-,035	,28422	,960

a. Predictors: (Constant), STRESKERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Dari hasil pengujian determinasi maka di peroleh R^2 sebesar 0,001 angka ini menyatakan bahwa variabel X atau tingkat stres kerja mampu menjelaskan variable Y atau kinerja karyawan pada PT. Yuris Sahabat Barokah Jambi sebesar 0,1 % sebaliknya 99,9% disebabkan variable lain diluar yang di teliti.

4.3.3. Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk membuktikan ke eratan hubungan dan pengaruh variable di antaranya variable X dan Y.

Kriterinya:

H_0 diterima = tidak ada pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan

H_1 terima = ada pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Algifari (2003:176) taraf signifikan 0,05 dan derajat kebebasan (Df) dengan ketentuan $Df = n-1-1$ atau $30-1-1 = 29$ dari ketentuan tersebut di peroleh angka t table sebesar 2,045.

Berdasarkan hasil uji t tabel pada model regresi, hasil perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} yang menunjukan t_{hitung} sebesar (0,155) sedangkan t_{tabel} sebesar 2,0485 Dari hasil tersebut terlihat bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $(0,155) < 2,045$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima H_a ditolak artinya variabel *stres kerja* tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,259	,305		7,396
	STRESKERJA	,019	,122	,029	,155

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Yuris Sahabat Barokah berdasarkan perhitungan diperoleh angka t hitung < t tabel maka keputusan H_0 diterima dan H_a di tolak, dengan demikian maka tidak terdapat

pengaruh signifikan antara stres terhadap kinerja karyawan pada PT. Yuris Sahabat Barokah.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1.Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat stress kerja karyawan pada PT. Yuris Sahabat Barokah Jambi sebesar 0,001 angka ini mampu menjelaskan bahwa variabel stres kerja karyawan pada PT.Yuris Sahabat Barokah Jambi berpengaruh sebesar 0,1% , artinya 99,9% sisanya disebabkan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.
2. Berdasarkan uji statistik diketahui bahwa $Y = 2,259 + 019 X$ yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yuris Sahabat Barokah Jambi.

5.2 Saran

Penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan : Hendaknya pimpinan lebih aktif dalam melakukan pengawasan agar kesalahan yang terjadi dapat langsung segera di atasi dengan demikian dapat menghindari tingkat stres kerja pada karyawan. Hendaknya di perusahaan *Job description* tetap dijalankan sesuai S.O.P (*Standar Operating Procedur*) sehingga beban kerja yang dirasakan karyawan tidak terlalu berat dan kinerja berjalan lebih baik.
2. Bagi peneliti lain : Hendaknya melakukan penelitian berdasarkan variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini, karena tidak terdapat

pengaruh antara tingkat stres kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Yuris Sahabat Barokah Jambi.



DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, 2003. *Statistika Induktif*. Penerbit Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, Yogyakarta.
- Ananta, 2007. *Hubungan Lingkungan kerja Dan semangat kerja Pegawai kantor*. Penerbit Jurnal Ilmu Sosial, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu Sp, 2009. *Manajemen Sumber Daya*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Istijanto, 2009. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* PT. Gramedia, Jakarta.
- Kaswan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Berorganisasi*, Graha ilmu, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama Bandung.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moeheriono, 2012. *Pengukuran kinerja Berbasis kompetensi*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ranupandojo, 2004. *Manajemen Personalia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Rivai, Veitzal 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Penerbit Raja Grafindo persada. Jakarta.
- Sandra, Deka, 2017. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Connoco Philips Palembang*. Ekonomi, Universitas , Jambi
- Saputra, Defri,, 2018. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Manunggal Agung Jaya Jambi*. Ekonomi, Universitas , Jambi
- Sarwono, Jonathan, 2012 *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif , pt. ElekMedia* Komputindo, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan produktivitas kerja*, CV. Mundar maju, Bandung.
- Siagian, Sp 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi.

Aksara, Jakarta

Simamora, Henry. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta

Suwatno, 2001, *Azas Azas Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. AlfabetSuci Pers , Bandung.

Umar, Husein, 2013, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wibowo, 2008, *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Yuhendri S, Deddy. 2017. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pertamina Cabang Jambi*. Ekonomi, Universitas , Jambi.



Daftar pernyataan berikut berupa pendapat saudara terhadap pengaruh stress kerja terhadap kinerja pata PT. Yuris Sahabat Barokah:

Berilah tanda (X) untuk pilihan yang menurut bapak/ibu/saudara tepat.

Nilai:

1.Sangat Tidak Setuju – Sangat Rendah

2. Tidak Setuju - Rendah

3.Cukup Setuju – Cukup Tinggi

4. Setuju - Tinggi

5.Sangat Setuju- Sangat Tinggi

a.Pernyantaan Stres Kerja

NO	PERNYATAAN	SKOR				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Beban kerja yang dirasakan terlalu berat					
	Beban kerja yang diberikan kepada pegawai dirasakan terlalu berat					
2	Pekerjaan yang harus di selesaikan mengandung resiko yang tinggi					
	Pekerjaan yang harus di selesaikan mengandung resiko yang tinggi					
3	Waktu kerja yang mendesak					
	Waktu penyelesaian pekerjaan yang diberikan terlalu singkat					
4	Sifat pekerjaan yang rumit harus segera diselesaikan					
	Sifat pekerjaan yang rumit harus segera diselesaikan					
5	Kualitas pengawasan kerja yang rendah					
	Sistem pengawasan kerja yang dilakukan selama ini tidak efektif					

6	Tidak ada tindak lanjut segera terhadap hasil pengawasan kerja yang dilakukan					
7	Iklm kerja yang tidak sehat Kerja sama antara karyawan tidak berjalan dengan baik					
8	Rasa curiga dan tidak saling percaya diantara karyawan tinggi Autoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab					
9	Tidak mengetahui secara pasti tentang hal yang seharus nya di perbuat dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu					
10	Batas tanggung jawab dan wewenang karyawan tidak jelas Konflik Kinerja					
11	Mendapat tekanan dari banyak orang yang tidak sesuai dengan kemampuan diri sendiri					
12	Penyelesaian konflik kerja berjalan dengan lamban Perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustasi dalam bekerja					
13	Tidak mengetahui apa yang menjadi harapan manajer,yang mengajak bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan					
14	Tidak mengetahui secara pasti tentang cara yang digunakan manajer dalam mengevaluasi perilaku					

II. Pernyataan Kinerja

Berilah tanda (X) untuk pilihan yang menurut bapak/ibu/saudara tepat.

Nilai:

- 1.Sangat Tidak Setuju – Sangat Rendah
2. Tidak Setuju - Rendah
- 3.Cukup Setuju – Cukup Tinggi
4. Setuju - Tinggi
- 5.Sangat Setuju- Sangat Tinggi

b.Pernyataan Kinerja

NO	PERNYATAAN	SKOR				
		STS	TS	CS	S	SS
	Efektif					
1	Tingkat penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan					
2	Tingkat produktivitas baik yang dihasilkan dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
	Efesiensi					
4	Selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedurnya					
5	Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai berat ringannya tugas yang diberikan					

6	Kecekatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan					
	Kualitas					
7	Nilai tambah yang didapat dibandingkan dengan biaya modal tenaga kerja					
8	Kesesuaian hasil kerja dengan tingkat yang diinginkan					
9	Mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan penuh perhitungan					
	Ketepatan Waktu					
10	Tingkat ketelitian yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan					
11	Menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan sesuai dengan durasi waktu yang diberikan					
	Produktivitas					
12	Tingkat kepercayaan bahwa apa yang dikerjakan sudah baik dan benar					
13	Kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan					
14	Memiliki kemampuan untuk merencanakan dan mengimplementasikan program kerja					
	Keselamatan					
15	Dukungan lingkungan kerja terhadap keselamatan pada saat menyelesaikan pekerjaan cukup baik					
16	Tingkat efisiensi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
17	Teliti dalam bekerja					

Daftar Pertanyaan

Berilah tanda silang (X) untuk jawaban yang sesuai pada kotak yang telah disediakan.

1. Karakteristik Responden

1. No Responden :

2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki

☐ Perempuan

3. Umur : ☐ 20-25 Tahun ☐ 36-40 Tahun
☐ 26-30 Tahun ☐ 40-45 Tahun
☐ 31-35 Tahun ☐ >46 Tahun

4. Pendidikan Terakhir : ☐ SMP ☐ D3 ☐ SMA ☐ S1

5. Masa Kerja : ☐ <1 Tahun ☐ 4-5 Tahun
☐ 2-3 Tahun ☐ >5 Tahun