



**HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA  
PT TONGGAK AMPUH GUNUNG PUTRI BOGOR**

Skripsi

Dibuat oleh :

Achmad Zulkifli

021114243

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**JULI 2018**

**HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA  
PT TONGGAK AMPUH GUNUNG PUTRI BOGOR**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan  
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



~~(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)~~

Ketua Program Studi

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Tutus Rully'.

(Tutus Rully, SE., MM)

**HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA  
PT TONGGAK AMPUH GUNUNG PUTRI BOGOR**

Skripsi

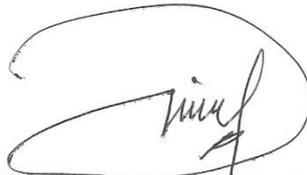
Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada Hari: Selasa, Tanggal: 24 / Juli / 2018

Achmad Zulkifli

021114243

Menyetujui,

Ketua Sidang



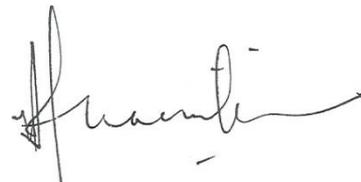
(Ketut Sunarta, Ak., MM., CA)

Ketua Komisi Pembimbing



(Dr. Wonny Ahmad Ridwan, SE., MM)

Anggota Komisi Pembimbing



(Nina Sri Indrawati, SE., MM)

## ABSTRAK

ACHMAD ZULKIFLI. 021114243. Manajemen Sumber Daya Manusia. Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT Tonggak Ampuh Gunung Putri Bogor. Ketua Komisi Pembimbing WONNY AHMAD RIDWAN dan Anggota Komisi Pembimbing NINA SRI INDRAWATI.

Kinerja merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Jika para karyawan memiliki kinerja yang baik, tentunya karyawan akan memiliki prestasi dalam bekerja sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Agar memiliki kinerja yang baik tentu tidak mudah. Dibutuhkan kerja keras dari para karyawan itu sendiri. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah stres kerja. Dengan adanya stres kerja yang dialami karyawan, diharapkan stres tidak hanya memberikan dampak negatif, akan tetapi stres juga dapat memberikan dampak positif yang dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan pada PT Tonggak Ampuh Gunung Putri Bogor yang berlokasi di Jalan Mayor Oking K.M 2,5 Gunung Putri Bogor.

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder, dengan menggunakan metode wawancara, observasi, dan kuesioner kepada 93 responden yaitu karyawan bagian produksi PT Tonggak Ampuh Gunung Putri Bogor. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi *pearson product moment*, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis koefisien korelasi dengan menggunakan SPSS 23.

Hasil koefisien korelasi menunjukkan sebesar 0,520 yang artinya terdapat hubungan positif antara stres kerja dengan kinerja karyawan pada PT Tonggak Ampuh Gunung Putri Bogor yang memiliki tingkat hubungan cukup kuat. Hasil koefisien determinasi menunjukkan sebesar 27,04%. Yang artinya nilai kontribusi dari variabel stres kerja sebesar 27,04% sedangkan sisanya sebesar 72,96% dijelaskan oleh variabel lain selain dari stres kerja. Hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $(5,8073 > 1,6617)$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian terdapat hubungan yang positif antara stres kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y) pada PT Tonggak Ampuh Gunung Putri Bogor.

*Kata Kunci : Stres Kerja, Kinerja Karyawan*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. Shalawat dan salam semoga tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, dan kepada kita selaku umatnya hingga akhir jaman. Mata kuliah yang dipilih untuk penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia yang berjudul “HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT TONGGAK AMPUH GUNUNG PUTRI BOGOR”.

Penulis berharap semoga tulisan ini dapat dijadikan sebagai sarana pembelajaran untuk mendukung kemajuan ilmu pengetahuan. Penulis menyadari penyusunan skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya bantuan dan dorongan yang membangun dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada pihak - pihak yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi. Penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
2. Ibu Tutus Rully, SE., MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Ibu Yudhia Mulya, SE., MM., sebagai Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Bapak Dr. Wonny Ahmad Ridwan, SE., MM., sebagai Ketua Komisi Pembimbing dan Ibu Nina Sri Indrawati, SE., MM., sebagai Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahnya serta ilmu baru yang disampaikan selama penelitian sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
5. Bapak Ketut Sunarta, Ak., MM., CA., selaku Ketua Sidang, serta Ibu Oktori Kiswati Zaini, SE., MM., Ibu Sri Hidajati Ramdani, SE., MM., dan Ibu Nina Sri Indrawati, SE., MM., selaku Anggota Penguji.
6. Ibu Dwi Meylani, SE., sebagai Koordinator Seminar yang selalu baik hati untuk selalu memberikan informasi dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi.
7. Bapak Eddy Sutjipto selaku Kepala Pabrik, Bapak Abdul Hamid selaku Kepala Bagian Personalia dan seluruh karyawan PT Tonggak Ampuh Gunung Putri yang telah memberikan izin, bantuan, kemudahan, serta kenyamanan dalam pelaksanaan kegiatan penelitian.
8. Kedua orang tua penulis Bapak Junaedi dan Ibu Siti Khodijah serta saudara kandung Esy Selviah yang selalu memberikan perhatian, dukungan dan motivasi agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini baik berupa moril maupun materil.

9. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama penulis mengikuti kegiatan belajar di perkuliahan.
10. Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor yang membantu dalam proses administrasi selama penulis menjadi mahasiswa.
11. Seluruh Sahabat seperjuangan dari Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Kelas F Manajemen, S-GEN, dan seluruh teman dari Fakultas Ekonomi melimpahkan kebaikan kepada kalian semua.
12. Sahabat seperjuangan sejak masa SMA hingga saat ini Mesy Sumarni dan Denna Seliza yang senantiasa selalu memberikan doa serta dukungan yang tidak henti - hentinya selama penulis menyusun skripsi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis dengan berbesar hati menerima berbagai kritik dan saran dari para pembaca sebagai masukan untuk perbaikan di masa yang akan datang. Semoga dapat bermanfaat bagi pihak yang membaca.

Bogor, Juli 2018

Achmad Zulkifli

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>ABSTRAK</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	8
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	8
1.2.2 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Maksud dan Tujuan penelitian .....	8
1.3.1 Maksud Penelitian .....	8
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Kegunaan Penelitian.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.1.4 Peranana Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2 Stres Kerja .....	13
2.2.1 Pengertian Stres Kerja.....	13
2.2.2 Indikator – Indikator Stres Kerja.....	14
2.2.3 Penyebab – Penyebab Stres Kerja.....	15
2.2.4 Gejala Stres Kerja.....	16
2.2.5 Tingkatan Stres Kerja.....	16
2.3 Kinerja .....	19
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	19
2.3.2 Indikator – Indikator Kinerja.....	20
2.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	21
2.3.4 Penilaian Kinerja .....	22
2.3.5 Manfaat Penilaian Kinerja.....	22
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran .....	24
2.4.1 Penelitian Sebelumnya .....	24
2.4.2 Kerangka Pemikiran.....	26
2.5 Hipotesis Penelitian.....	28

## **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Jenis Penelitian .....	29
3.2 Objek, Unit, dan Lokasi Penelitian .....	29
3.2.1 Objek Penelitian .....	29
3.2.2 Unit Analisis.....	29
3.2.3 Lokasi Penelitian .....	29
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	29
3.3.1 Jenis Data Penelitian .....	29
3.3.2 Sumber Data Penelitian.....	29
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	30
3.5 Metode Penarikan Sampel.....	32
3.6 Metode Pengumpulan Data .....	32
3.6.1 Uji Validitas .....	33
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	37
3.7 Metode Pengolahan/Analisis Data .....	39
3.7.1 Analisis Deskriptif .....	39
3.7.2 Analisis Koefisien Korelasi.....	39
3.7.3 Analisis Koefisien Determinasi.....	40
3.7.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi .....	40

## **BAB IV HASIL PENELITIAN**

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	41
4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PT Tonggak Ampuh .....	41
4.1.2 Kegiatan Usaha .....	42
4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas .....	43
4.1.4 Visi dan Misi PT Tonggak Ampuh .....	50
4.2 Profil Responden .....	50
4.3 Pembahasan .....	50
4.3.1 Stres Kerja Pada PT Tonggak Ampuh Gunung Putri..	54
4.3.2 Kinerja Karyawan Pada PT Tonggak Ampuh Gunung Putri .....	71
4.3.3 Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Tonggak Ampuh Gunung Putri .....	90

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Simpulan.....	93
5.2 Saran.....	93

<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	95
-----------------------------	----

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Produksi Total PT Tonggak Ampuh Gunung Putri Tahun 2017 .....	2
Tabel 2	Absen Karyawan Bagian Produksi PT Tonggak Ampuh Gunung Putri Tahun 2017 .....	4
Tabel 3	Kriteria Total Rata – Rata Nilai Kinerja PT Tonggak Ampuh Gunung Putri .....	5
Tabel 4	Total Rata – Rata Nilai Kinerja Karyawan PT Tonggak Ampuh Gunung Putri Tahun 2015 - 2017.....	6
Tabel 5	Hasil Kuesioner Pra Survey Stres Kerja Karyawan PT Tonggak Ampuh Gunung Putri .....	7
Tabel 6	Operasionalisasi Variabel Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Tonggak Ampuh Gunung Putri .....	30
Tabel 7	Skala Likert .....	33
Tabel 8	Uji Validitas Stres Kerja .....	34
Tabel 9	Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	35
Tabel 10	Uji Reliabilitas Stres Kerja .....	38
Tabel 11	Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	38
Tabel 12	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	39
Tabel 13	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
Tabel 14	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 15	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	52
Tabel 16	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	53
Tabel 17	Pendapat Mengenai “Mulut saya sering kering ketika sedang bekerja” .....	55
Tabel 18	Pendapat Mengenai “Saya mengalami kesulitan bernafas (terengah – engah) saat bekerja” .....	55
Tabel 19	Pendapat Mengenai “Saya mengalami kesulitan saat makan” .....	56
Tabel 20	Pendapat Mengenai “Saya merasa mudah goyah saat bekerja”.....	56
Tabel 21	Pendapat Mengenai “Saya merasa mudah lemas saat bekerja” .....	57
Tabel 22	Pendapat Mengenai “Saya mudah berkeringat berlebihan saat bekerja” .....	57
Tabel 23	Pendapat Mengenai “Saya mengalami gemetar pada tangan tanpa alasan yang jelas” .....	58
Tabel 24	Pendapat Mengenai “Saya merasa sangat lega jika situasi sudah berakhir”.....	58
Tabel 25	Pendapat Mengenai “Saya menemukan diri saya mudah marah dengan hal – hal yang sepele.....	59
Tabel 26	Pendapat Mengenai “Saya cenderung bereaksi berlebihan terhadap kondisi/situasi yang tidak sesuai harapan .....	59
Tabel 27	Pendapat Mengenai “Saya menemukan diri saya sulit untuk beristirahat” .....	60

Tabel 28	Pendapat Mengenai “Saya merasa mudah lelah karena bekerja” .....	60
Tabel 29	Pendapat Mengenai “Saya merasa mudah mengalamu otot tegang saat bekerja terus menerus” .....	61
Tabel 30	Pendapat Mengenai “Saya menemukan diri saya mudah tersinggung” .....	61
Tabel 31	Pendapat Mengenai “Saya menemukan diri saya mudah gelisah ketika pekerjaan belum terselesaikan” .....	62
Tabel 32	Pendapat Mengenai “Saya tidak dapat merasakan perasaan positif selama bekerja di perusahaan ini” .....	63
Tabel 33	Pendapat Mengenai “Saya merasa tidak kuat lagi melakukan kegiatan” .....	63
Tabel 34	Pendapat Mengenai “Saya merasa tidak ada hal yang diharapkan di masa depan” .....	64
Tabel 35	Pendapat Mengenai “Saya mudah gelisah dan tertekan” .....	64
Tabel 36	Pendapat Mengenai “Saya mudah putus asa ketika tidak dapat mencapai standar produksi yang telah ditetapkan” .....	65
Tabel 37	Pendapat Mengenai “Saya merasa tidak berharga sebagai manusia” .....	65
Tabel 38	Pendapat Mengenai “Saya berpikir bahwa hidup tidak bermanfaat” .....	66
Tabel 39	Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Stres Kerja .....	67
Tabel 40	Rekapitulasi Total Skor Responden Mengenai Stres Kerja Pada PT Tonggak Ampuh Gunung Putri .....	69
Tabel 41	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja .....	70
Tabel 42	Sebaran Nilai Interval Stres Kerja.....	70
Tabel 43	Pendapat Mengenai “Karyawan bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang dibebankan” .....	71
Tabel 44	Pendapat Mengenai “Karyawan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan .....	71
Tabel 45	Pendapat Mengenai “Karyawan mampu bekerja sama dalam tim” ....	72
Tabel 46	Pendapat Mengenai “Karyawan berusaha menghargai pendapat rekan kerja lain .....	73
Tabel 47	Pendapat Mengenai “Karyawan bersikap tegas jika melakukan pelanggaran” .....	73
Tabel 48	Pendapat Mengenai “Karyawan memiliki jiwa pemimpin yang membantu dalam pekerjaan” .....	74
Tabel 49	Pendapat Mengenai “Karyawan berusaha mencapai target yang ditetapkan perusahaan” .....	75
Tabel 50	Pendapat Mengenai “Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” .....	75
Tabel 51	Pendapat Mengenai “Karyawan berusaha menyelesaikan tugas tambahan dengan baik” .....	76

Tabel 52	Pendapat Mengenai “Karyawan berusaha menguasai bidang kerja yang dilakukan” .....	76
Tabel 53	Pendapat Mengenai “Karyawan berusaha menguasai alat kerja yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan” .....	77
Tabel 54	Pendapat Mengenai “Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan” .....	78
Tabel 55	Pendapat Mengenai “Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai SOP yang berlaku” .....	78
Tabel 56	Pendapat Mengenai “Karyawan berusaha menguasai instruksi yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan” .....	79
Tabel 57	Pendapat Mengenai “Karyawan berusaha memahami instruksi yang diberikan dengan cepat dan tepat” .....	80
Tabel 58	Pendapat Mengenai “Karyawan berusaha memahami dan menguasai metode kerja yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan” .....	81
Tabel 59	Pendapat Mengenai “Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan metode kerja yang diberikan” .....	81
Tabel 60	Pendapat Mengenai “Karyawan berusaha tidak melanggar peraturan yang berlaku di perusahaan” .....	82
Tabel 61	Pendapat Mengenai “Karyawan berusaha mematuhi peraturan yang telah ditetapkan” .....	83
Tabel 62	Pendapat Mengenai “Karyawan berusaha selalu hadir untuk bekerja” .....	83
Tabel 63	Pendapat Mengenai “Karyawan berusaha datang tepat waktu sesuai peraturan yang ditetapkan” .....	84
Tabel 64	Pendapat Mengenai “Karyawan berusaha pulang kerja sesuai peraturan yang ditetapkan .....	84
Tabel 65	Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan.....	86
Tabel 66	Rekapitulasi Total Skor Responden Mengenai Kinerja Karyawan Pada PT Tonggak Ampuh Gunung Putri .....	88
Tabel 67	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan .....	89
Tabel 68	Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan.....	90
Tabel 69	Koefisien Korelasi Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan.....	90
Tabel 70	Nilai Interval Koefisien Korelasi <i>Pearson Product Moment</i> .....	91

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Grafik Produksi Total PT Tonggak Ampuh Gunung Putri Tahun 2017.....	3
Gambar 2	Grafik Absensi Karyawan Bagian Produksi PT Tonggak Ampuh Gunung Putri Tahun 2017 .....	4
Gambar 3	Grafik Total Rata – Rata Nilai Kinerja PT Tonggak Ampuh Gunung Putri Tahun 2015 - 2017.....	6
Gambar 4	Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan.....	27
Gambar 5	Konstelasi Penelitian .....	27
Gambar 6	Kurva Pengujian Hipotesis .....	40
Gambar 7	Struktur Organisasi PT Tonggak Ampuh Gunung Putri .....	43
Gambar 8	Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Gambar 9	Persentase Responden Berdasarkan Usia .....	52
Gambar 10	Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	53
Gambar 11	Persentase Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	54
Gambar 12	Kurva Hasil Pengujian Hipotesis .....	92

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 : Kuesioner Pra Survey
- Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 : Hasil Koding Variabel “Stres Kerja”
- Lampiran 4 : Hasil Koding Variabel “Kinerja Karyawan”
- Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Stres Kerja
- Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan
- Lampiran 7 : Surat Keterangan Riset



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Globalisasi dan perubahan - perubahan ekonomi membawa dampak yang cukup besar bagi industri perdagangan, manufaktur maupun jasa. Persaingan baik domestik maupun internasional yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut mempunyai keunggulan produk, jasa, biaya dan sumber daya manusia untuk bertahan dan mencapai sukses. Sumber daya manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor utama karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia - manusia yang terlibat di belakangnya. Untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya.

Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi yaitu sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, sehingga menjadikan manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Sebuah organisasi atau perusahaan dapat meraih kesuksesan dengan adanya sumber daya manusia yang mempunyai peranan penting untuk mewujudkan hal tersebut. Sumber daya manusia sebagai aset perusahaan perlu dikelola dengan baik. Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan agar memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik dalam rangka pencapaian tujuan.

Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Umumnya pimpinan perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki kualitas individu yang baik dalam bekerja. Jika sebuah perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, maka tentunya sumber daya manusia tersebut memiliki kinerja yang baik.

Kinerja merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Jika para karyawan memiliki kinerja yang baik, tentunya karyawan akan memiliki prestasi dalam bekerja sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Agar memiliki kinerja yang baik tentu tidak mudah. Dibutuhkan kerja keras dari para karyawan itu sendiri. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah stres kerja.

Stres kerja adalah fenomena universal yang dialami oleh karyawan diseluruh dunia. Hal itu menjadi masalah utama bagi pengusaha terutama di negara berkembang di mana pengusaha tidak menyadari pengaruh stres terhadap kinerja karyawan. Stres kerja ialah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya.

Sebagian besar karyawan sering merasa stres karena pekerjaan. Apabila karyawan mengalami stres kerja, maka kinerja karyawan tersebut dapat menurun sehingga dapat merugikan perusahaan. Sebaliknya, bila kinerja meningkat maka dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan keuntungan. Namun, stres tidak dengan sendirinya harus buruk. Walaupun stres lazimnya dibahas dalam konteks negatif, stres juga mempunyai nilai positif. Karyawan harus mampu mengelola stres kerja serta memiliki semangat kerja dan moral yang tinggi serta ulet dalam bekerja. Sedangkan stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang dalam bekerja. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja.

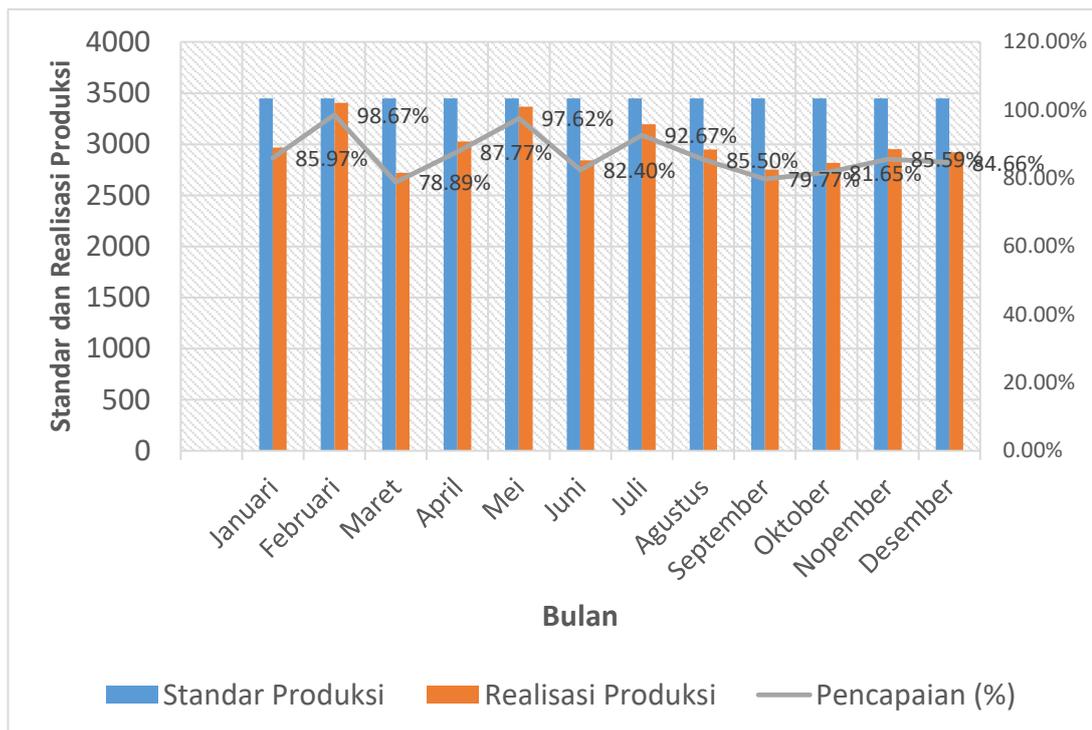
PT Tonggak Ampuh merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri dengan hasil utama tiang listrik, tiang pancang, dan aneka beton, diawali dengan berusaha dalam memasok kebutuhan Perusahaan Listrik Negara (PLN) untuk pembangunan dan pengembangan pelistrikan di Indonesia. PT Tonggak Ampuh berada di Jalan Mayor Oking KM 2.5, Gunung Putri, Kabupaten Bogor.

Berdasarkan pengamatan dan survei yang dilakukan peneliti, diperoleh bahwa kinerja karyawan PT Tonggak Ampuh Gunung Putri saat ini dapat dikatakan rendah. Hal ini didukung dengan data produksi total PT Tonggak Ampuh Gunung Putri tahun 2017 sebagai berikut :

Tabel 1  
Produksi Total PT Tonggak Ampuh Gunung Putri  
Tahun 2017

Bulan	Standar Produksi (unit)	Realisasi Produksi (unit)	Pencapaian (%)
Januari	3.450	2.966	85,97
Februari	3.450	3.404	98,67
Maret	3.450	2.722	78,89
April	3.450	3.028	87,77
Mei	3.450	3.368	97,62
Juni	3.450	2.843	82,40
Juli	3.450	3.197	92,67
Agustus	3.450	2.950	85,50
September	3.450	2.752	79,77
Oktober	3.450	2.817	81,65
Nopember	3.450	2.953	85,59
Desember	3.450	2.921	84,66
Total	41.400	35.921	
Rata - rata	3.450	2.993	86,76

Sumber : Diolah dari Data Produksi PT Tonggak Ampuh Gunung Putri Tahun 2017



**Gambar 1**  
**Grafik Produksi Total PT Tonggak Ampuh Gunung Putri**  
**Tahun 2017**

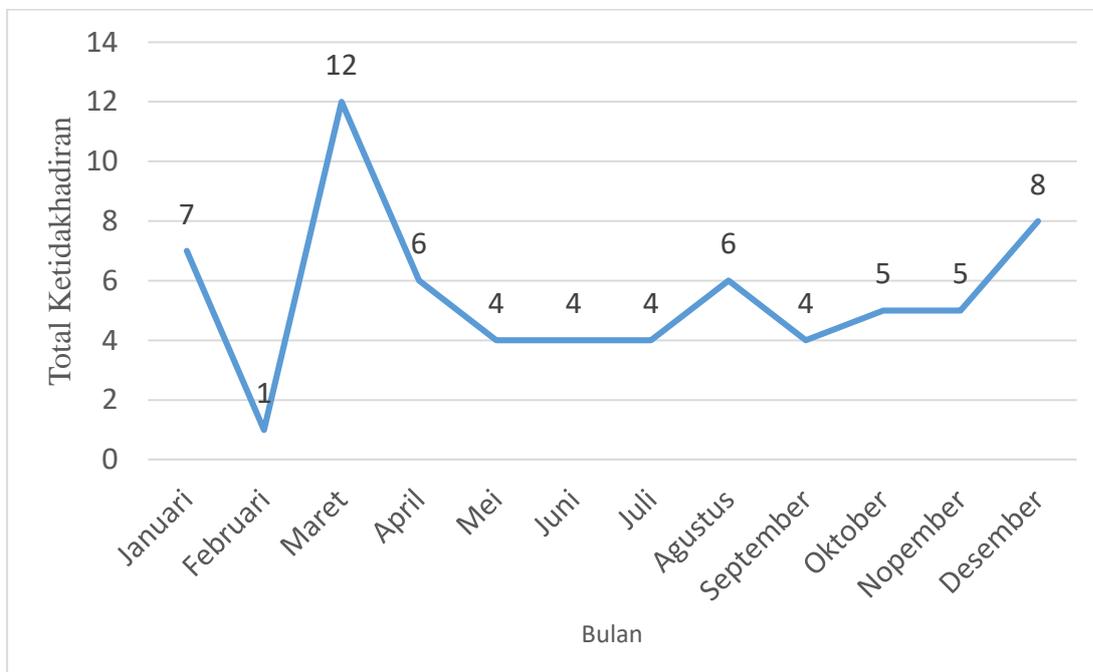
Pada gambar 1 dapat diketahui bahwa produksi total PT Tonggak Ampuh Gunung Putri periode tahun 2017 tidak stabil, dapat dilihat pada grafik dengan standar produksi yang telah ditetapkan perusahaan sebanyak 3.450 unit untuk setiap bulan. Rata - rata produksi yang dihasilkan selama satu tahun sebanyak 2.993 unit setiap bulannya dengan persentase pencapaian rata - rata sebesar 86,76%. Produksi tertinggi terjadi pada bulan februari yaitu sebanyak 3.404 unit dengan persentase pencapaian sebesar 98,67%, dan mengalami penurunan pada bulan maret sebanyak 2.722 unit dengan persentase pencapaian sebesar 78,89%. Ini menunjukkan bahwa setiap bulan karyawan tidak dapat mencapai standar produksi yang telah ditetapkan sebelumnya. Tentunya perusahaan menginginkan setiap bulan minimal dapat mencapai standar produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Selain dilihat dari data produksi, penurunan kinerja karyawan PT Tonggak Ampuh Gunung Putri dapat dilihat dari data absensi karyawan selama tahun 2017. Berikut data absensi karyawan PT Tonggak Ampuh Gunung Putri tahun 2017 sebagai berikut :

Tabel 2  
Absensi Karyawan Bagian Produksi PT Tonggak Ampuh Gunung Putri  
Tahun 2017

No.	Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Hari Kerja	Ketidakhadiran			Total
				Sakit	Izin	Mangkir	
1	Januari	123	19 hari	4	2	1	7
2	Februari	125	24 hari	1	0	0	1
3	Maret	125	26 hari	5	4	3	12
4	April	125	23 hari	3	1	2	6
5	Mei	125	24 hari	2	1	1	4
6	Juni	125	18 hari	1	1	2	4
7	Juli	124	24 hari	1	2	1	4
8	Agustus	124	26 hari	3	2	1	6
9	September	121	23 hari	1	1	2	4
10	Oktober	121	26 hari	1	1	3	5
11	Nopember	120	26 hari	2	2	1	5
12	Desember	120	21 hari	2	2	4	8
	Total			26	19	21	66

Sumber: Data Departemen Personalia PT Tonggak Ampuh Gunung Putri Tahun 2017



Gambar 2  
Grafik Absensi Karyawan Bagian Produksi PT Tonggak Ampuh Gunung Putri  
Tahun 2017

Dari gambar 2 dapat diketahui bahwa penurunan kehadiran karyawan bagian produksi PT Tonggak Ampuh Gunung Putri ditandai dengan tingginya tingkat absensi para karyawan yang fluktuatif setiap bulan. Tingkat absensi tertinggi berada pada bulan maret 2017 yaitu sebesar 12 dengan keterangan terbanyak 'sakit', sedangkan tingkat absensi terendah berada pada bulan februari 2017 yaitu sebesar 1 dengan keterangan 'sakit'. Tentunya, perusahaan mengharapkan karyawan selalu hadir untuk bekerja dengan tingkat ketidakhadiran karyawan nol.

Untuk menilai karyawan dalam bekerja, perusahaan dapat melakukan penilaian kinerja. Dewi Hanggraeni (2012 : 121) mengatakan penilaian kinerja merupakan sebuah proses di mana perusahaan melakukan evaluasi dan penilaian kinerja individu setiap pekerjanya. Dalam mengevaluasi para karyawan, PT Tonggak Ampuh Gunung Putri melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja di perusahaan tersebut dilakukan satu tahun sekali yaitu pada bulan desember. Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh atasan langsung kepada bawahan dengan indikator - indikator penilaian yaitu tanggung jawab kerja, kerja sama, kepemimpinan, kemampuan mencapai target, penguasaan bidang kerja, mutu hasil pekerjaan, daya tangkap instruksi, metode kerja, kepatuhan disiplin, serta kehadiran. Berikut kriteria total rata - rata nilai kinerja karyawan pada PT Tonggak Ampuh Gunung Putri yaitu :

Tabel 3  
Kriteria Total Rata - Rata Nilai Kinerja PT Tonggak Ampuh Gunung Putri

Total Rata - Rata Nilai Kinerja	Keterangan
< 60	Buruk
61 - 70	Kurang Baik
71 - 80	Cukup Baik
81 - 90	Baik
91 - 100	Sangat Baik

Sumber : Departemen Personalia PT Tonggak Ampuh Gunung Putri tahun 2015 - 2017

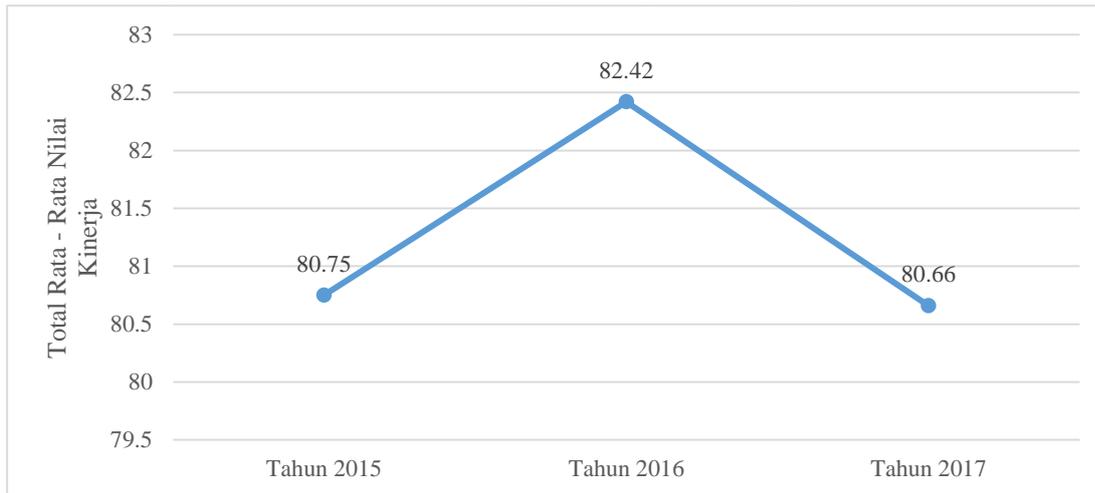
Dari tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa jika rata - rata nilai kinerja kurang dari 60, maka termasuk ke dalam kategori 'Buruk', jika rata - rata nilai kinerja berada pada angka 61 - 70 maka keterangan nilai tersebut 'Kurang Baik', selanjutnya jika rata - rata nilai kinerja berada pada angka 71 - 80, maka keterangan nilai tersebut 'Cukup Baik', jika rata - rata nilai kinerja berada pada angka 81 - 90 maka keterangan nilai tersebut 'Baik', sedangkan jika rata - rata nilai kinerja berada pada angka 91 - 100 maka keterangan nilai tersebut 'Sangat Baik'.

Berdasarkan kriteria tersebut, untuk mengetahui total rata - rata nilai kinerja karyawan PT Tonggak Ampuh Gunung Putri, berikut total rata - rata nilai kinerja karyawan PT Tonggak Ampuh Gunung Putri dalam 3 tahun terakhir :

Tabel 4  
Total Rata - Rata Nilai Kinerja Karyawan PT Tonggak Ampuh Gunung Putri  
Tahun 2015 - 2017

No.	Tahun	Total Rata - Rata Nilai Kinerja	Keterangan
1	2015	80,75	Cukup Baik
2	2016	82,42	Baik
3	2017	80,66	Cukup Baik

Sumber : Departemen Personalia PT Tonggak Ampuh Gunung Putri Tahun 2015-2017



Gambar 3

Grafik Total Rata - Rata Nilai Kinerja PT Tonggak Ampuh Gunung Putri  
Tahun 2015 - 2017

Dari gambar 3 dapat diketahui total rata – rata nilai kinerja PT Tonggak Ampuh Gunung Putri dalam 3 tahun terakhir mengalami fluktuasi. Pada tahun 2015, total rata - rata nilai kinerja sebesar 80,75 dengan keterangan ‘cukup baik’. Tahun selanjutnya yaitu tahun 2016 mengalami kenaikan dengan nilai sebesar 82,42 dengan keterangan ‘baik’, sedangkan tahun 2017 kembali mengalami penurunan dengan total rata - rata nilai sebesar 80,66 dengan keterangan ‘ cukup baik’.

Terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja, salah satunya ialah stres kerja. Menurut *Psychology Foundation of Australia* (2010) dalam Susi Purwati (2012 : 16) stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Stres kerja terbagi ke dalam tiga tingkatan stres yaitu stres ringan, stres sedang, dan stres berat. Stres sangat dapat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak kinerja. Stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa tingkat stres. Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja kerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai kebutuhan kerja. Bila stres telah mencapai “puncak”, yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja, maka stres akan berada pada taraf di

mana akan menghasilkan kinerja paling maksimal. Akan tetapi, bila stres terlalu besar maka kinerja akan menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. (T Hani Handoko, 2014 : 202).

Berdasarkan pra survey penelitian, peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada 30 orang karyawan untuk mengetahui bagaimana stres kerja yang dialami karyawan pada PT Tonggak Ampuh Gunung Putri Bogor.

Tabel 5  
Hasil Kuesioner Pra Survey Stres Kerja Karyawan PT Tonggak Ampuh Gunung Putri

No.	Pernyataan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Karyawan mudah mengalami kelelahan dan otot mengalami tegang karena bekerja terus - menerus	9	30%
2.	Karyawan merasa mudah marah dan tersinggung karena memiliki beban kerja yang berlebihan	7	24%
3.	Karyawan mudah gelisah karena tuntutan atasan untuk bekerja cepat dalam menyelesaikan pekerjaan	6	20%
4.	Karyawan merasa mudah lemas saat bekerja	4	13%
5.	Karyawan merasa mudah mengalami mulut kering ketika bekerja	3	10%
6.	Karyawan mudah putus asa ketika tidak dapat mencapai standar produksi yang ditetapkan	1	3%
Jumlah		30	100%

Sumber : *Pra Survey*, 2018

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa sebanyak 9 orang atau 30% menjawab bahwa karyawan mudah mengalami kelelahan dan otot mengalami tegang karena bekerja terus - menerus, selanjutnya sebanyak 7 orang atau 24% menjawab bahwa karyawan merasa mudah marah dan tersinggung karena memiliki beban kerja yang berlebihan, sebanyak 6 orang atau 20% menjawab karyawan mudah gelisah karena tuntutan atasan untuk bekerja cepat dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebanyak 4 orang atau 13% menjawab bahwa karyawan merasa mudah lemas saat bekerja. Selanjutnya sebanyak 3 orang atau 10% menjawab bahwa karyawan merasa mudah mengalami mulut kering ketika bekerja, dan sebanyak 1 orang atau 3% menjawab bahwa karyawan mudah putus asa ketika tidak dapat mencapai standar produksi yang ditetapkan.

Tentunya hal ini perlu menjadi perhatian perusahaan PT Tonggak Ampuh Gunung Putri. Hal - hal ini yang menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga dapat menyebabkan karyawan mengalami stres dalam bekerja yang dapat mendorong karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Permasalahan dan kondisi yang telah diuraikan di atas, dirasa dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Tonggak Ampuh Gunung Putri. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan mengenai stres kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan pada uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Tonggak Ampuh Gunung Putri Bogor”.

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Masih dijumpai adanya karyawan yang tidak masuk kerja
2. Kinerja karyawan pada PT Tonggak Ampuh Gunung Putri mengalami penurunan
3. Tekanan yang diberikan atasan membuat karyawan tidak nyaman
4. Beban kerja yang diberikan atasan kepada karyawan berlebihan

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

1. Bagaimana stres kerja karyawan pada PT Tonggak Ampuh Gunung Putri?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Tonggak Ampuh Gunung Putri?
3. Bagaimana hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan pada PT Tonggak Ampuh Gunung Putri?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan agar hasil penelitian dapat memberikan saran yang dapat menghilangkan timbulnya permasalahan.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis mengenai stres kerja yang dialami karyawan PT Tonggak Ampuh Gunung Putri
2. Untuk mengetahui dan menganalisis mengenai kinerja karyawan pada PT Tonggak Ampuh Gunung Putri
3. Untuk mengetahui adanya hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan pada PT Tonggak Ampuh Gunung Putri

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1. Kegunaan Teoritik**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menjadi bahan referensi bagi penelitian yang berkaitan dengan sumber daya manusia di masa yang akan datang.

### **2. Kegunaan Praktek**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut stres kerja dan kinerja serta dapat memberikan manfaat kepada karyawan dalam bekerja di perusahaan agar hasil kerjanya lebih baik.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam suatu perusahaan, manusia merupakan sumber daya yang paling penting guna mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan pengelolaan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia menekankan pada pengelolaan manusia, bukan pada sumber daya lainnya.

Adapun beberapa ahli yang mengemukakan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

- Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.  
(Wilson Bangun, 2012 : 6)
- Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.  
(Anwar Prabu Mangkunegara, 2013 : 2)
- “Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.”  
(Irham Fahmi, 2016 : 1)
- “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber - sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.”  
(Malayu S P Hasibuan, 2017 : 9)
- “Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan - tujuan individu maupun organisasi.”  
(T Hani Handoko, 2014 : 4)

- *Human resource management is a series of decisions about the employment relationship that influence the effectiveness of employees and organizations.*

(George T Milkovich & John W Boudreau, 1991 : 2)

- *Human resource management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns.*

(Gary Dessler, 2008 : 2)

- *Personnel management is the planning, organizing, directing, and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the and that individual, organizational, and societal objectives are accomplished.*

(Edwin B. Flippo, 1984 : 5)

Dari beberapa definisi yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu serta seni yang mengatur hubungan tenaga kerja mengenai suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan individu - individu maupun organisasi.

### **2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan, fungsi - fungsi manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan penting untuk memperoleh tenaga kerja yang baik. Menurut Malayu S P Hasibuan (2017 : 21) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian..

#### **1. Perencanaan (*planning*)**

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat;

#### **2. Pengorganisasian (*organizing*)**

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan;

3. Pengarahan (*directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik;

4. Pengendalian (*controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan - peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan;

5. Pengadaan (*procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan;

6. Pengembangan (*development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan;

7. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi;

8. Pengintegrasian (*integration*)

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang;

9. Pemeliharaan (*maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi;

10. Kedisiplinan (*discipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan - peraturan perusahaan dan norma - norma sosial;

#### 11. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab - sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang - Undang No. 12 Tahun 1964.

### 2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Menurut Soekidjo Notoadmodjo (2009 : 26) tujuan manajemen sumber daya manusia dapat dijadikan ke dalam 4 tujuan yang lebih operasional sebagai berikut :

#### 1. Tujuan masyarakat (*Societal objective*)

Untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan - tantangan yang timbul dari masyarakat, suatu organisasi yang berada di tengah - tengah masyarakat diharapkan dapat membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat;

#### 3. Tujuan organisasi (*Organization objective*)

Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada, perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan;

#### 4. Tujuan fungsi (*Functional objective*)

Untuk memelihara kontribusi bagian - bagian lain agar mereka (sumber daya dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal;

#### 5. Tujuan personel (*Personnel objective*)

Untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan - tujuan pribadinya dalam rangka pencapaian tujuan organisasinya.

### 2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang - orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Menurut Malayu S P Hasibuan (2017 : 14) manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah - masalah berikut ini :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement* dan *job evaluation*;
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*;
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian;
4. Meramalkan penawaran , permintaan sumber daya manusia pada masa akan datang;

5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya;
6. Memonitor dengan cermat undang - undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan - perusahaan sejenis;
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh;
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan;
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal;
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Berdasarkan beberapa fungsi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka disimpulkan bahwa seperti aspek manajemen lainnya, manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi - fungsi penting di dalam suatu perusahaan.

## **2.2 Stres Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Stres Kerja**

Stres merupakan satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan karyawan pada khususnya di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja, sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Adapun beberapa ahli yang mengemukakan pengertian stres kerja sebagai berikut :

- Stres kerja ialah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang - orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah - marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

(Malayu S P Hasibuan, 2017 : 204)

- Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

(Sondang P Siagian, 2016 : 300)

- Stres kerja adalah situasi ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan - hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

(Marihot Tua Efendi Hariandja, 2009 : 303)

- “Stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya”.

(Irham Fahmi, 2016 : 214)

- “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan”.

(T Hani Handoko, 2014 : 200)

- *Stress is an adaptive response, mediated by individual differences, that is a consequence of any action, situation, or event that places special demands on a person.*

(James L Gibson, James H, John M, Robert, 2012 : 195)

- *Stress is an adaptive response to a situation that is perceived as challenging or threatening to a person's well-being.*

(McShane & Von Glinow, 2008 : 198)

- *Stress is a dynamic condition in which an individual is confronted with an opportunity, demand, or resource related to what the individual desires and for which the outcome is perceived to be both uncertain and important.*

(Robbins & Judge, 2009 : 671)

Dari beberapa pengertian tentang stres, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi tertekanan yang dialami karyawan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, serta kondisi seseorang dan jika dibiarkan terus akan berdampak pada kesehatan seorang karyawan.

Stres sebenarnya dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi positif dan sisi negatif. Stres yang dikondisikan sebagai sesuatu yang negatif disebut dengan *distress*, sedangkan stres yang memberikan dampak positif disebut *eustress*. Stres dipandang positif karena dengan adanya stres seorang karyawan bisa bekerja dengan lebih baik demi mencapai apa yang diinginkannya. Apabila seorang karyawan memandang stres dari sisi negatif akan menimbulkan dampak yang negatif pula. Stres dapat memiliki dampak yang sangat negatif pada perilaku organisasi dan kesehatan seorang individu.

### **2.2.2 Indikator - Indikator Stres Kerja**

Tingkatan stres adalah penilaian terhadap berat ringannya stres yang dialami seseorang. Menurut *Psychology Foundation of Australia* (2010) dalam Susi Purwati (2012 : 16) mengungkapkan bahwa ditemukan tingkatan stres menjadi tiga bagian antara lain :

### 1. Stres ringan

Stres ringan adalah stressor yang dihadapi secara teratur yang dapat berlangsung beberapa menit atau jam. Situasi seperti banyak tidur, kemacetan atau dimarahi dosen. Stressor ini dapat menimbulkan gejala, antara lain bibir sering kering, kesulitan bernafas (sering terengah - engah), kesulitan menelan, merasa goyah, merasa lemas, berkeringat berlebihan ketika temperature tidak panas dan tidak setelah beraktivitas, takut tanpa alasan yang jelas, tremor pada tangan, dan merasa sangat lega jika situasi berakhir (*Psychology Foundation of Australia, 2010*);

### 2. Stres sedang

Stres ini terjadi lebih lama, antara beberapa jam sampai beberapa hari. Misalnya masalah perselisihan yang tidak dapat diselesaikan dengan teman atau pacar. Stressor ini dapat menimbulkan gejala, antara lain mudah marah, bereaksi berlebihan terhadap suatu situasi, sulit untuk beristirahat, merasa lelah karena cemas, ketegangan otot, mudah tersinggung, gelisah, dan tidak dapat memaklumi hal apapun yang menghalangi ketika sedang mengerjakan sesuatu hal (*Psychology Foundation of Australia, 2010*);

### 3. Stres berat

Stres berat adalah situasi kronis yang dapat terjadi dalam beberapa minggu sampai beberapa tahun, seperti perselisihan dengan dosen atau teman secara terus - menerus, kesulitan finansial yang berkepanjangan, dan penyakit fisik jangka panjang. Makin sering dan lama situasi stres, makin tinggi risiko stres yang ditimbulkan. Stressor ini dapat menimbulkan gejala, antara lain merasa tidak dapat merasakan perasaan positif, merasa tidak kuat lagi untuk melakukan suatu kegiatan, merasa tidak ada hal yang dapat diharapkan di masa depan, sedih dan tertekan, putus asa, merasa tidak berharga sebagai seorang manusia, berpikir bahwa hidup tidak bermanfaat (*Psychology Foundation of Australia, 2010*);

## 2.2.3 Penyebab - Penyebab Stres Kerja

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressors*. Meskipun stres dapat diakibatkan oleh hanya satu *stressors*, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi *stressors*. Ada dua kategori penyebab stres, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*.

Hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stres tergantung pada reaksi karyawan. T. Han Handoko (2014 : 201) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi para karyawan (*on-the-job*), diantaranya adalah :

1. Beban kerja yang berlebihan;
2. Tekanan atau desakan waktu;
3. Kualitas supervisi yang jelek;
4. Iklim politis yang tidak aman;
5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai;

6. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab;
7. Kemenduaan peranan;
8. Frustrasi;
9. Konflik antar pribadi dan antar kelompok;
10. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan;
11. Berbagai bentuk perubahan;

Di lain pihak, stres karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar perusahaan. Penyebab - penyebab stres “off-the-job” antara lain :

1. Kekhawatiran finansial;
2. Masalah - masalah yang bersangkutan dengan anak;
3. Masalah - masalah phisik;
4. Masalah - masalah perkawinan (misal, perceraian);
5. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal;
6. Masalah - masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara;

#### **2.2.4 Gejala Stres Kerja**

Gejala adalah penampakan dari suatu sikap atau perasaan. Penampakan rasa senang bisa dalam bentuk tertawa, ceria, dan girang, serta penampakan rasa tidak senang bisa dalam bentuk diam, murung, marah, dan lain-lain, atau dapat juga dikatakan indikasi atau tanda - tanda dalam berbagai bentuk dari sesuatu yang abstrak.

Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2009 : 306) gejala stres kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu :

1. Gejala fisik, yaitu perubahan - perubahan yang terjadi pada metabolisme organ tubuh seperti denyut jantung yang meningkat, tekanan darah yang meningkat, sakit kepala, dan sakit perut yang bisa dialami dan harus diwaspadai;
2. Gejala psikologis, yaitu perubahan - perubahan sikap yang terjadi seperti ketegangan, kegelisahan, ketidaktenangan, kebosanan, cepat marah, dan lain - lain;
3. Gejala keperilakuan, yaitu perubahan - perubahan atau situasi di mana produktivitas seseorang menurun, absensi meningkat, kebiasaan makan berubah, merokok bertambah, banyak minum - minuman keras, tidak bisa tidur, berbicara tidak tenang, dan lain - lain.

#### **2.2.5 Tingkatan Stres**

Tingkatan stres adalah penilaian terhadap berat ringannya stres yang dialami seseorang. Menurut *Psychology Foundation of Australia* (2010) dalam Susi Purwati (2012 : 16) mengungkapkan bahwa ditemukan tingkatan stres menjadi tiga bagian antara lain :

##### **1. Stres ringan**

Stres ringan adalah stressor yang dihadapi secara teratur yang dapat berlangsung beberapa menit atau jam. Situasi seperti banyak tidur, kemacetan atau dimarahi dosen. Stressor ini dapat menimbulkan gejala, antara lain bibir sering kering, kesulitan bernafas (sering terengah - engah), kesulitan menelan, merasa

goyah, merasa lemas, berkeringat berlebihan ketika temperature tidak panas dan tidak setelah beraktivitas, takut tanpa alasan yang jelas, tremor pada tangan, dan merasa sangat lega jika situasi berakhir (*Psychology Foundation of Australia, 2010*);

## 2. Stres sedang

Stres ini terjadi lebih lama, antara beberapa jam sampai beberapa hari. Misalnya masalah perselisihan yang tidak dapat diselesaikan dengan teman atau pacar. Stresor ini dapat menimbulkan gejala, antara lain mudah marah, bereaksi berlebihan terhadap suatu situasi, sulit untuk beristirahat, merasa lelah karena cemas, ketegangan otot, mudah tersinggung, gelisah, dan tidak dapat memaklumi hal apapun yang menghalangi ketika sedang mengerjakan sesuatu hal (*Psychology Foundation of Australia, 2010*);

## 3. Stres berat

Stres berat adalah situasi kronis yang dapat terjadi dalam beberapa minggu sampai beberapa tahun, seperti perselisihan dengan dosen atau teman secara terus-menerus, kesulitan finansial yang berkepanjangan, dan penyakit fisik jangka panjang. Makin sering dan lama situasi stres, makin tinggi risiko stres yang ditimbulkan. Stressor ini dapat menimbulkan gejala, antara lain merasa tidak dapat merasakan perasaan positif, merasa tidak kuat lagi untuk melakukan suatu kegiatan, merasa tidak ada hal yang dapat diharapkan di masa depan, sedih dan tertekan, putus asa, merasa tidak berharga sebagai seorang manusia, berpikir bahwa hidup tidak bermanfaat (*Psychology Foundation of Australia, 2010*);

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa stres terbagi menjadi tiga tingkatan, yaitu stres ringan, stres sedang, dan stres berat. Sebenarnya dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi positif dan sisi negatif. Stres yang dikondisikan sebagai sesuatu yang negatif disebut dengan *distress*, sedangkan stres yang memberikan dampak positif disebut *eustress*. Sedangkan terdapat tiga jenis tingkatan stres yaitu stres ringan, stres sedang, dan stres berat.

Sedangkan menurut Robert J. Van Amberg dalam buku Psikologi Keperawatan Kartika Sari Wijayaningsih (2014, 86) terdapat enam tingkatan stres yaitu :

### 1. Stres tingkat I

Tahapan ini merupakan tingkat stres yang paling ringan, dan biasanya disertai dengan perasaan - perasaan sebagai berikut :

- a. Semangat besar
- b. Penglihatan tajam tidak sebagaimana biasanya
- c. Energi dan gugup berlebihan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan lebih dari biasanya
- d. Tahapan ini biasanya menyenangkan dan orang menjadi bertambah semangat, tanpa disadari bahwa sebenarnya cadangan energinya sedang menipis.

## 2. Stres tingkat II

Dalam tahapan ini dampak stres yang menyenangkan mulai menghilang dan timbul keluhan - keluhan dikarenakan cadangan energi tidak lagi cukup sepanjang hari. Keluhan - keluhan yang sering dikemukakan sebagai berikut :

- a. Merasa letih sewaktu bangun pagi
- b. Merasa lelah sesudah makan siang
- c. Merasa lelah menjelang sore hari
- d. Terkadang gangguan dalam system pencernaan (gangguan usus, perut kembung), kadang - kadang pula jantung berdebar - debar
- e. Perasaan tegang pada otot - otot punggung dan tengkuk

## 3. Stres tingkat III

Pada tahapan ini keluhan keletihan semakin nampak disertai dengan gejala - gejala :

- a. Gangguan usus lebih terasa (sakit perut, mulas, sering ingin kebelakang)
- b. Otot - otot merasa lebih tegang
- c. Perasaan tegang yang semakin meningkat
- d. Gangguan tidur (sukar tidur, sering terbangun malam, dan sukar tidur kembali atau bangun terlalu pagi)
- e. Badan terasa oyong, rasa - rasa mau pingsan (tidak sampai jatuh pingsan)
- f. Pada tahapan ini penderita sudah harus berkonsultasi pada dokter, kecuali kalau beban stres atau tuntutan - tuntutan dikurangi dan tubuh mendapat kesempatan untuk beristirahat

## 4. Stres tingkat IV

Tahapan ini sudah menunjukkan keadaan yang lebih buruk yang ditandai dengan ciri - ciri sebagai berikut :

- a. Untuk bisa bertahan sepanjang hari terasa sangat sulit
- b. Kegiatan - kegiatan yang semula menyenangkan kini terasa sulit
- c. Kehilangan kemampuan untuk menanggapi situasi, pergaulan sosial, dan kegiatan lainnya
- d. Tidur semakin sukar, mimpi - mimpi menegangkan dan seringkali terbangun dini hari
- e. Kemampuan berkonsentrasi menurun tajam
- f. Perasaan takut yang tidak dapat dijelaskan

## 5. Stres tingkat V

Tahapan ini merupakan keadaan yang lebih mendalam dari tahapan IV di atas, yaitu :

- a. Keletihan yang mendalam
- b. Untuk pekerjaan - pekerjaan yang sederhana saja terasa kurang mampu
- c. Gangguan system pencernaan (sakit maag dan usus) lebih sering, sukar buang air besar atau sebaliknya
- d. Perasaan takut yang semakin menjadi mirip panik

## 6. Stres tingkat VI

Tahapan ini merupakan tahapan puncak yang merupakan keadaan gawat darurat. Tidak jarang penderita dalam tahapan ini di bawa ke ICCU. Gejala - gejala pada tahapan ini cukup mengerikan, yaitu :

- a. Debar jantung terasa amat keras
- b. Nafas sesak
- c. Badan gemetar, tubuh dingin, keringat bercucuran
- d. Tenaga untuk hal - hal yang ringan sekalipun tidak kuasa
- e. Fisik mengalami kelelahan, psikis mengalami kecemasan dan depresi
- f. Sering buang air kecil dan sukar tidur merupakan pertanda dari depresi

## 2.3 Kinerja

### 2.3.1 Pengertian Kinerja

Suatu organisasi maupun perusahaan pasti menginginkan tujuannya tercapai. Keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari para karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Maka dari itu perusahaan dituntut untuk mengelola para karyawannya untuk menghasilkan kinerja yang baik sehingga dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan. Adapun pengertian kinerja menurut para ahli sebagai berikut :

- Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

(Anwar Prabu Mangkunegara, 2013 : 67)

- “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas - tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

(Kasmir, 2016 : 182)

- “Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi - fungsi atau indikator - indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”.

(Wirawan, 2009 : 5)

- “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”.

(Wibowo, 2016 : 7)

- “Kinerja adalah bagian hasil dari kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan”.

(Suparno Eko Widodo, 2015 : 131)

- *Performance refers to how well an employee is fulfilling the requirements of the job. Basically, an employee's performance is determined by a combination three factors, effort, ability, and direction..*

(Leslie W Rue & Lloyd L. Byars, 2007 : 278)

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya yang dilakukan oleh pegawai dalam pekerjaan berdasarkan standar kerja dalam waktu tertentu.

### **2.3.2 Indikator - Indikator Kinerja**

Wilson Bangun (2012 : 234) menyatakan bahwa standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi - dimensi diantaranya :

#### 1. Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai;

#### 2. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan;

#### 3. Ketetapan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan;

#### 4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya;

#### 5. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antarkaryawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Sedangkan menurut Stephen P Robbins (2006 : 260) yang menjadi indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas, yaitu diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan;
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan;
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain;
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya;
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

### 2.3.3 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Keith Davis (1964) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2013 : 67) adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

#### 1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge and skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata - rata (110 - 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari - hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya;

#### 2. Faktor Motivasi

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

Menurut Sedarmayanti (2009 : 133) faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja)
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen kepemimpinan
5. Tingkat penghasilan
6. Gaji dan kesehatan
7. Jaminan sosial
8. Iklim kerja
9. Sarana dan prasarana
10. Teknologi
11. Kesempatan berprestasi

#### **2.3.4 Penilaian Kinerja**

Hampir seluruh perusahaan melakukan tindakan informal ataupun formal dalam menilai kinerja karyawan mereka. Adapun beberapa ahli yang mengemukakan pengertian penilaian kinerja sebagai berikut :

- Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan.

(Wilson Bangun, 2012 : 231)

- “Penilaian kinerja adalah sebuah proses di mana perusahaan melakukan evaluasi dan penilaian kinerja individu setiap pekerjaannya”.

(Dewi Hanggraeni, 2012 : 121)

- “Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu”.

(Wibowo, 2016 : 188)

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses penilaian yang dilakukan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan berdasarkan pekerjaan yang diberikan kepadanya selama periode waktu tertentu.

#### **2.3.5 Manfaat Penilaian Kinerja**

Bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja.

Menurut Sedarmayanti dalam buku Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia oleh Suparno Eko Widodo (2015 : 138) menjelaskan bahwa manfaat penilaian kinerja sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai;
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu, dan hasil kerja;
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang atau rencana kariernya, kenaikan pangkat, dan kenaikan jabatan;
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dengan bawahannya;
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam bekerja;
6. Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya;
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian;

Menurut Irham Fahmi (2016 : 137) menjelaskan manfaat penilaian kinerja sebagai berikut :

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimal;
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer, dan pemberhentian;
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan;
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka;
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa manfaat penilaian kinerja adalah sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian dan sebagai dasar pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan seperti promosi, transfer, dan pemberhentian serta untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan demi perbaikan kinerja.

## 2.4 Penelitian Sebelumnya Dan Kerangka Pemikiran

### 2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Nama Peneliti Sebelumnya	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
Astari Fitrianingsih (2012)	Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Pancoran Mas Depok	Stres kerja sebagai variabel independen (X) dan kinerja sebagai variabel dependen (Y)	Berdasarkan hasil perhitungan bahwa nilai Zhitung sebesar -3,915 dan berdasarkan tabel dengan $n-1 = 56$ , serta $\alpha = 0,05$ maka didapat nilai Ztabel sebesar -1,96. Dengan hasil tersebut diketahui nilai Zhitung = -3,915 lebih besar daripada Ztabel = -1,96 maka $H_0$ ditolak dan artinya $H_a$ diterima, yaitu terdapat hubungan hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan dengan kekuatan hubungan bersifat sedang dan arah hubungan negatif yang signifikan dengan nilai korelasi sebesar -0,522.
Hery Setyanto (2015)	Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Samkyung Jaya Garment di Kabupaten Semarang	Stres kerja sebagai variabel independen (X) dan kinerja sebagai variabel dependen (Y)	Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,632, $p = 0,000$ ( $p < 0,01$ ) yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan.
Febiyanthi Anggreini (2017)	Hubungan Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Jakarta PT Bukit Asam (Persero) Tbk	Stres kerja sebagai variabel independen (X) dan kinerja sebagai variabel dependen (Y)	Berdasarkan hasil perhitungan bahwa nilai koefisien korelasi antara stres kerja dan kinerja karyawan yaitu sebesar 1,22 arah korelasi menunjukkan nilai positif,

			maka arah hubungan searah. Searah artinya jika stres kerja meningkat, maka kinerja akan meningkat.
Tri Wartono (2017)	Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby)	Stres kerja sebagai variabel independen (X) dan kinerja sebagai variabel dependen (Y)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat stres kerja dan kinerja karyawan pada majalah mother dan baby. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan dengan jumlah sampel 30 responden tingkat stres kerja berada pada taraf tinggi dengan total skor sebesar 166, dan untuk tingkat kinerja berada pada taraf tinggi dengan total skor sebesar 152. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,880, nilai koefisien determinasi sebesar 77,44%, sisanya sebesar 22,56% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji signifikansi didapat sebesar 10,643 maka $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima, yang artinya terdapat hubungan positif antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

### 2.4.2 Kerangka Pemikiran

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika organisasi tersebut memiliki faktor kualitas manajemen yang baik sehingga membawa pengaruh terhadap organisasi dalam mencapai tujuan.

Perusahaan yang memiliki faktor kualitas manajemen yang baik didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan tidak terlepas dari perangkat sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan pelaksana yang melaksanakan kegiatan, aturan, maupun operasional di dalam perusahaan.

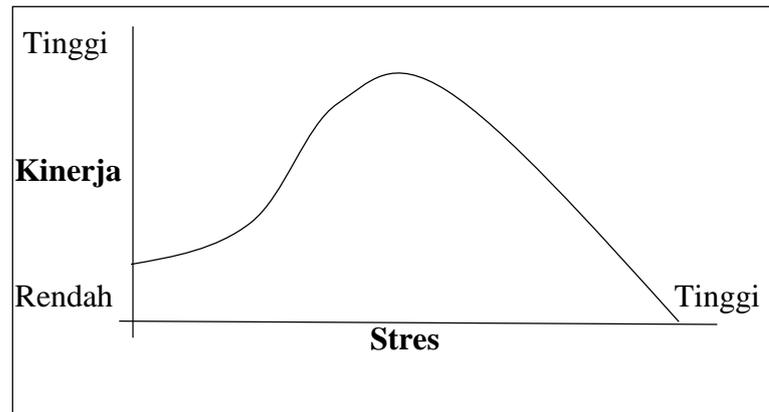
Pada dasarnya, perusahaan menuntut karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya agar perusahaan tersebut berkembang pesat. Akan tetapi, mereka sering tidak menyadari bahwa karyawan dalam melaksanakan kegiatannya menemui berbagai faktor yang dapat menghambat karyawan dalam bekerja. Faktor yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja ialah stres.

Stres merupakan satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan karyawan pada khususnya di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Malayu S P Hasibuan (2017 : 2014) mengatakan stres kerja ialah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya. Stres kerja yang dialami karyawan dapat diketahui dan diukur berada pada level berapa tingkat stres yang dirasakan karyawan yaitu 1) stres ringan, 2) stres sedang, dan 3) stres berat.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas - tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Hal tersebut dapat dievaluasi untuk mengetahui tingkat kinerja karyawannya melalui indikator kinerja yaitu 1) tanggung jawab, 2) kerja sama, 3) kepemimpinan, 4) kemampuan memenuhi target, 5) penguasaan bidang kerja, 6) mutu hasil pekerjaan, 7) daya tangkap instruksi, 8) metode kerja, 9) kepatuhan disiplin, dan 10) kehadiran

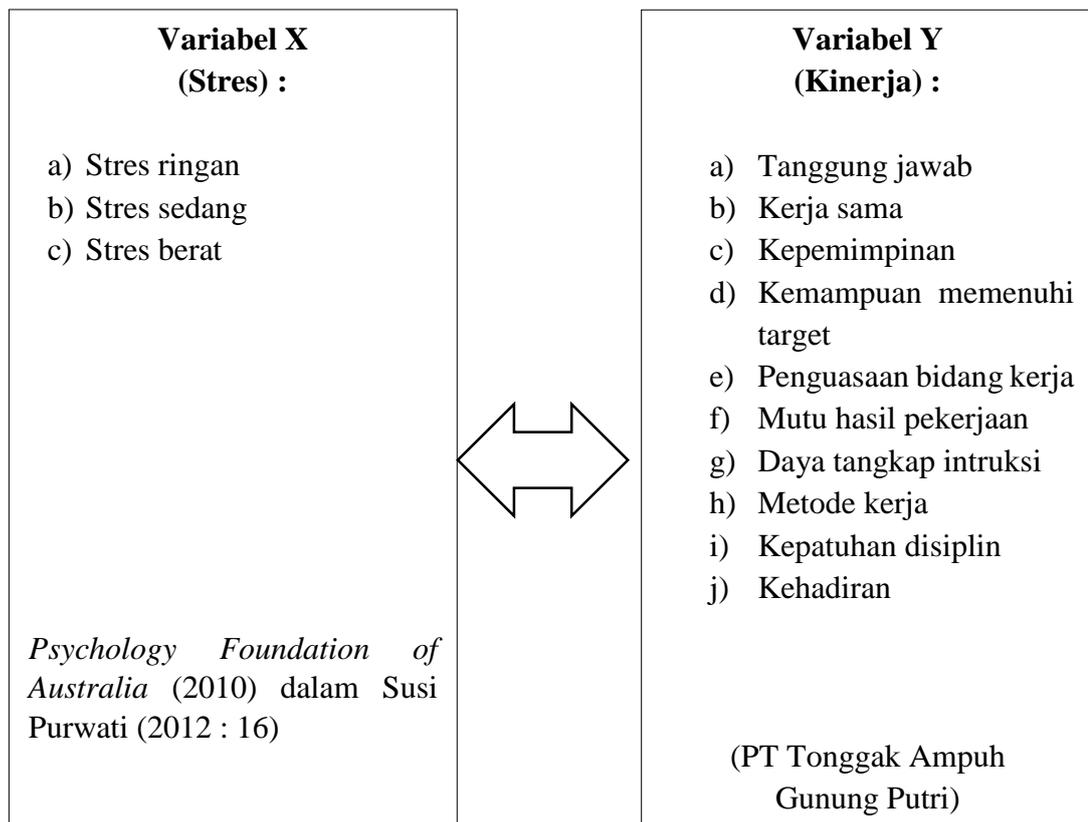
Sebenarnya stres memiliki hubungan dengan kinerja. Stres dapat sangat membantu, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak kinerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Bila tidak ada stres, tantangan - tantangan kerja juga tidak ada, dan kinerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja kerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Akan tetapi, bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan - keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur.

(T Hani Handoko, 2014 : 202)



Gambar 4  
Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas penulis merumuskan konstelasi penelitian sebagai berikut :



Gambar 5  
Konstelasi Penelitian

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta - fakta empiris. Oleh sebab itu, yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

- Diduga stres kerja karyawan pada PT Tonggak Ampuh Gunung Putri berada pada taraf sedang
- Diduga kinerja karyawan pada PT Tonggak Ampuh Gunung Putri cukup baik
- Diduga terdapat hubungan yang positif antara stres kerja dengan kinerja karyawan pada PT Tonggak Ampuh Gunung Putri

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif korelasional dimana penelitian ini bertujuan untuk menentukan ada tidaknya hubungan ke arah positif atau negatif dan seberapa jauh hubungan yang ada antara dua variabel atau lebih, yaitu mengenai hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan.

#### **3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1 Objek Penelitian**

Objek pada penelitian ini adalah stres kerja dengan kinerja. Di mana stres kerja merupakan variabel independen (X) dan kinerja yang merupakan variabel dependen (Y).

##### **3.2.2 Unit Analisis**

Unit analisis yang digunakan yaitu sumber data yang diperoleh dari setiap individu karyawan bagian produksi pada PT Tonggak Ampuh Gunung Putri dengan jumlah karyawan sebanyak 120 orang karyawan.

##### **3.2.3 Lokasi Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada PT Tonggak Ampuh Gunung Putri yang berada di Jalan Mayor Oking KM 2.5, Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16961.

#### **3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian**

##### **3.3.1 Jenis Data Penelitian**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, *focus group discussion (FGD)*, wawancara atau uraian atau penjelasan mengenai variabel yang diteliti.
2. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil menyebar kuesioner sehingga dapat diperoleh data kuantitatif berupa angka - angka.

##### **3.3.2 Sumber Data Penelitian**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer, yaitu jenis data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui observasi dan survei. Pada penelitian ini, data primer diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada responden.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung tetapi diperoleh dari penyedia data. Dalam penelitian ini sumber data sekunder diperoleh

dari data - data yang tersedia dari perusahaan yang berupa data ketidakhadiran, data produksi, data penilaian kinerja PT Tonggak Ampuh Gunung Putri.

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

Untuk memudahkan proses analisis maka terlebih dahulu penulis mengklasifikasikan variabel - variabel ke dalam dua kelompok, yaitu :

1. Variabel *Independent* (Bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel independen adalah stres kerja.
2. Variabel *Dependent* (Terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel independen. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel dependen adalah kinerja karyawan.

Tabel 6

Operasional Variabel Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Tonggak Ampuh Gunung Putri

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Stres Kerja (X)	Stres Ringan	Tingkat kesesuaian terhadap :	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bibir sering kering</li> <li>• Kesulitan bernafas (terengah – engah)</li> <li>• Kesulitan menelan</li> <li>• Merasa goyah</li> <li>• Merasa lemas</li> <li>• Berkeringat berlebihan</li> <li>• Takut tanpa alasan yang jelas</li> <li>• Tremor pada tangan</li> <li>• Merasa sangat lega jika situasi berakhir</li> </ul>	
	Stres Sedang	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mudah marah</li> <li>• Bereaksi berlebihan terhadap situasi</li> <li>• Sulit untuk beristirahat</li> <li>• Merasa lelah karena cemas</li> <li>• Ketegangan otot</li> <li>• Mudah tersinggung</li> <li>• Mudah gelisah</li> <li>• Tidak dapat memaklumi hal apapun yang menghalangi</li> </ul>	Ordinal
	Stres Berat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tidak dapat merasakan perasaan positif</li> <li>• Merasa tidak kuat melakukan kegiatan</li> <li>• Merasa tidak ada hal yang dapat diharapkan di masa depan</li> </ul>	Ordinal

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sedih dan tertekan</li> <li>• Putus asa</li> <li>• Merasa tidak berharga sebagai manusia</li> <li>• Berpikir hidup tidak bermanfaat</li> </ul>	
Kinerja Karyawan (Y)	Tanggung Jawab Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bekerja dengan penuh tanggung jawab</li> <li>• Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan</li> </ul>	Ordinal
	Kerja Sama	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dapat bekerja sama dalam tim</li> <li>• Menghargai pendapat rekan kerja</li> <li>• Mampu membantu rekan kerja tanpa diminta</li> </ul>	Ordinal
	Kepemimpinan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bersikap tegas jika melakukan pelanggaran</li> <li>• Memiliki jiwa seperti pemimpin</li> </ul>	Ordinal
	Kemampuan Memenuhi Target	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dapat memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan</li> <li>• Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu</li> <li>• Mampu menyelesaikan tugas dengan baik</li> </ul>	Ordinal
	Penguasaan Bidang Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menguasai bidang kerja yang dilakukan</li> <li>• Menguasai alat kerja yang digunakan</li> </ul>	Ordinal
	Mutu hasil pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dapat memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan</li> <li>• Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP perusahaan</li> <li>• Mampu bekerja tanpa kesalahan</li> </ul>	Ordinal
	Daya Tangkap Instruksi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menguasai instruksi yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan</li> <li>• Memahami instruksi dengan cepat dan tepat</li> </ul>	Ordinal
	Metode Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menguasai metode kerja dalam menyelesaikan pekerjaan</li> <li>• Menyelesaikan pekerjaan sesuai metode kerja yang diberikan</li> </ul>	Ordinal
	Kepatuhan Disiplin	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tidak melanggar peraturan yang ada di perusahaan</li> <li>• Mematuhi peraturan yang telah ditetapkan</li> </ul>	Ordinal
	Kehadiran	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selalu hadir untuk bekerja</li> <li>• Datang tepat waktu</li> <li>• Pulang tepat waktu</li> </ul>	Ordinal

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Metode penarikan sampel diperlukan saat peneliti meneliti di perusahaan yang jumlah karyawannya besar. Untuk memilih atau menarik sampel, peneliti bisa melakukan beberapa cara. Secara umum, ada dua metode untuk menarik sampel dari populasi, yaitu *probability* dan *non probability sampling*.

Penelitian ini menggunakan *non probability sampling*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT Tonggak Ampuh Gunung Putri Bogor dengan jumlah populasi (N) 120 orang, tingkat kesalahan (e = error) 5% atau 0.05.

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan jumlah sampel adalah metode slovin dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = besar sampel

N = besar populasi

e = error 5% (0.05)

(Husein Umar, 2011 : 78)

Dengan menggunakan rumus di atas, maka dapat diketahui jumlah sampel yang akan digunakan pada penelitian ini adalah :

$$\begin{aligned} n &= \frac{120}{1 + 120(0.05)^2} \\ &= 92,307 \\ &= 93 \text{ orang} \end{aligned}$$

Maka jumlah sampel dari populasi yang diambil untuk penelitian ini adalah sebanyak 93 orang responden.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti melakukan dua metode pengumpulan data yang ditentukan berdasarkan jenis data dan berdasarkan sumber, yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2011 : 189) ada beberapa jenis prosedur pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

#### 1. Data Primer

Untuk data primer, pengumpulan data dilakukan dengan tiga cara, yaitu :

##### a. Wawancara

Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpulan data telah diketahui dengan pasti informasi apa yang diperoleh.

b. Observasi

Dalam observasi ini, peneliti terlibat dengan kegiatan sehari - hari orang yang sedang diamati atau digunakan sebagai sumber data penelitian. Sambil melakukan pengamatan, peneliti ikut melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data, dan ikut merasakan suka dan dukanya.

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data di mana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti.

Tabel 7  
Skala Likert

Keterangan	Bobot
Selalu (SL)	5
Sering (SR)	4
Kadang - Kadang (KK)	3
Pernah (P)	2
Tidak Pernah (TP)	1

### 3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011 : 121) validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *pearson product moment*. Dikatakan valid, jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , dengan  $n = 30$ , serta nilai  $r_{tabel} = 0,361$ . Uji validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{hitung}$  = koefisien korelasi

n = jumlah responden

$\sum X$  = jumlah skor item

$\sum Y$  = jumlah skor total (seluruh item)

Kuesioner dapat berfungsi sebagai instrumen pengukuran data yang akurat dan terpercaya. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$  dimana nilai  $r_{hitung}$  diambil dengan perhitungan bantuan *software SPSS 23* pada output “*Item Total Statistic*” kolom  $r_{hitung}$

## 1. Uji Validitas Stres Kerja

Tabel 8  
Uji Validitas Stres Kerja

Indikator	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Simpulan
1. Stres Ringan	1. Mulut saya sering kering ketika sedang bekerja	0,684	0,361	Valid
	2. Saya mengalami kesulitan bernafas (terengah – engah) saat bekerja	0,813	0,361	Valid
	3. Saya mengalami kesulitan menelan saat makan	0,593	0,361	Valid
	4. Saya merasa mudah goyah saat bekerja	0,526	0,361	Valid
	5. Saya merasa mudah lemas saat bekerja	0,656	0,361	Valid
	6. Saya mudah berkeringat berlebihan saat bekerja	0,779	0,361	Valid
	7. Saya mengalami gemetar pada tangan tanpa alasan yang jelas	0,800	0,361	Valid
	8. Saya mudah merasa takut tanpa alasan yang jelas	0,200	0,361	Tidak Valid
	9. Saya merasa sangat lega jika situasi sudah berakhir	0,758	0,361	Valid
2. Stres Sedang	10. Saya menemukan diri saya mudah marah dengan hal – hal yang sepele	0,453	0,361	Valid
	11. Saya cenderung beraksi berlebihan terhadap kondisi/situasi yang tidak sesuai harapan	0,567	0,361	Valid
	12. Saya menemukan diri saya sulit untuk beristirahat	0,810	0,361	Valid
	13. Saya merasa mudah lelah karena bekerja	0,509	0,361	Valid
	14. Saya merasa mudah mengalami otot tegang saat bekerja terus menerus	0,688	0,361	Valid
	15. Saya menemukan diri saya mudah tersinggung	0,800	0,361	Valid
	16. Saya menemukan diri saya mudah gelisah ketiks pekerjaan belum terselesaikan	0,805	0,361	Valid

	17. Saya tidak dapat memaklumi hal yang menghalangi saya saat sedang bekerja	-0,423	0,361	Tidak Valid
3. Stres Berat	18. Saya tidak dapat merasakan perasaan positif	0,758	0,361	Valid
	19. Saya merasa tidak kuat lagi melakukan kegiatan	0,486	0,361	Valid
	20. Saya merasa tidak ada hal yang diharapkan di masa depan	0,820	0,361	Valid
	21. Saya mudah sedih dan tertekan	0,492	0,361	Valid
	22. Saya mudah putus asa ketika tidak dapat mencapai standar produksi yang telah ditetapkan	0,573	0,361	Valid
	23. Saya merasa tidak berharga sebagai manusia	0,467	0,361	Valid
	24. Saya berpikir bahwa hidup tidak bermanfaat	0,670	0,361	Valid

Berdasarkan tabel di atas hasil uji coba atas butiran pernyataan variabel stres kerja kepada 30 responden menunjukkan bahwa dari 24 pernyataan, terdapat 2 pernyataan yang tidak valid, lalu sebanyak 22 pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$

## 2. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 9  
Uji Validitas Kinerja Karyawan

Indikator	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Simpulan
1. Tanggung Jawab Kerja	1. Karyawan bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang dibebankan	0,776	0,361	Valid
	2. Karyawan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	0,764	0,361	Valid
2. Kerja Sama	3. Karyawan mampu bekerja sama dalam tim	0,662	0,361	Valid
	4. Karyawan berusaha menghargai pendapat rekan kerja lain	0,804	0,361	Valid

	5. Karyawan mau membantu rekan kerja sekalipun tidak diminta	0,308	0,361	Tidak Valid
3. Kepemimpinan	6. Karyawan bersikap tegas jika melakukan pelanggaran	0,667	0,361	Valid
	7. Karyawan memiliki jiwa pemimpin yang membantu dalam pekerjaan	0,739	0,361	Valid
4. Kemampuan Mencapai Target	8. Karyawan berusaha mencapai target yang ditetapkan perusahaan	0,683	0,361	Valid
	9. Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,784	0,361	Valid
	10. Karyawan berusaha menyelesaikan tugas tambahan dengan baik	0,561	0,361	Valid
5. Penguasaan Bidang Kerja	11. Karyawan berusaha menguasai bidang kerja yang dilakukan	0,798	0,361	Valid
	12. Karyawan berusaha menguasai alat kerja yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,749	0,361	Valid
6. Mutu Hasil Pekerjaan	13. Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan	0,739	0,361	Valid
	14. Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai SOP yang berlaku	0,621	0,361	Valid
	15. Karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa kesalahan	0,010	0,361	Tidak Valid
7. Daya Tangkap Instruksi	16. Karyawan berusaha menguasai instruksi yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,662	0,361	Valid
	17. Karyawan berusaha memahami instruksi	0,549	0,361	Valid

	yang diberikan dengan cepat dan tepat			
8. Metode Kerja	18. Karyawan berusaha memahami dan menguasai metode kerja yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,615	0,361	Valid
	19. Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan metode kerja yang diberikan	0,697	0,361	Valid
9. Kepatuhan Disiplin	20. Karyawan berusaha tidak melanggar peraturan yang berlaku di perusahaan	0,876	0,361	Valid
	21. Karyawan berusaha mematuhi peraturan yang telah ditetapkan	0,634	0,361	Valid
10. Kehadiran	22. Karyawan berusaha selalu hadir untuk bekerja	0,841	0,361	Valid
	23. Karyawan berusaha datang tepat waktu sesuai peraturan yang ditetapkan	0,739	0,361	Valid
	24. Karyawan berusaha pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan	0,466	0,361	Valid

Berdasarkan tabel di atas hasil uji coba atas butiran pernyataan variabel kinerja karyawan kepada 30 responden menunjukkan bahwa dari 24 pernyataan terdapat 2 pernyataan tidak valid, lalu sebanyak 22 pernyataan dinyatakan valid dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Syofian Siregar (2013 : 55) reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Dalam melakukan uji reliabilitas, penulis menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut :

$$r_i = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_i$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya jumlah butir pertanyaan

$\sigma_t^2$  = varians total pertanyaan stres kerja dan kinerja

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians pertanyaan stres kerja dan kinerja

Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *reliable* dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas ( $r_i$ ) > 0.6

### 1. Uji Reliabilitas Stres Kerja

Tabel 10  
Uji Reliabilitas Stres Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.933	24

Berdasarkan data output *Reliability Statistics* pada tabel 8, dapat diketahui bahwa hasil pengujian *Cronbach's Alpha* untuk keseluruhan item pernyataan variabel stres kerja sebesar 0,933. Nilai ini telah memenuhi kriteria reliabilitas yakni 0,6. Dengan demikian disimpulkan bahwa jawaban yang diberikan responden terhadap 24 butir pernyataan variabel stres kerja dapat dinyatakan reliabel.

### 2. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Tabel 11  
Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.949	24

Berdasarkan data output *Reliability Statistics* pada tabel 9, dapat diketahui bahwa hasil pengujian *Cronbach's Alpha* untuk keseluruhan item pernyataan variabel kinerja karyawan sebesar 0,949. Nilai ini telah memenuhi kriteria reliabilitas yakni 0,6. Dengan demikian disimpulkan bahwa jawaban yang diberikan responden terhadap 24 butir pernyataan variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan reliabel.

### 2. Data Sekunder

#### a. Kepustakaan

Merupakan teknik pengumpulan data melalui teks - teks tertulis maupun *soft copy edition*, seperti buku, literature, makalah, dan lain lain, serta bahan pustaka yang berupa *soft copy edition* biasanya diperoleh dari sumber - sumber internet yang dapat diakses dari internet.

### 3.7 Metode Pengolahan / Analisis Data

#### 3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri - ciri responden dan variabel penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan variabel dependen yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Tahap analisis dilakukan dengan menggunakan skala likert dengan bobot nilai 1 sampai 5.

#### 3.7.2 Analisis Koefisien Korelasi (r)

Menurut Syofian Siregar (2013 : 250) analisis hubungan (korelasi) adalah suatu bentuk analisis data dalam penelitian yang bertujuan untuk mengetahui kekuatan atau bentuk arah hubungan diantara dua variabel atau lebih, dalam penelitian ini analisis hubungan kasual yaitu mencari hubungan antara dua variabel atau lebih yang bersifat mempengaruhi antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien korelasi adalah yang bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih atau juga dapat menentukan arah dari kedua variabel.

Tabel 12  
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

No.	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat lemah
2	0,20 – 0,399	Lemah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat kuat

Adapun rumus yang digunakan untuk mencari koefisien korelasi adalah *Pearson Product Moment* dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2}\sqrt{(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi yang dicari
- $\sum x$  = Total jumlah dari variabel X
- $\sum y$  = Total jumlah dari variabel Y
- $\sum xy$  = Hasil perkalian dari total jumlah variabel X dan Y
- $\sum x^2$  = Nilai yang diperoleh dari subyek dalam setiap item
- $\sum y^2$  = Nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item
- n = Banyaknya pasangan data X dan Y

### 3.7.3 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih, X (bebas) terhadap Y (terikat) dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Nilai Koefisien Determinasi

r = Nilai koefisien korelasi

### 3.7.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui ada hubungan antara variabel (X) stres kerja dengan variabel (Y) kinerja karyawan, maka dari itu perlu dibuktikan apakah dapat diterima atau ditolak. Maka perlu dilakukan uji hipotesis koefisien korelasinya sebagai berikut :

a. Menentukan hipotesis statistik

Ho :  $\rho \leq 0$  : Tidak ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

Ha :  $\rho > 0$  : Terdapat hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

b. Menentukan  $t_{tabel}$

Nilai t tabel, diperoleh dari tabel t dengan menggunakan nilai  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n - 2$

Menurut Sugiyono (2011 : 184)  $t_{hitung}$  dicari dengan menggunakan rumus berikut :

$$t_{hitung} = r \sqrt{\frac{n - 2}{1 - r^2}}$$

Dimana :

$t_{hitung}$  = nilai t

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

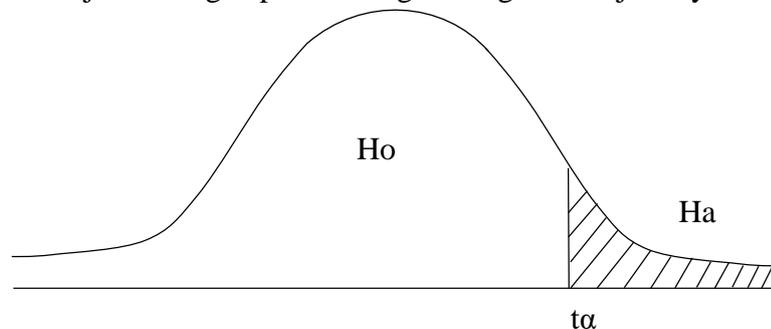
Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujian adalah :

a. Terima Ho dan tolak Ha jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Artinya, stres kerja tidak berhubungan positif dengan kinerja karyawan

b. Tolak Ho dan diterima Ha jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Artinya, stres kerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan



Gambar 6  
Kurva Pengujian Hipotesis

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PT Tonggak Ampuh**

PT Tonggak Ampuh didirikan pada tanggal 03 April 1978 dengan akte pendirian No. 432 dan 433 dengan didukung Surat Ijin Usaha Perdagangan (SIUP) , Surat Ijin Tetap Industri, Surat Ijin Tempat Usaha (SITU), dan mengawali kegiatan usaha dibidang produksi kontruksi beton sebagai jawaban atas tantangan Pembangunan Nasional dibidang pengembangan pembangunan di Indonesia, dengan mutu yang mengacu kepada standard SPLN 93 : 1991, Peraturan Beton Bertulang Indonesia (PBI), dan persyaratan yang sesuai dengan tuntutan pelanggan khususnya untuk memenuhi *demand* pembangunan nasional dibidang pelistrikan PLN.

PT Tonggak Ampuh adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri dengan hasil utama tiang listrik, tiang pancang, dan aneka beton, diawali dengan berusaha dalam memasok kebutuhan Perusahaan Listrik Negara (PLN) untuk pembangunan dan pengembangan pelistrikan di Indonesia. Perusahaan ini berkantor pusat di Jakarta. Adapun pabriknya pertama - tama didirikan di Kabupaten Bogor dan terletak di Jalan Mayor Oking, Desa Gunung Putri. PT Tonggak Ampuh sejak tahun 1980 sudah berpengalaman dalam melayani permintaan pelanggan khususnya PLN, dan menerima pesanan dalam skala yang besar untuk keperluan proyek - proyek pembangunan tingkat nasional antara lain:

- Proyek APLN
- Proyek IBRD (*International Bank for Reconstruction Development*)
- Proyek ABD (*Asian Development Bank*)
- Proyek APBD
- Proyek APBN

Sejalan dengan perkembangan perusahaan dan banyaknya permintaan barang dari pelanggan khususnya PLN dalam rangka penyediaan sarana kelistrikan untuk berbagai daerah maka PT Tonggak Ampuh mendirikan pabrik di beberapa daerah antara lain :

- Pada tahun 1983 PT Tonggak Ampuh mendirikan pabrik di Jawa Tengah dengan lokasi di Jalan Raya Magelang KM 15.2 dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan PLN di daerah Jawa Tengah dan sekitarnya.
- Pada tahun 1989 PT Tonggak Ampuh mendirikan pabrik di daerah Baturaja dengan lokasi di Jalan Muara Enim Raya No. 292 Sumatera Selatan, yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan PLN di wilayah Sumatera Bagian Selatan.
- Kemudian pada tahun 1991 PT Tonggak Ampuh mendirikan pabrik di daerah Malang dengan lokasi di Jalan Raya Song - Song II KM 16 Malang, Jawa Timur

yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan PLN di wilayah Jawa Timur dan sekitarnya.

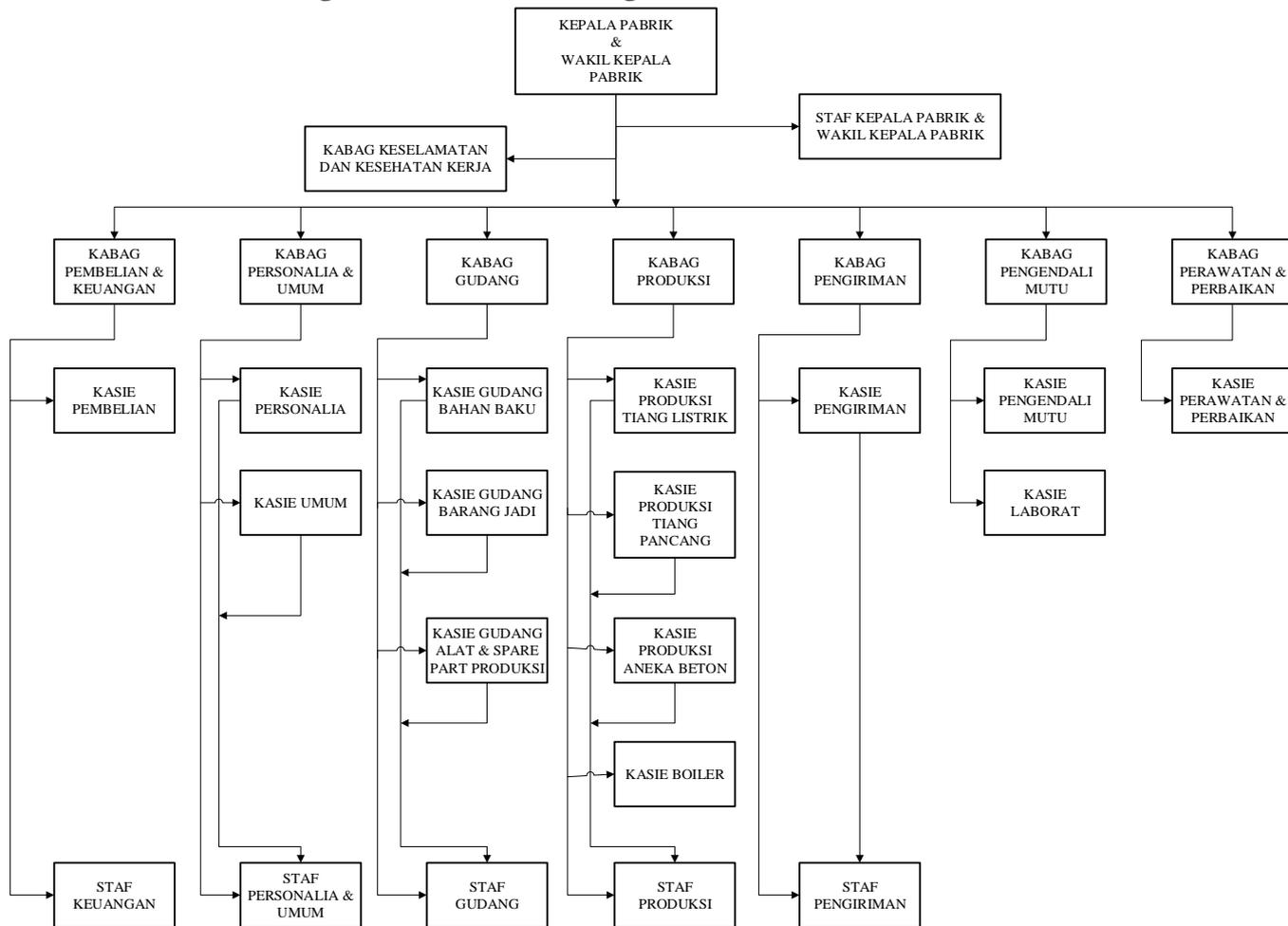
PT Tonggak Ampuh merupakan salah satu produsen tiang listrik dan tiang pancang dengan sistem pratekan pertama di Indonesia, disamping itu juga memproduksi bermacam - macam produk beton antara lain :

- Balok jembatan beton bertulang (Girder)
- Balok jembatan beton pratekan (Girder)
- Bantalan kereta api
- Panel beton pracetak untuk lantai, dinding, dan gedung
- Lantai Tee Beam
- Gorong - gorong, saluran, dan tutup saluran

#### **4.1.2 Kegiatan Usaha**

PT Tonggak Ampuh adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri dengan hasil utama tiang listrik, tiang pancang, dan aneka beton, diawali dengan berusaha dalam memasok kebutuhan Perusahaan Listrik Negara (PLN) untuk pembangunan dan pengembangan pelistrikan di Indonesia.

### 4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas



Gambar 7

Struktur Organisasi PT Tonggak Ampuh  
Gunung Putri Bogor

#### Uraian Tugas

##### 1. Kepala Pabrik

- Membawahi, mengawasi, membina dan meminta pertanggungjawaban dari seluruh kepala bagian di pabrik
- Bertanggung jawab atas semua kegiatan produksi
- Melaksanakan rencana kerja operasional pabrik agar berjalan lancar dan memenuhi target
- Pembinaan sumber daya manusia dilingkungan pabrik
- Membuat dan merencanakan kegiatan secara umum
- Melaksanakan penataan organisasi secara umum
- Menentukan kebijaksanaan umum

2. Wakil Kepala Pabrik
  - a. Mewakili kepala pabrik jika berhalangan
  - b. Bersama - sama dengan kepala pabrik melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya
  - c. Memantau dan mengawasi serta mendampingi sistem dan proses kerja yang dilakukan karyawan
  - d. Memberikan saran dan pandangan kepada kepala pabrik
  - e. Menerima laporan secara periodik dari staff untuk dilanjutkan kepada kepala pabrik
  - f. Bertanggung jawab langsung kepada kepala pabrik
3. Kepala Bagian K3
  - a. Memimpin dalam pertemuan rapat pleno P2K3 atau menunjuk anggota untuk memimpin rapat pleno yang diselenggarakan
  - b. Menentukan langkah, kebijakan untuk tercapainya pelaksanaan program - program P2K3
  - c. Mempertanggung jawabkan pelaksanaan program - program K3 dan pelaksanaannya di perusahaan kepada manajemen
  - d. Memonitor & mengevaluasi pelaksanaan program - program K3 di Perusahaan
4. Kepala Bagian Pembelian dan Keuangan
  - a. Bertanggung jawab atas pengadaan bahan baku dan suku cadang mesin serta keperluan-keperluan umum lainnya
  - b. Mengkordinir kecukupan seluruh aktiva, keuangan dan transaksi perusahaan
  - c. Mengatur segala persiapan keadaan keuangan, mengawasi keefektidan, efisiensi, system informasi manajemen, metode, dan prosedurnya
  - d. Mengarsip semua dokumen yang menyangkut administrasi keuangan.
5. Kepala Bagian Personalia dan Umum
  - a. Mengelola secara professional dan efisien administrasi dan keuangan di pabrik, sehingga dapat membantu pimpinan pabrik dalam pengawasan administrasi dan memimpin pegawai di bidang administrasi, pembukuan, dan keuangan pabrik
  - b. Bertanggung jawab atas tugas - tugas administrasi dan personalia
  - c. Mengembangkan dan menganjurkan standar garis pedoman kebijakan dan prosedur pengarahannya personil, kenaikan golongan, dan pemecatan
  - d. Menetapkan dan mengurus gaji serta melakukan pengamatan dan pengumpulan data tentang prestasi kerja personil
  - e. Mengatur penerimaan dan seleksi pegawai yang dibutuhkan perusahaan serta hal-hal yang menyangkut perburuan
6. Kepala Bagian Gudang
  - a. Membuat perencanaan pengadaan barang dan distribusinya
  - b. Mengawasi dan mengontrol operasional gudang
  - c. Menjadi pemimpin bagi semua staff gudang
  - d. Mengawasi dan mengontrol semua barang yang masuk dan keluar sesuai dengan SOP

- e. Melakukan pengecekan pada barang yang diterima sesuai SOP
  - f. Membuat perencanaan, pengawasan dan laporan pergudangan
  - g. Memastikan ketersediaan barang sesuai dengan kebutuhan
  - h. Mengawasi pekerjaan staff gudang lainnya agar sesuai dengan standar kerja
  - i. Memastikan aktivitas keluar masuk barang berjalan lancar
  - j. Melaporkan semua transaksi keluar masuk barang dari dan ke gudang
7. Kepala Bagian Produksi
- a. Bertanggung jawab atas segala pelaksanaan serta pengawasan terhadap segala kegiatan produksi mulai dari awal hingga produk siap untuk dipasarkan seperti penerimaan bahan baku, analisa proses control kualitas produksi sehingga produk yang dihasilkan sesuai dengan yang diinginkan
  - b. Mengkoordinir dan mengawasi serta memberikan pengarahan kerja kepada setiap seksi di bawahnya untuk menjamin terlaksananya kesinambungan dalam proses produksi
  - c. Memonitor pelaksanaan rencana produksi agar dapat dicapai hasil produksi sesuai jadwal, volume, dan mutu yang ditetapkan
  - d. Bertanggung jawab atas pengendalian bahan baku dan efisiensi penggunaan tenaga kerja, mesin, dan peralatan
  - e. Selalu menjaga agar fasilitas produksi berfungsi sebagaimana mestinya
  - f. Selalu berusaha untuk meningkatkan keterampilan setiap penanggung jawab dan karyawan di bawah tanggung jawabnya dengan memanfaatkan tenaga ahli yang didatangkan oleh perusahaan
  - g. Membantu supervisor listrik, bengkel, mekanik dalam pemeliharaan semua instalasi yang ada di pabrik
  - h. Membuat laporan harian dan berkala mengenai kegiatan di bagiannya sesuai dengan sistem pelaporan yang berlaku
  - i. Berusaha mencari cara-cara penekanan biaya dan metode perbaikan kerja yang lebih efisien
  - j. Menjaga disiplin kerja dan menilai prestasi kerja bawahannya secara berkala
  - k. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh manager produksi
8. Kepala Bagian Pengiriman
- a. Bertanggung jawab langsung kepada manajer pemasaran sehubungan dengan pekerjaan pada bagian distribusi yaitu pengiriman order kepada pelanggan
  - b. Bertugas merencanakan dan mempersiapkan setiap hal yang berhubungan dengan distribusi produk
9. Kepala Bagian Pengendali Mutu
- a. Memantau perkembangan semua produk yang diproduksi oleh perusahaan
  - b. Bertanggung jawab untuk memantau, menganalisis, meneliti, menguji suatu produk.
  - c. Memverifikasi kualitas produk
  - d. Quality Control bertanggung jawab memonitor setiap proses yang terlibat dalam produksi produk

- e. Memastikan kualitas barang produksi sesuai standar
  - f. Merekomendasikan pengolahan ulang produk-produk berkualitas rendah
  - g. Bertanggung jawab untuk dokumentasi inspeksi dan tes yang dilakukan pada produk dari sebuah perusahaan
  - h. Membuat analisis catatan sejarah perangkat dan dokumentasi produk sebelumnya untuk referensi di masa mendatang
10. Kepala Bagian Perawatan dan Perbaikan
- a. Bertanggung jawab atas pengaturan, pengawasan terhadap perawatan seluruh peralatan dan mesin pabrik, program preventif maintenance, menyusun laporan jadwal turn around serta system control anggaran dan informasi data pemakaian alat dan suku cadang
11. Kasie Pembelian
- a. Mendapatkan informasi atas mutu bahan baku/material yang telah diserahkan oleh supplier
  - b. Merencanakan pemesanan serta pengangkutan bahan ke pabrik
  - c. Melakukan pemilihan dan evaluasi atas supplier
  - d. Melaporkan setiap kegiatan pembelian kepada kepala pembelian dan keuangan
12. Kasie Personalia
- a. Melaksanakan pemeriksaan administrasi personalia secara keseluruhan
  - b. Mengadakan hubungan keluar dengan perusahaan lain dan pejabat yang menangani perburuhan atau tenaga kerja
  - c. Berusaha agar perusahaan mendapat tanggapan yang baik dari segenap lapisan masyarakat
  - d. Menyusun rencana pengembangan Sumber Daya Manusia
  - e. Menyelesaikan masalah perselisihan perburuhan dan pelaporan ketenaga kerja
  - f. Membina hubungan dengan Departemen Tenaga Kerja, dan instansi terkait/PEMDA.
  - g. Memeriksa dan menganalisa data dan laporan aliran dana dan biaya perusahaan
  - h. Koordinasi dengan seluruh kepala departemen dalam hal mempersiapkan job description
  - i. Membimbing dan mengarahkan bawahan dalam melaksanakan pekerjaan.
13. Kasie Umum
- a. Mengurus berbagai perijinan yang diperlukan perusahaan
  - b. Memelihara hubungan baik dengan lingkungan sekitar perusahaan
  - c. Bertanggung jawab terhadap keberadaan dan kondisi asset perusahaan
  - d. Bertanggung jawab terhadap terpeliharanya fasilitas kantor
  - e. Melakukan proses pengadaan fasilitas dan alat-alat kantor
  - f. Keamanan seluruh fasilitas kantor dan aset perusahaan.
14. Kasie Gudang Bahan Baku
- a. Mengawasi pemasukan dan pengeluaran bahan dari gudang bahan baku
  - b. Mengontrol keadaan bahan baku
  - c. Membuat laporan persediaan bahan baku

15. Kasie Gudang Bahan Jadi
  - a. Mengawasi kegiatan pemasukan dan pengeluaran produk gudang bahan jadi
  - b. Mengontrol keadaan bahan jadi
  - c. Membuat laporan persediaan bahan jadi dan pengeluaran bahan jadi atau hasil produksi
  - d. Membuat laporan tentang keadaan jumlah stok bahan jadi di gudang
16. Kasie Gedung, Alat dan Spare Part Produksi
  - a. Menyusun rencana pemeliharaan peralatan dan mesin produksi yang meliputi preventive maintenance, overhaule dan perbaikan peralatan mesin yang rusak
  - b. Mengawasi pelaksanaan pemeliharaan peralatan dan mesin untuk menjaga kelancaran proses produksi, mengurangi peralatan dan mesin berhenti (stoppage) karena rusak (break down), menjaga konsistensi kualitas dan memperpanjang umur dan peralatan mesin
  - c. Mengajukan rencana kebutuhan sparepart, suku cadang, pelumas dan bahan pembantu lainnya, untuk keperluan pemeliharaan peralatan dan mesin, serta menjaga dan mengawasi pemakaian sparepart, suku cadang, pelumas dan bahan pembantu lainnya
  - d. Mengefektifkan penggunaan sumber daya manusia dengan menekan absensi, peningkatan disiplin dan tata tertib serta konsistensi dalam menerapkan metode kerja dan keselamatan kerja
  - e. Mengatur pembuatan laporan, analysis dan evaluasi pemeliharaan mesin produksi yang meliputi absensi, pemakaian suku cadang, sparepart, dan bahan pembantu lainnya
17. Kasie Produksi Tiang Listrik
  - a. Mengawasi proses pembuatan tiang listrik pada tiap - tiap bagian proses
  - b. Melaporkan kerusakan-kerusakan atau masalah - masalah dalam proses produksi kepada kepala bagian produksi pabrik
  - c. Memberikan penyuluhan kepada pekerja pabrik yang ada di lantai produksi.
18. Kasie Produksi Tiang Pancang
  - a. Mengawasi proses pembuatan tiang pancang pada tiap - tiap bagian proses
  - b. Melaporkan kerusakan-kerusakan atau masalah - masalah dalam proses produksi kepada kepala bagian produksi pabrik
  - c. Memberikan penyuluhan kepada pekerja pabrik yang ada di lantai produksi.
19. Kasie Produksi Aneka Beton
  - a. Mengawasi proses pembuatan aneka beton pada tiap - tiap bagian proses
  - b. Melaporkan kerusakan - kerusakan atau masalah - masalah dalam proses produksi kepada kepala bagian produksi pabrik
  - c. Memberikan penyuluhan kepada pekerja pabrik yang ada di lantai produksi.
20. Kasie Boiler
  - a. Bertanggung jawab terhadap kelancaran operasional mesin boiler

- b. Bertanggung jawab terhadap perbaikan mesin, apabila terjadi kerusakan serta perawatan rutin pada mesin boiler
  - c. Bertanggung jawab terhadap stock batu bara untuk kelancaran produksi
  - d. Bertanggung jawab terhadap peralatan kerja inventaris perusahaan yang diberikan kepadanya
21. Kasie Pengiriman
- a. Memimpin tim yang bertanggung jawab dalam pengaturan arus pengiriman barang.
  - b. Mengatur strategi pengiriman barang agar dapat terlaksana secara efektif, efisien dan tepat waktu
  - c. Mengkoordinir jadwal sopir dan kenek pengiriman
  - d. Menyusun rute pengiriman sehari-hari
  - e. Berkoordinasi dengan agen/rekanan untuk memastikan barang terkirim dengan tepat dan baik
22. Kasie Pengendali Mutu
- a. Bertanggung jawab atas mutu produ
  - b. Melakukan penelitian mutu dari setiap bahan masuk berdasarkan kualifikasi yang telah di tentukan
  - c. Melakukan pengawasan mutu produk selama dalam proses
23. Kasie Laborat
- a. Bertanggung jawab atas segala hasil penelitian sampel dari produk yang akan dipasarkan, sehingga dapat diketahui apakah produk yang telah dihasilkan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan
  - b. Melakukan pengujian laboratorium terhadap bahan baku, bahan setengah jadi dan bahan jadi
  - c. Membuat laporan pelaksanaan pengujian laboratorium
24. Kasie Perawatan dan Perbaikan
- a. Menyusun rencana pemeliharaan peralatan dan mesin produksi yang meliputi preventive maintenance, overhoule dan perbaikan peralatan mesin yang rusak
  - b. Mengawasi pelaksanaan pemeliharaan peralatan dan mesin untuk menjaga kelancaran proses produksi, mengurangi peralatan dan mesin berhenti (stoppage) karna rusak (break down), menjaga konsistensi kualitas dan memperpanjang umur peralatan dan mesin
  - c. Mengajukan rencana kebutuhan spare part, suku cadang, pelumas dan bahan pembantu lainnya
  - d. Mengefektifkan penggunaan sumber daya manusia dengan menekan absensi, peningkatan disiplin dan tata tertib serta konsistensi dalam menerapkan metode kerja dan keselamatan kerja
  - e. Mengatur pembuatan laporan, analysis dan evaluasi pemeliharaan mesin produksi yang meliputi absensi, pemakaian suku cadang, spare part, dan bahan pembantu lainnya

25. Staff Keuangan
  - a. Melakukan pengelolaan keuangan perusahaan
  - b. Melakukan penginputan semua transaksi keuangan
  - c. Melakukan transaksi keuangan perusahaan
  - d. Mengontrol aktivitas keuangan atau transaksi keuangan perusahaan
  - e. Membuat laporan mengenai aktivitas keuangan perusahaan
  - f. Melakukan verifikasi terhadap keabsahan dokumen yang diterima
  - g. Melakukan Evaluasi budget
  - h. Menyiapkan dokumen penagihan invoice atau kwitansi tagihan beserta kelengkapannya
  - i. Melakukan rekonsiliasi
26. Staff Personalia dan Umum
  - a. Mempunyai tanggung jawab guna mengembangkan dan mengelola sumber daya manusia untuk perusahaan yang bersangkutan
  - b. Membuat sistem Human Resource yang efisien serta efektif, misalnya bikin SOP, job description, development system dan pelatihan
  - c. Memiliki tanggung jawab dalam perekrutan karyawan baru bagi perusahaan yang bersangkutan; Memiliki tanggung jawab terhadap penggajian karyawan di perusahaan yang bersangkutan
  - d. Bertanggung jawab terhadap absensi karyawan di perusahaan yang bersangkutan
  - e. Bertanggung jawab terhadap tunjangan serta bonus untuk karyawan di perusahaan yang bersangkutan
  - f. Bertanggung jawab terhadap kontrak pegawai di perusahaan yang bersangkutan; dan Melakukan atau menyelenggarakan kegiatan yang berkenaan dengan pengembangan sumber daya manusia di perusahaan yang bersangkutan
27. Staff Gudang
  - a. Bertanggung jawab atas inventori gudang
  - b. Melakukan pencatatan dan pelaporan stock barang
  - c. Melakukan input data keluar - masuk barang
  - d. Melaksanakan stock take
  - e. Mempersiapkan barang untuk delivery
  - f. Mengatur dan menata barang di gudang
28. Staff Produksi
  - a. Melaksanakan kebijakan dan rencana produksi
  - b. Melaksanakan produksi dan prosedur kualitas sesuai dengan ketentuan perusahaan
  - c. Mengatur dan mengontrol bahan baku proses produksi sehingga menjadi bahan dengan ketentuan target yang telah ditentukan perusahaan
  - d. Memahami kerja dengan standar keamanan
29. Staff Pengiriman
  - a. Bertanggung jawab dalam mengatur pengiriman barang agar barang dapat terkirim tepat jumlah barang, tepat jenis barang, tepat tujuan dan tepat waktu.

- b. Merencanakan dan mengatur jadwal pengiriman barang ke *costumer*
- c. Memastikan ketersediaan kendaraan angkutan baik internal maupun eksternal (ekspedisi, transporter)
- d. Memerintahkan proses muat barang ke kendaraan angkutan sesuai dengan prioritas.
- e. Memastikan bukti serah terima barang (*Delivery Note*) asli dikembalikan oleh pengirim barang

#### 4.1.4 Visi dan Misi PT Tonggak Ampuh

##### Visi

Menjadi perusahaan terdepan di bidangnya yang mampu beradaptasi dengan cepat sebagai konsekuensi dari lingkungan bisnis yang berubah cepat dan turbulen serta mampu mencermati dan menangkap peluang - peluang yang ada maupun di masa depan.

##### Misi

Mengabdikan diri untuk menjadi bagian pembangunan nasional dengan menyediakan produk - produk berbasis beton yang bermutu tinggi. Dalam situasi persaingan yang semakin kompetitif dan agresif, untuk dapat memenuhi misi ini perusahaan harus tetap menjaga keselamatan dan kesehatan kerja sumber daya manusia sebagai aset paling bernilai bagi perusahaan serta kesehatan finansialnya.

#### 4.2 Profil Responden

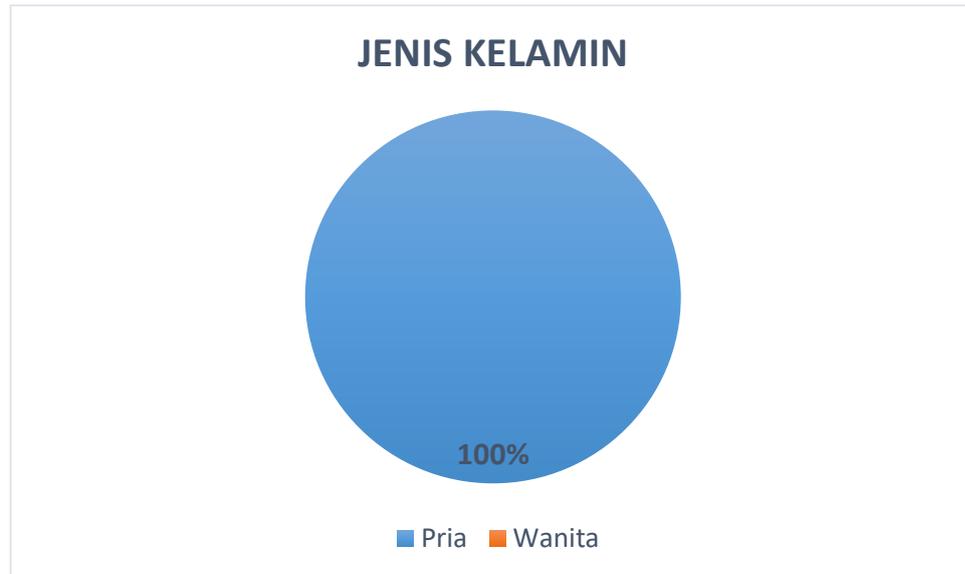
Profil responden dalam penelitian ini mencakup jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berikut hasil data profil responden yang merupakan karyawan bagian produksi pada PT Tonggak Ampuh Gunung Putri.

##### 1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 13  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	Pria	93	100
2	Wanita	0	0
	Total	93	100

Sumber : Data Kuesioner diolah 2018



Gambar 8  
Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

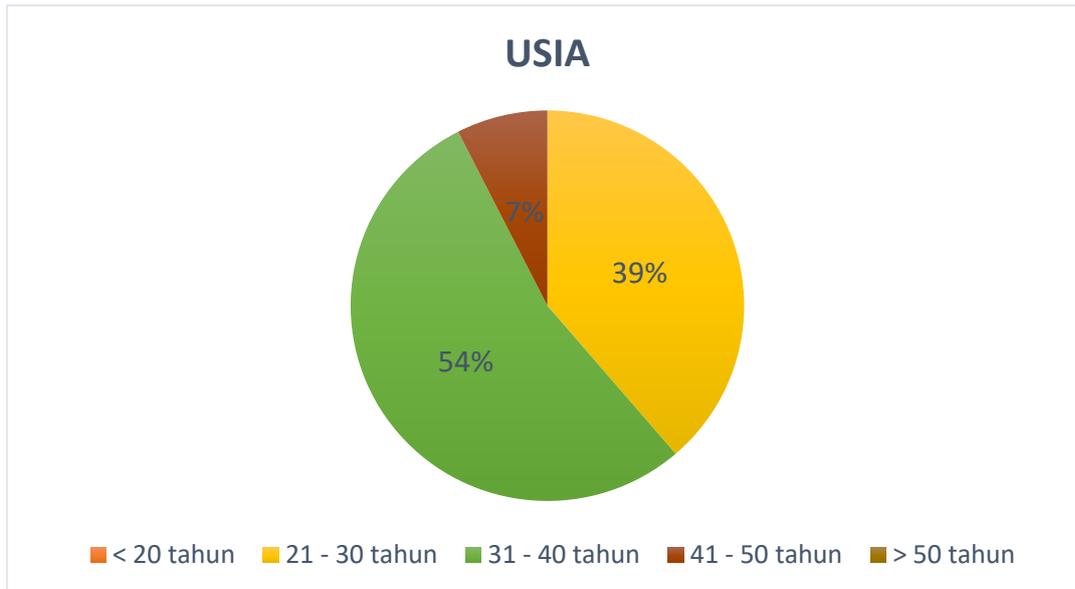
Berdasarkan tabel 13 diketahui bahwa jumlah karyawan bagian produksi ialah berjenis kelamin pria sebanyak 93 orang dengan persentase sebesar 100%. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh karyawan berjenis kelamin pria.

## 2. Usia Responden

Tabel 14  
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	< 20 tahun	0	0
2	21 - 30 tahun	36	39
3	31 - 40 tahun	50	54
4	41 - 50 tahun	7	7
5	> 50 tahun	0	0
	Total	93	100

Sumber : Data Kuesioner diolah 2018



**Gambar 9**  
Persentase Responden Berdasarkan Usia

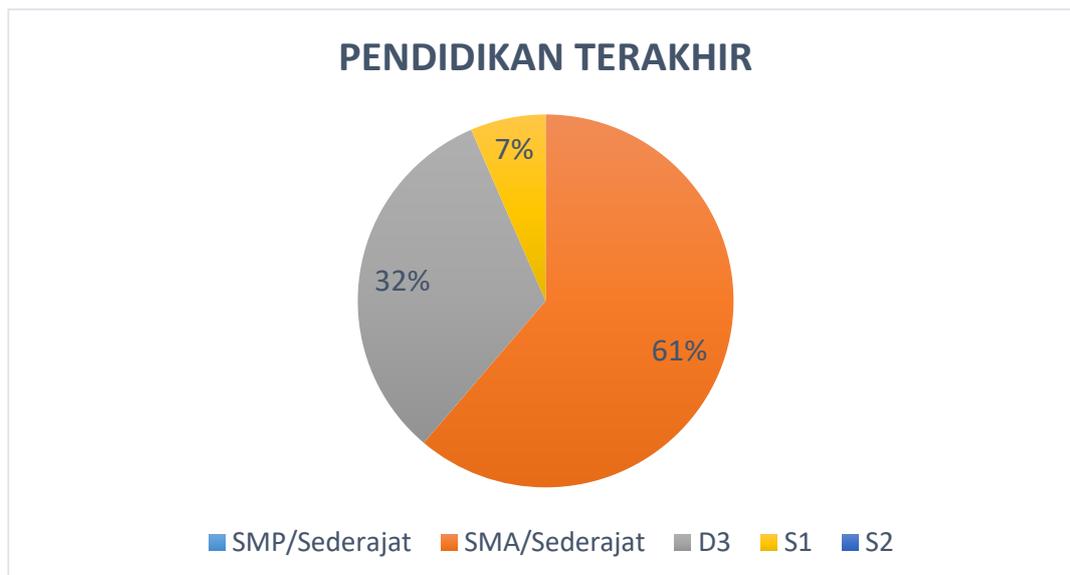
Berdasarkan tabel 14 diketahui bahwa jumlah usia karyawan 31 - 40 tahun sebanyak 50 orang dengan persentase 54%, jumlah usia karyawan 21 - 30 tahun sebanyak 36 orang dengan persentase 39%, dan untuk terendah berada di usia 41 - 50 tahun dengan persentase 7%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas jumlah usia karyawan berada pada 31 - 40 tahun.

### 3. Tingkat Pendidikan Responden

**Tabel 15**  
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	SMP/Sederajat	0	0
2	SMA/Sederajat	57	61
3	D3	30	32
4	S1	6	7
5	S2	0	0
	Total	93	100

Sumber : Data Kuesioner diolah 2018



**Gambar 10**  
**Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

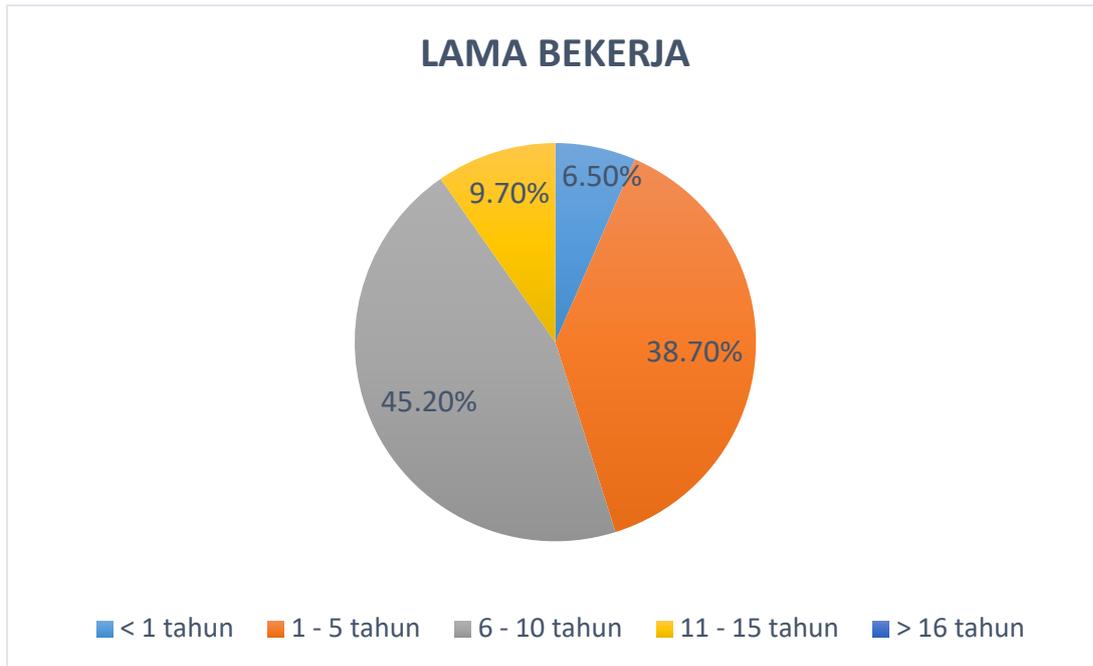
Berdasarkan tabel 15 diketahui bahwa tingkat pendidikan terakhir karyawan berada pada tingkat SMA/Sederajat dengan jumlah sebanyak 57 orang dengan persentase 61%, tingkat pendidikan D3 dengan jumlah sebanyak 30 orang dengan persentase 32%, dan terendah berada pada tingkat S1 dengan jumlah sebanyak 6 orang dengan persentase 7%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir karyawan berada pada tingkat SMA/Sederajat.

#### 4. Lama Bekerja Responden

**Tabel 16**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	< 1 tahun	6	6,5
2	1 - 5 tahun	36	38,7
3	6 - 10 tahun	42	45,2
4	11 - 15 tahun	9	9,7
5	> 16 tahun	0	0
	Total	93	100

Sumber : Data Kuesioner diolah 2018



Gambar 11  
Persentase Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan tabel 16 di atas diketahui bahwa lama bekerja karyawan tertinggi berada pada 6 - 10 tahun sebanyak 42 orang dengan persentase 45,20%, lama bekerja karyawan 1 - 5 tahun sebanyak 35 orang dengan persentase 38,7%, lama bekerja karyawan 11 - 15 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase 9,7%, dan lama bekerja karyawan terendah berada pada < 1 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 6,5%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas lama bekerja karyawan di perusahaan berada pada 6 - 10 tahun.

### 4.3 Pembahasan

#### 4.3.1 Stres Kerja Pada PT Tonggak Ampuh Gunung Putri Bogor

Stres kerja adalah fenomena universal yang dialami oleh karyawan diseluruh dunia. Hal itu menjadi masalah utama bagi pengusaha terutama di negara berkembang di mana pengusaha tidak menyadari pengaruh stres terhadap kinerja karyawan. Stres kerja pada PT Tonggak Ampuh Gunung Putri diukur melalui pernyataan - pernyataan di dalam kuesioner. Hasil jawaban responden mencakup pilihan selalu hingga tidak pernah. Berikut ini adalah tanggapan responden mengenai tanggapan variabel X yaitu Stres Kerja :

## 1. Stres Ringan

Tabel 17  
Pendapat mengenai “Mulut saya sering kering ketika sedang bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	25	100	26,9
Kadang - kadang	3	65	195	69,9
Pernah	2	3	6	3,2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	301	100

Sumber : Data Kuesioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 17 pendapat tentang “Mulut saya sering kering ketika sedang bekerja” dapat diketahui bahwa responden yang menjawab kadang - kadang sebanyak 65 orang dengan persentase sebesar 69,9%, yang menjawab sering sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 26,9%, dan yang menjawab pernah sebanyak 3 orang dengan persentase 3,2%. Dari pernyataan di atas persentase tertinggi responden menjawab “Kadang - kadang” yaitu sebesar 69,9% dengan pernyataan “Mulut saya sering kering ketika sedang bekerja.” Yang artinya responden kadang - kadang mengalami mulut kering saat sedang bekerja.

Tabel 18  
Pendapat mengenai “Saya mengalami kesulitan bernafas (terengah - engah) saat bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	41	164	44,1
Kadang - kadang	3	40	120	43
Pernah	2	12	24	12,9
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	308	100

Sumber : Data Kuesioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 18 pendapat tentang “Saya mengalami kesulitan bernafas (terengah - engah) saat bekerja” dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sering sebanyak 41 orang dengan persentase sebesar 44,1%, yang menjawab kadang - kadang sebanyak 40 orang dengan persentase sebesar 43%, dan yang menjawab pernah sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 12,9%. Dari pernyataan di atas persentase tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu sebesar 44,1% dengan pernyataan “Saya mengalami kesulitan bernafas (terengah - engah) saat bekerja.” Yang artinya responden sering mengalami kesulitan bernafas (terengah - engah) ketika sedang bekerja.

Tabel 19  
Pendapat mengenai “Saya mengalami kesulitan menelan saat makan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	28	112	30,1
Kadang - kadang	3	57	171	61,3
Pernah	2	8	16	8,6
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	299	100

Sumber : Data Kuesioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 19 pendapat tentang “Saya mengalami kesulitan menelan saat makan” dapat diketahui bahwa responden yang menjawab kadang - kadang sebanyak 57 orang dengan persentase sebesar 61,3%, yang menjawab sering sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar 30,1%, dan yang menjawab pernah sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 8,6%. Dari pernyataan di atas persentase tertinggi responden menjawab “Kadang - kadang” yaitu sebesar 61,3% dengan pernyataan “Saya mengalami kesulitan menelan saat makan.” Yang artinya responden kadang - kadang mengalami kesulitan menelan saat makan.

Tabel 20  
Pendapat mengenai “Saya merasa mudah goyah saat bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	44	176	47,3
Kadang - kadang	3	49	147	52,7
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	323	100

Sumber : Data Kuesioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 20 pendapat tentang “Saya merasa mudah goyah saat bekerja” dapat diketahui bahwa responden yang menjawab kadang - kadang sebanyak 49 orang dengan persentase sebesar 52,7%, dan yang menjawab sering sebanyak 44 orang dengan persentase sebesar 47,3%. Dari pernyataan di atas persentase tertinggi responden menjawab “Kadang - kadang” yaitu sebesar 52,7% dengan pernyataan “Saya merasa mudah goyah saat bekerja.” Yang artinya responden kadang - kadang merasa mudah goyah ketika sedang bekerja.

Tabel 21  
Pendapat mengenai “Saya merasa mudah lemas saat bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	36	180	38,7
Sering	4	22	88	23,7
Kadang - kadang	3	35	105	37,6
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	373	100

Sumber : Data Kuesioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 21 pendapat tentang “Saya merasa mudah lemas saat bekerja” dapat diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 36 orang dengan persentase sebesar 38,7%, yang menjawab kadang - kadang sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 37,6%, dan yang menjawab sering sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 23,7%. Dari pernyataan di atas persentase tertinggi responden menjawab “Selalu” yaitu sebesar 38,7% dengan pernyataan “Saya merasa mudah lemas saat bekerja.” Yang artinya responden selalu mudah lemas ketika sedang melakukan pekerjaan.

Tabel 22  
Pendapat mengenai “Saya mudah berkeringat berlebihan saat bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	31	124	33,3
Kadang - kadang	3	41	123	44,1
Pernah	2	21	42	22,6
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	289	100

Sumber : Data Kuesioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 22 pendapat tentang “Saya mudah berkeringat berlebihan saat bekerja” dapat diketahui bahwa responden yang menjawab kadang - kadang sebanyak 41 orang dengan persentase sebesar 44,1%, yang menjawab sering sebanyak 31 orang dengan persentase sebesar 33,3%, dan yang menjawab pernah sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 22,6%. Dari pernyataan di atas persentase tertinggi responden menjawab “Kadang - kadang” yaitu sebesar 44,1% dengan pernyataan “Saya mudah berkeringat berlebihan saat bekerja.” Yang artinya responden kadang - kadang mengalami masalah berupa mudah berkeringat ketika sedang bekerja.

Tabel 23  
Pendapat mengenai “Saya mengalami gemetar pada tangan tanpa alasan yang jelas”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	34	136	36,6
Kadang - kadang	3	54	162	58,1
Pernah	2	5	10	5,4
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	308	100

Sumber : Data Kuesioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 23 pendapat tentang “Saya mengalami gemetar pada tangan tanpa alasan yang jelas” dapat diketahui bahwa responden yang menjawab kadang - kadang sebanyak 54 orang dengan persentase sebesar 58,1%, yang menjawab sering sebanyak 34 orang dengan persentase sebesar 36,6%, dan responden yang menjawab pernah sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 5,4%. Dari pernyataan di atas persentase tertinggi responden menjawab “Kadang - kadang” yaitu sebesar 58,1% dengan pernyataan “Saya mengalami gemetar pada tangan tanpa alasan yang jelas.” Yang artinya responden kadang - kadang mengalami gemetar pada tangan tanpa alasan yang jelas.

Tabel 24  
Pendapat mengenai “Saya merasa sangat lega jika situasi sudah berakhir”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	25	100	26,9
Kadang - kadang	3	63	189	67,7
Pernah	2	5	10	5,4
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	299	100

Sumber : Data Kuesioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 24 pendapat tentang “Saya merasa lega jika situasi sudah berakhir” dapat diketahui bahwa jumlah responden yang menjawab kadang - kadang sebanyak 63 orang dengan persentase sebesar 67,7%, yang menjawab sering sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 26,9%, dan yang menjawab pernah sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 5,4%. Dari pernyataan di atas persentase tertinggi responden menjawab “Kadang - kadang” yaitu sebesar 67,7% dengan pernyataan “Saya merasa sangat lega jika situasi sudah berakhir.” Yang artinya responden kadang - kadang merasa sangat lega jika situasi yang sedang dihadapi telah berakhir.

Berdasarkan hasil pada tabel 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, skor tertinggi berada pada tabel 20 yang artinya karyawan merasa mudah lemas saat bekerja. Skor rata - rata pernyataan pada indikator stres ringan adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Skor Rata - Rata} &= \frac{\text{Total Skor Pada Setiap Pernyataan}}{\text{Jumlah Pernyataan}} \\ &= \frac{301 + 308 + 299 + 323 + 373 + 289 + 308 + 299}{8} \\ &= 312,5 \end{aligned}$$

## 2. Stres Sedang

Tabel 25

Pendapat mengenai “Saya menemukan diri saya mudah marah dengan hal - hal yang sepele”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	36	180	38,7
Sering	4	35	140	37,6
Kadang - kadang	3	22	66	23,7
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	386	100

Sumber : Data Kuesioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 25 pendapat tentang “Saya menemukan diri saya mudah marah dengan hal - hal yang sepele” dapat diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 36 orang dengan persentase sebesar 38,7%, yang menjawab sering sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 37,6%, dan yang menjawab kadang - kadang sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 23,7%. Dari pernyataan di atas persentase tertinggi responden menjawab “Selalu” yaitu sebesar 38,7% dengan pernyataan “Saya menemukan diri saya mudah marah dengan hal - hal yang sepele.” Yang artinya responden selalu merasa mudah marah dengan hal - hal yang sepele.

Tabel 26

Pendapat mengenai “Saya cenderung bereaksi berlebihan terhadap kondisi/situasi yang tidak sesuai harapan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	7	35	7,5
Sering	4	56	224	60,2
Kadang - kadang	3	28	84	30,1
Pernah	2	2	4	2,2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	347	100

Sumber : Data Kuesioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 26 pendapat tentang “Saya cenderung bereaksi berlebihan terhadap kondisi/situasi yang tidak sesuai harapan” dapat diketahui bahwa responden

yang menjawab sering sebanyak 56 orang dengan persentase sebesar 60,2%, yang menjawab kadang - kadang sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar 30,1%, yang menjawab selalu sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 7,5%, dan yang menjawab pernah sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 2,2%. Dari pernyataan di atas persentase tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu sebesar 60,2% dengan pernyataan “Saya cenderung bereaksi berlebihan terhadap kondisi/situasi yang tidak sesuai haapan.” Yang artinya responden cenderung sering bereaksi berlebihan terhadap kondisi yang tidak disukai.

Tabel 27  
Pendapat mengenai “Saya menemukan diri saya sulit untuk beristirahat”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	17	85	18,3
Sering	4	53	212	57
Kadang - kadang	3	23	69	24,7
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	366	100

Sumber : Data Kuesioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 27 pendapat tentang “Saya menemukan diri saya sulit untuk beristirahat” dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sering sebanyak 53 orang dengan persentase sebesar 57%, yang menjawab kadang - kadang sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 24,7%, dan yang menjawab selalu sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 18,3%. Dari pernyataan di atas persentase tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu sebesar 57% dengan pernyataan “Saya menemukan diri saya sulit untuk beristirahat.” Yang artinya responden sering merasa sulit untuk beristirahat.

Tabel 28  
Pendapat mengenai “Saya merasa mudah lelah karena bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	11	55	11,8
Sering	4	50	200	53,8
Kadang - kadang	3	32	96	34,4
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	351	100

Sumber : Data Kuesioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 28 pendapat tentang “Saya merasa mudah lelah karena bekerja” dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sering sebanyak 50 orang dengan persentase sebesar 53,8%, yang menjawab kadang - kadang sebanyak 32 orang dengan persentase sebesar 34,4%, dan yang menjawab selalu sebanyak 11 orang

dengan persentase sebesar 11,8%. Dari pernyataan di atas persentase tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu sebesar 53,8% dengan pernyataan “Saya merasa mudah lelah karena bekerja.” Yang artinya responden sering mudah merasakan kelelahan karena bekerja terus menerus.

Tabel 29

Pendapat mengenai “Saya merasa mudah mengalami otot tegang saat bekerja terus menerus”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	51	255	54,8
Sering	4	27	108	29
Kadang - kadang	3	15	45	16,1
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	408	100

Sumber : Data Kuesioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 29 pendapat tentang “Saya merasa mudah mengalami otot tegang saat bekerja terus menerus” dapat diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 51 orang dengan persentase sebesar 54,8%, yang menjawab sering sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 29%, dan yang menjawab kadang - kadang sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 16,1%. Dari pernyataan di atas persentase tertinggi responden menjawab “Selalu” yaitu sebesar 54,8% dengan pernyataan “Saya merasa mudah mengalami otot tegang saat bekerja terus menerus.” Yang artinya responden selalu mudah mengalami otot tegang ketika bekerja secara terus menerus.

Tabel 30

Pendapat mengenai “Saya menemukan diri saya mudah tersinggung”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	32	160	34,4
Sering	4	42	168	45,2
Kadang - kadang	3	19	57	20,4
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	385	100

Sumber : Data Kuesioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 30 pendapat tentang “Saya menemukan diri saya mudah tersinggung” dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sering sebanyak 42 orang dengan persentase sebesar 45,2%, yang menjawab selalu sebanyak 32 orang dengan persentase sebesar 34,4%, dan yang menjawab kadang - kadang sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 20,4%. Dari pernyataan di atas persentase tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu sebesar 45,2% dengan pernyataan “Saya

menemukan diri saya mudah tersinggung.: Yang artinya responden merasa sering mudah tersinggung.

Tabel 31  
Pendapat mengenai “Saya menemukan diri saya mudah gelisah ketika pekerjaan belum terselesaikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	35	175	37,6
Sering	4	38	152	40,9
Kadang - kadang	3	20	60	21,5
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	387	100

Sumber : Data Kuesioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 31 pendapat tentang “Saya menemukan diri saya mudah gelisah ketika pekerjaan belum terselesaikan” dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sering sebanyak 38 orang dengan persentase sebesar 40,9%, yang menjawab selalu sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 37,6%, dan yang menjawab kadang - kadang sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 21,5%. Dari pernyataan di atas persentase tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu sebesar 40,9% dengan pernyataan “Saya menemukan diri saya mudah gelisah.” Yang artinya responden sering merasa mudah gelisah ketika pekerjaan belum terselesaikan.

Berdasarkan hasil pada tabel 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, skor tertinggi berada pada tabel 28 yang artinya karyawan merasa mudah mengalami otot tegang saat bekerja terus menerus. Skor rata - rata pernyataan pada indikator stres sedang adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Skor Rata - Rata} &= \frac{\text{Total Skor Pada Setiap Pernyataan}}{\text{Jumlah Pernyataan}} \\ &= \frac{386 + 347 + 366 + 351 + 408 + 385 + 387}{7} \\ &= 375,71 \end{aligned}$$

## 3. Stres Berat

Tabel 32

Pendapat mengenai “Saya tidak dapat merasakan perasaan positif selama bekerja di perusahaan ini”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	0	0	0
Kadang - kadang	3	0	0	0
Pernah	2	30	60	32,3
Tidak Pernah	1	63	63	67,7
Jumlah		93	123	100

Sumber : Data Kuesioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 32 pendapat tentang “Saya tidak dapat merasakan perasaan positif selama bekerja di perusahaan ini” dapat diketahui bahwa responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 63 orang dengan persentase sebesar 67,7%, dan yang menjawab pernah sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar 32,3%. Dari pernyataan di atas persentase tertinggi responden menjawab “Tidak pernah” yaitu sebesar 67,7% dengan pernyataan “Saya tidak dapat merasakan perasaan positif selama bekerja di perusahaan ini” Yang artinya responden merasa tidak pernah dapat merasakan perasaan positif selama bekerja di perusahaan ini.

Tabel 33

Pendapat mengenai “Saya merasa tidak kuat lagi melakukan kegiatan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	0	0	0
Kadang - kadang	3	0	0	0
Pernah	2	30	60	32,3
Tidak Pernah	1	63	63	67,7
Jumlah		93	123	100

Sumber : Data Kuesioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 33 pendapat tentang “Saya merasa tidak kuat lagi melakukan kegiatan” dapat diketahui bahwa responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 63 orang dengan persentase sebesar 67,7%, dan yang menjawab pernah sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar 32,3%. Dari pernyataan di atas persentase tertinggi responden menjawab “Tidak pernah” yaitu sebesar 67,7% dengan pernyataan “Saya merasa tidak kuat lagi melakukan kegiatan.” Yang artinya responden merasa tidak pernah tidak kuat lagi untuk melakukan kegiatan.

Tabel 34  
Pendapat mengenai “Saya merasa tidak ada hal yang diharapkan di masa depan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	0	0	0
Kadang - kadang	3	0	0	0
Pernah	2	60	120	64,5
Tidak Pernah	1	33	33	35,5
Jumlah		93	153	100

Sumber : Data Kuesioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 34 pendapat tentang “Saya merasa tidak ada hal yang diharapkan di masa depan” dapat diketahui bahwa responden yang menjawab pernah sebanyak 60 orang dengan persentase sebesar 64,5%, dan yang menjawab tidak pernah sebanyak 33 orang dengan persentase sebesar 35,5%. Dari pernyataan di atas persentase tertinggi responden menjawab “Pernah” yaitu sebesar 64,5% dengan pernyataan “Saya merasa tidak ada hal yang diharapkan di masa depan.” Yang artinya responden pernah merasa bahwa tidak ada hal yang diharapkan di masa depannya.

Tabel 35  
Pendapat mengenai “Saya mudah sedih dan tertekan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	0	0	0
Kadang - kadang	3	0	0	0
Pernah	2	20	40	21,5
Tidak Pernah	1	73	73	78,5
Jumlah		93	113	100

Sumber : Data Kuesioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 35 pendapat tentang “Saya mudah sedih dan tertekan” dapat diketahui bahwa responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 73 orang dengan persentase sebesar 78,5%, dan yang menjawab pernah sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 21,5%. Dari pernyataan di atas persentase tertinggi responden menjawab “Tidak pernah” yaitu sebesar 78,5% dengan pernyataan “Saya mudah sedih dan tertekan.” Yang artinya responden merasa tidak pernah mudah sedih dan tertekan.

Tabel 36  
Pendapat mengenai “Saya mudah putus asa ketika tidak dapat mencapai standar produksi yang telah ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	0	0	0
Kadang - kadang	3	0	0	0
Pernah	2	15	30	16,1
Tidak Pernah	1	78	78	83,9
Jumlah		93	108	100

Sumber : Data Kuesioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 36 pendapat tentang “Saya mudah putus asa ketika tidak dapat mencapai standar produkis yang telah ditetapkan” dapat diketahui bahwa responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 78 orang dengan persentase sebesar 83,9%, dan yang menjawab pernah sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 16,1%. Dari pernyataan di atas persentase tertinggi responden menjawab “Tidak pernah” yaitu sebesar 83,9% dengan pernyataan “Saya mudah putus asa ketika tidak dapat mencapai standar produksi yang telah ditetapkan.” Yang artinya responden merasa tidak pernah mudah berputus asa walaupun tidak dapat mencapai standar produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 37  
Pendapat mengenai “Saya merasa tidak berharga sebagai manusia”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	0	0	0
Kadang - kadang	3	0	0	0
Pernah	2	46	92	49,5
Tidak Pernah	1	47	47	50,5
Jumlah		93	139	100

Sumber : Data Kuesioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 37 “Saya merasa tidak berharga sebagai manusia” dapat diketahui bahwa responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 47 orang dengan persentase sebesar 50,5%, dan yang menjawab pernah sebanyak 46 orang dengan persentase sebesar 49,5%. Dari pernyataan di atas persentase tertinggi responden menjawab “Tidak pernah” yaitu sebesar 50,5% dengan pernyataan “Saya merasa tidak berharga sebagai manusia.” Yang artinya responden merasa tidak pernah tidak berharga sebagai manusia yaitu responden merasa berharga sebagai manusia.

Tabel 38  
Pendapat mengenai “Saya berpikir bahwa hidup tidak bermanfaat”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	0	0	0
Kadang - kadang	3	0	0	0
Pernah	2	30	60	32,3
Tidak Pernah	1	63	63	67,7
Jumlah		93	123	100

Sumber : Data Kuesioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 38 pendapat tentang “Saya berpikir bahwa hidup tidak bermanfaat” dapat diketahui bahwa responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 63 orang dengan persentase sebesar 67,7%, dan yang menjawab pernah sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar 32,3%. Dari pernyataan di atas persentase tertinggi responden menjawab “Tidak pernah” yaitu sebesar 67,7% dengan pernyataan “Saya berpikir bahwa hidup tidak bermanfaat.” Yang artinya responden merasa bahwa hidup bermanfaat.

Berdasarkan hasil pada tabel 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, skor tertinggi berada pada tabel 33 yang artinya karyawan merasa tidak ada hal yang diharapkan di masa depan. Skor rata - rata pernyataan pada indikator stres berat adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Skor Rata - Rata} &= \frac{\text{Total Skor Pada Setiap Pernyataan}}{\text{Jumlah Pernyataan}} \\ &= \frac{123 + 123 + 153 + 113 + 108 + 139 + 123}{7} \\ &= 126 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui bagaimana stres kerja yang dialami karyawan pada PT Tonggak Ampuh Gunung Putri Bogor, dilihat dari hasil tanggapan responden melalui penyebaran kuesioner mengenai stres kerja kepada 93 orang karyawan bagian produksi dengan 22 item pernyataan. Berikut adalah rekapitulasi jawaban responden mengenai stres kerja sebagai berikut :

Tabel 39  
Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Stres Kerja

No.	Pernyataan	Total Skor
Stres Ringan		
1	Mulut saya sering kering ketika sedang bekerja	301
2	Saya mengalami kesulitan bernafas (terengah – engah) saat bekerja	308
3	Saya mengalami kesulitan menelan saat makan	299
4	Saya merasa mudah goyah saat bekerja	323
5	Saya merasa mudah lemas saat bekerja	373
6	Saya mudah berkeringat berlebihan saat bekerja	289
7	Saya mengalami gemetar pada tangan tanpa alasan yang jelas	308
8	Saya merasa sangat lega jika situasi berakhir	299
Total		2.500
Rata - Rata Stres Ringan		312,5
Stres Sedang		
9	Saya menemukan diri saya mudah marah dengan hal – hal sepele	386
10	Saya cenderung bereaksi berlebihan terhadap kondisi/situasi yang tidak sesuai harapan	347
11	Saya menemukan diri saya sulit untuk beristirahat	366
12	Saya merasa mudah lelah karena bekerja	351
13	Saya merasa mudah mengalami otot tegang saat bekerja terus menerus	408
14	Saya menemukan diri saya mudah tersinggung	385
15	Saya menemukan diri saya mudah gelisah ketika pekerjaan belum terselesaikan	387
Total		2.630
Rata - Rata Stres Sedang		375,71
Stres Berat		
16	Saya tidak dapat merasakan perasaan positif selama bekerja di perusahaan ini	123

17	Saya merasa tidak kuat lagi melakukan kegiatan	123
18	Saya merasa tidak ada hal yang diharapkan di masa depan	153
19	Saya mudah sedih dan tertekan	113
20	Saya mudah putus asa ketika tidak dapat mencapai standar produksi yang telah ditetapkan	108
21	Saya merasa tidak berharga sebagai manusia	139
22	Saya berpikir bahwa hidup tidak bermanfaat	123
Total		882
Rata - Rata Stres Berat		126

Sumber : Data Primer diolah 2018

Berdasarkan hasil rekapitulasi pada tabel 39, maka dapat diketahui bahwa :

#### 1. Stres Ringan

Total skor stres ringan sebesar 2.500 dengan nilai rata – rata sebesar 312,5. Akan tetapi, masih terdapat beberapa item pernyataan yang nilainya masih di atas nilai rata – rata stres ringan yaitu pada item pernyataan nomor 4 dengan nilai 323 dengan pernyataan “Saya merasa mudah goyah saat bekerja” dan pada item pernyataan nomor 5 dengan pernyataan “Saya merasa mudah lemas saat bekerja”. Tentunya hal ini perlu menjadi perhatian oleh pihak perusahaan PT Tonggak Ampuh Gunung Putri Bogor, karena karyawan merasa terlalu mudah goyah dan lemas ketika sedang bekerja. Hal ini dapat menyebabkan tingkat stres yang dialami karyawan akan meningkat ke tingkat stres yang semula berada pada taraf ringan akan meningkat ke tingkat stres taraf sedang. Walaupun ketika stres meningkat maka kinerja karyawanpun akan meningkat, tetapi tidak semua karyawan dapat mengendalikan stres kerja yang dialami selama bekerja. Jika karyawan tidak dapat mengendalikan stres kerja, maka karyawan akan merasa tidak nyaman selama bekerja di perusahaan.

#### 2. Stres Sedang

Total skor stres sedang sebesar 2.630 dengan nilai rata – rata sebesar 375,71. Akan tetapi, masih terdapat beberapa item pernyataan yang nilainya masih di atas nilai rata – rata stres sedang yaitu pertama pada item pernyataan nomor 9 dengan nilai 386 dengan pernyataan “Saya menemukan diri saya mudah marah dengan hal – hal sepele”, yang kedua pada item pernyataan nomor 13 dengan nilai 408 dengan pernyataan “Saya merasa mudah mengalami otot tegang saat bekerja terus menerus”, yang ketiga pada item pernyataan nomor 14 dengan nilai 385 dengan pernyataan “Saya menemukan diri saya mudah tersinggung”, dan yang terakhir pada item pernyataan nomor 15 dengan nilai 387 dengan pernyataan “Saya menemukan diri saya mudah gelisah ketika pekerjaan belum terselesaikan”. Tentunya hal ini sangat perlu menjadi perhatian oleh pihak perusahaan PT Tonggak Ampuh Gunung Putri Bogor. Karena terdapat beberapa

item pernyataan yang nilainya di atas nilai rata – rata stres sedang, maka ini akan menyebabkan peningkatan stres kerja yang dialami karyawan, yang semula berada pada taraf sedang akan menjadi stres taraf tinggi. Karena pada saat stres kerja berada taraf sedang, maka kinerja karyawan berada pada titik “puncak” atau berada pada titik yang optimum. Akan tetapi jika stres sedang meningkat menjadi stres berat maka akan menurunkan kinerja karyawan sehingga akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan.

### 3. Stres Berat

Total skor stres berat sebesar 882 dengan nilai rata – rata 126. Hal ini perlu menjadi perhatian perusahaan karena terdapat karyawan yang merasakan stres berat di PT Tonggak Ampuh Gunung Putri Bogor. Stres berat yang dialami karyawan akan menyebabkan dampak negatif yaitu penurunan terhadap kinerja karyawan itu sendiri sehingga akan menghambat perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Berikut ini adalah tanggapan responden mengenai stres kerja yang dialami karyawan pada PT Tonggak Ampuh Gunung Putri Bogor sebagai berikut :

Tabel 40  
Rekapitulasi Total Skor Responden Mengenai Stres Kerja Pada PT Tonggak Ampuh Gunung Putri

No.	Indikator	Total Skor	Rata – Rata
1	Stres Ringan	2.500	312,5
2	Stres Sedang	2.630	375,71
3	Stres Berat	882	126

Sumber : Data Primer diolah 2018

Berdasarkan hasil perhitungan skor di atas maka dapat diketahui bahwa total skor responden tertinggi berada pada indikator stres taraf sedang dengan total skor sebesar 2.630 dan rata – rata sebesar 375,71. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang dialami karyawan pada PT Tonggak Ampuh Gunung Putri berada pada stres taraf sedang. Dalam hal ini tentunya harus menjadi perhatian perusahaan dalam menangani karyawannya agar tujuan dapat tercapai. Karena stres tidak hanya membawa dampak negatif, akan tetapi stres juga dapat membawa dampak positif selama stres masih dapat dikendalikan karyawan. Dengan adanya stres taraf sedang yang dialami karyawan, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja. Tetapi jika stres sudah berada di taraf berat dan sudah tidak dapat dikendalikan karyawan, maka stres akan memberikan dampak negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan.

Sedangkan untuk total skor responden terendah berada pada indikator stres taraf berat dengan total skor sebesar 882 dan rata – rata sebesar 126. Yang artinya, masih terdapat karyawan yang mengalami stres berat selama bekerja di PT Tonggak Ampuh Gunung Putri Bogor. Akan tetapi hal ini perlu dipertahankan oleh perusahaan agar karyawan pada PT Tonggak Ampuh Gunung Putri tidak semakin banyak yang mengalami stres berat yang akan membawa dampak buruk baik secara fisik, psikologis, maupun perilaku.

Untuk mengetahui mengenai analisis hasil distribusi frekuensi variabel stres kerja, maka berikut tabel analisis hasil distribusi frekuensi variabel stres kerja :

Tabel 41  
Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Varibel Stres Kerja

Statistics		
Stres Kerja		
N	Valid	93
	Missing	0
Mean		64.65
Std. Error of Mean		.694
Median		65.00
Std. Deviation		6.690
Variance		44.753
Range		26
Minimum		51
Maximum		77
Sum		6012

Sumber : *Output SPSS 23*

Berdasarkan hasil perhitungan *output SPSS 23*, maka dapat diketahui bahwa variabel stres kerja mempunyai skor total sebesar 6.012 dengan *range* sebesar 26. Untuk mengetahui bagaimana stres kerja pada PT Tonggak Ampuh Gunung Putri Bogor, maka dilakukan perhitungan dengan menentukan skor rata – rata jawaban dari pernyataan stres kerja sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Rata – Rata} &= \frac{\text{Skor Total}}{\text{Jumlah responden}} \\
 &= \frac{6012}{93} \\
 &= 64,65
 \end{aligned}$$

Tabel 42  
Sebaran Nilai Interval Stres Kerja

Interval Nilai	Skor Rata - Rata	Keterangan
51 – 56		Sangat Baik
57 – 62		Baik
63 – 69	64,65	Cukup Baik
70 – 75		Kurang Baik
76 – 81		Sangat Tidak Baik

Sumber : Data Primer diolah 2018

### 4.3.2 Kinerja Karyawan Pada PT Tonggak Ampuh Gunung Putri

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas - tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja Karyawan pada PT Tonggak Ampuh Gunung Putri diukur melalui pernyataan - pernyataan di dalam kuesioner. Hasil jawaban responden mencakup pilihan selalu hingga tidak pernah. Berikut ini adalah tanggapan responden mengenai tanggapan variabel Y yaitu Kinerja Karyawan :

#### 1. Tanggung Jawab Kerja

Tabel 43

Pendapat mengenai “Karyawan bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang dibebankan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	33	165	35,5
Sering	4	30	120	32,3
Kadang - kadang	3	10	30	10,8
Pernah	2	20	40	21,5
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	355	100

Sumber : Data Kuesioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 43 pendapat tentang “Karyawan bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang dibebankan” dapat diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 33 orang dengan persentase sebesar 35,5%, yang menjawab sering sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar 32,3%, yang menjawab pernah sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 21,5%, dan yang menjawab kadang - kadang sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 10,8%. Dari pernyataan di atas persentase yang tertinggi responden menjawab “Selalu” yaitu sebesar 35,5% dengan pernyataan “Karyawan bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang dibebankan.” Yang artinya responden selalu bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang dibebankan.

Tabel 44

Pendapat mengenai “Karyawan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	10	50	10,8
Sering	4	47	188	50,5
Kadang - kadang	3	14	42	15,1
Pernah	2	22	44	23,7
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	324	100

Sumber : Data Kuesioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 44 pendapat tentang “Karyawan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan” dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sering sebanyak 47 orang dengan persentase sebesar 50,5%, yang menjawab pernah sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 23,7%, yang menjawab kadang - kadang sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 15,1%, dan yang menjawab selalu sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 10,8%. Dari pernyataan di atas persentase yang tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu sebesar 50,5% dengan pernyataan “Karyawan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.” Yang artinya responden sering teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pada tabel 43 dan 44, skor tertinggi berada pada tabel 43 yang artinya karyawan bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang dibebankan. Skor rata – rata pernyataan pada indikator tanggung jawab kerja adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Skor Rata – Rata} &= \frac{\text{Total Skor Pada Setiap Pernyataan}}{\text{Jumlah Pernyataan}} \\ &= \frac{355 + 324}{2} \\ &= 339,5 \end{aligned}$$

## 2. Kerja Sama

Tabel 45  
Pendapat mengenai “Karyawan mampu bekerja sama dalam tim”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	35	175	37,6
Sering	4	6	24	6,5
Kadang - kadang	3	20	60	21,5
Pernah	2	32	64	34,4
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	323	100

Sumber : Data Kuesioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 45 pendapat tentang “Karyawan mampu bekerja sama dalam tim” dapat diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 37,6%, yang menjawab pernah sebanyak 32 orang dengan persentase sebesar 34,4%, yang menjawab kadang - kadang sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 21,5%, dan yang menjawab sering sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 6,5%. Dari pernyataan di atas persentase yang tertinggi responden menjawab “Selalu” yaitu sebesar 37,6% dengan pernyataan “Karyawan mampu bekerja sama dalam tim.” Yang artinya responden selalu mampu bekerja sama dalam tim.

Tabel 46  
Pendapat mengenai “Karyawan berusaha menghargai pendapat rekan kerja lain”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	15	75	16,1
Sering	4	8	32	8,6
Kadang - kadang	3	38	114	40,9
Pernah	2	32	64	34,4
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	285	100

Sumber : Data Kuesioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 46 pendapat tentang “Karyawan berusaha menghargai pendapat rekan kerja lain” dapat diketahui bahwa responden yang menjawab kadang - kadang sebanyak 38 orang dengan persentase sebesar 40,9%, yang menjawab pernah sebanyak 32 orang dengan persentase sebesar 34,4%, yang menjawab selalu sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 16,1%, dan yang menjawab sering sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 8,6%. Dari pernyataan di atas persentase yang tertinggi responden menjawab “Kadang - kadang” yaitu sebesar 40,9% dengan pernyataan “Karyawan berusaha menghargai pendapat rekan kerja lain”. Yang artinya responden kadang - kadang berusaha menghargai pendapat rekan kerja lain.

Berdasarkan hasil pada tabel 45 dan 46, skor tertinggi berada pada tabel 45 yang artinya karyawan mampu bekerja sama dalam tim. Skor rata – rata pernyataan pada indikator kerja sama adalah sebagai berikut :

$$\text{Skor Rata – Rata} = \frac{\text{Total Skor Pada Setiap Pernyataan}}{\text{Jumlah Pernyataan}}$$

$$= \frac{323 + 285}{2}$$

$$= 304$$

### 3. Kepemimpinan

Tabel 47  
Pendapat mengenai “Karyawan bersikap tegas jika melakukan pelanggaran”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	14	70	15,1
Sering	4	37	148	39,8
Kadang - kadang	3	23	69	24,7
Pernah	2	19	38	20,4
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	325	100

Sumber : Data Kuesioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 47 pendapat tentang “Karyawan bersikap tegas jika melakukan pelanggaran” dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sering sebanyak 37 orang dengan persentase sebesar 39,8%, yang menjawab kadang - kadang sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 24,7%, yang menjawab pernah sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 20,4%, dan yang menjawab selalu sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 15,1%. Dari pernyataan di atas persentase yang tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu sebesar 39,8% dengan pernyataan “Karyawan bersikap tegas jika melakukan pelanggaran.” Yang artinya responden sering bersikap tegas jika melakukan pelanggaran dalam bekerja.

Tabel 48

Pendapat mengenai “Karyawan memiliki jiwa pemimpin yang membantu dalam pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	34	170	36,6
Sering	4	18	72	19,4
Kadang - kadang	3	9	27	9,7
Pernah	2	32	64	34,4
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	333	100

Sumber : Data Kuesioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 48 pendapat tentang “Karyawan memiliki jiwa pemimpin yang membantu dalam pekerjaan” dapat diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 34 orang dengan persentase sebesar 36,6%, yang menjawab pernah sebanyak 32 orang dengan persentase sebesar 34,4%, yang menjawab sering sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 19,4%, dan yang menjawab kadang - kadang sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 9,7%. Dari pernyataan di atas persentase yang tertinggi responden menjawab “Selalu” yaitu sebesar 36,6% dengan pernyataan “Karyawan memiliki jiwa pemimpin yang membantu dalam pekerjaan.” Yang artinya responden selalu memiliki jiwa seperti pemimpin yang membantunya dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan hasil pada tabel 47 dan 48, skor tertinggi berada pada tabel 48 yang artinya karyawan memiliki jiwa pemimpin yang membantu dalam pekerjaan. Skor rata – rata pernyataan pada indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut :

$$\text{Skor Rata – Rata} = \frac{\text{Total Skor Pada Setiap Pernyataan}}{\text{Jumlah Pernyataan}}$$

$$= \frac{325 + 333}{2}$$

$$= 329$$

## 4. Kemampuan Mencapai Target

Tabel 49  
Pendapat mengenai “Karyawan berusaha mencapai target yang ditetapkan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	5	25	5,4
Sering	4	47	188	50,5
Kadang - kadang	3	6	18	6,5
Pernah	2	35	70	37,6
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	301	100

Sumber : Data Kuesioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 49 pendapat tentang “Karyawan berusaha mencapai target yang ditetapkan perusahaan” dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sering sebanyak 47 orang dengan persentase sebesar 50,5%, yang menjawab pernah sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 37,6%, yang menjawab kadang - kadang sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 6,5%, dan yang menjawab selalu sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 5,4%. Dari pernyataan di atas persentase yang tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu sebesar 50,5% dengan pernyataan “Karyawan berusaha mencapai target yang ditetapkan perusahaan.” Yang artinya responden sering berusaha mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel 50  
Pendapat mengenai “Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	52	260	55,9
Sering	4	0	0	0
Kadang - kadang	3	8	24	8,6
Pernah	2	33	66	35,5
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	350	100

Sumber : Data Kuesioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 50 pendapat tentang “Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” dapat diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 52 orang dengan persentase sebesar 55,9%, yang menjawab pernah sebanyak 33 orang dengan persentase sebesar 35,5%, dan yang menjawab kadang - kadang sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 8,6%. Dari pernyataan di atas persentase yang tertinggi responden menjawab “Selalu” yaitu sebesar 55,9% dengan pernyataan “Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.” Yang artinya responden selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Tabel 51  
Pendapat mengenai “Karyawan berusaha menyelesaikan tugas tambahan dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	5	25	5,4
Sering	4	42	168	45,2
Kadang - kadang	3	13	39	14
Pernah	2	33	66	35,5
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	298	100

Sumber : Data Kuesioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 51 pendapat tentang “Karyawan berusaha menyelesaikan tugas tambahan dengan baik” dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sering sebanyak 42 orang dengan persentase sebesar 45,2%, yang menjawab pernah sebanyak 33 orang dengan persentase sebesar 35,5%, yang menjawab kadang - kadang sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 14%, dan yang menjawab selalu sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 5,4%. Dari pernyataan di atas persentase yang tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu sebesar 45,2% dengan pernyataan “Karyawan berusaha menyelesaikan tugas tambahan dengan baik.” Yang artinya responden sering berusaha menyelesaikan tugas tambahan dengan baik.

Berdasarkan tabel 49, 50, 51, skor tertinggi berada pada tabel 50 yang artinya karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Skor rata – rata pernyataan pada indikator kemampuan mencapai target adalah sebagai berikut :

$$\text{Skor Rata – Rata} = \frac{\text{Total Skor Pada Setiap Pernyataan}}{\text{Jumlah Pernyataan}}$$

$$= \frac{301 + 350 + 298}{3}$$

$$= 316,33$$

## 5. Penguasaan Bidang Kerja

Tabel 52  
Pendapat mengenai “Karyawan berusaha menguasai bidang kerja yang dilakukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	14	70	15,1
Sering	4	43	172	46,2
Kadang - kadang	3	10	30	10,8
Pernah	2	26	52	28
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	324	100

Sumber : Data Kuesioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 52 pendapat tentang “Karyawan berusaha menguasai bidang kerja yang dilakukan” dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sering sebanyak 43 orang dengan persentase sebesar 46,2%, yang menjawab pernah sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 28%, yang menjawab selalu sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 15,1%, dan yang menjawab kadang - kadang sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 10,8%. Dari pernyataan di atas persentase yang tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu sebesar 46,2% dengan pernyataan “Karyawan berusaha menguasai bidang kerja yang dilakukan.” Yang artinya responden sering berusaha menguasai bidang kerja yang dilakukan.

Tabel 53

Pendapat mengenai “Karyawan berusaha menguasai alat kerja yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	43	215	46,2
Sering	4	9	36	9,7
Kadang - kadang	3	15	45	16,1
Pernah	2	26	52	28
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	348	100

Sumber : Data Kuesioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 53 pendapat tentang “Karyawan berusaha menguasai alat kerja yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan” dapat diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 43 orang dengan persentase sebesar 46,2%, yang menjawab pernah sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 28%, yang menjawab kadang - kadang sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 16,1%, dan yang menjawab sering sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 9,7%. Dari pernyataan di atas persentase yang tertinggi responden menjawab “Selalu” yaitu sebesar 46,2% dengan pernyataan “Karyawan berusaha menguasai alat kerja yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan.” Yang artinya responden selalu berusaha menguasai alat kerja yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan tabel 52 dan 53, skor tertinggi berada pada tabel 53 yang artinya karyawan berusaha menguasai alat kerja yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan. Skor rata – rata pernyataan pada indikator penguasaan bidang kerja adalah sebagai berikut :

$$\text{Skor Rata – Rata} = \frac{\text{Total Skor Pada Setiap Pernyataan}}{\text{Jumlah Pernyataan}}$$

$$= \frac{324 + 348}{2}$$

$$= 336$$

## 6. Mutu Hasil Pekerjaan

Tabel 54

Pendapat mengenai “Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	46	230	49,5
Sering	4	0	0	0
Kadang - kadang	3	6	18	6,5
Pernah	2	41	82	44,1
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	330	100

Sumber : Data Kuesioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 54 pendapat tentang “Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan” dapat diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 46 orang dengan persentase sebesar 49,5%, yang menjawab pernah sebanyak 41 orang dengan persentase sebesar 44,1%, dan yang menjawab kadang - kadang sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 6,5%. Dari pernyataan di atas persentase yang tertinggi responden menjawab “Selalu” yaitu sebesar 49,5% dengan pernyataan “Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.” Yang artinya responden selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel 55

Pendapat mengenai “Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai SOP yang berlaku”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	12	60	12,9
Sering	4	36	144	38,7
Kadang - kadang	3	19	57	20,4
Pernah	2	26	52	28
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	313	100

Sumber : Data Kuesioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 55 pendapat tentang “Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai SOP yang berlaku” dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sering sebanyak 36 orang dengan persentase sebesar 38,7%, yang menjawab pernah sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 28%, yang menjawab kadang - kadang sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 20,4%, dan yang menjawab selalu sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 12,9%. Dari pernyataan di atas persentase yang tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu sebesar 38,7% dengan pernyataan “Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan

dengan baik sesuai SOP yang berlaku.” Yang artinya responden sering berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan SOP yang berlaku.

Berdasarkan hasil pada tabel 54 dan 55, skor tertinggi berada pada tabel 54 yang artinya karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Skor rata – rata pernyataan pada indikator mutu hasil pekerjaan adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Skor Rata – Rata} &= \frac{\text{Total Skor Pada Setiap Pernyataan}}{\text{Jumlah Pernyataan}} \\ &= \frac{330 + 313}{2} \\ &= 321,5 \end{aligned}$$

## 7. Daya Tangkap Instruksi

Tabel 56

Pendapat mengenai “Karyawan berusaha menguasai instruksi yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	44	220	47,3
Sering	4	5	20	5,4
Kadang - kadang	3	13	39	14
Pernah	2	31	62	33,3
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	341	100

Sumber : Data Kuesioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 56 pendapat tentang “Karyawan berusaha menguasai instruksi yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan” dapat diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 44 orang dengan persentase sebesar 47,3%, yang menjawab pernah sebanyak 31 orang dengan persentase sebesar 33,3%, yang menjawab kadang - kadang sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 14%, dan yang menjawab sering sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 5,4%. Dari pernyataan di atas persentase yang tertinggi responden menjawab “Selalu” yaitu sebesar 47,3% dengan pernyataan “Karyawan berusaha menguasai instruksi yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan.” Yang artinya responden selalu berusaha menguasai instruksi yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 57  
Pendapat mengenai “Karyawan berusaha memahami instruksi yang diberikan dengan cepat dan tepat”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	35	175	37,6
Sering	4	6	24	6,5
Kadang - kadang	3	21	63	22,6
Pernah	2	31	62	33,3
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	324	100

Sumber : Data Kuesioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 57 pendapat tentang “Karyawan berusaha memahami instruksi yang diberikan dengan cepat dan tepat” dapat diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 37,6%, yang menjawab pernah sebanyak 31 orang dengan persentase sebesar 33,3%, yang menjawab kadang - kadang sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 22,6%, dan yang menjawab sering sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 6,5%. Dari pernyataan di atas persentase yang tertinggi responden menjawab “Selalu” yaitu sebesar 37,6% dengan pernyataan “Karyawan berusaha memahami instruksi yang diberikan dengan cepat dan tepat” Yang artinya responden selalu berusaha menguasai instruksi yang diberikan dengan cepat dan tepat.

Berdasarkan hasil pada tabel 56 dan 57, skor tertinggi berada pada tabel 56 yang artinya karyawan berusaha menguasai instruksi yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan. Skor rata – rata pernyataan pada indikator daya tangkap instruksi adalah sebagai berikut :

$$\text{Skor Rata – Rata} = \frac{\text{Total Skor Pada Setiap Pernyataan}}{\text{Jumlah Pernyataan}}$$

$$= \frac{341 + 324}{2}$$

$$= 332,5$$

## 8. Metode Kerja

Tabel 58

Pendapat mengenai “Karyawan berusaha memahami dan menguasai metode kerja yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	14	70	15,1
Sering	4	38	152	40,9
Kadang - kadang	3	8	24	8,6
Pernah	2	33	66	35,5
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	312	100

Sumber : Data Kuesioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 58 pendapat tentang “Karyawan berusaha memahami dan menguasai metode kerja yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan” dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sering sebanyak 38 orang dengan persentase sebesar 40,9%, yang menjawab pernah sebanyak 33 orang dengan persentase sebesar 35,5%, yang menjawab selalu sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 15,1%, dan yang menjawab kadang - kadang sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 8,6%. Dari pernyataan di atas persentase yang tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu sebesar 40,9% dengan pernyataan “Karyawan berusaha memahami dan menguasai metode kerja yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan.” Yang artinya responden sering berusaha memahami dan menguasai metode kerja yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 59

Pendapat mengenai “Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan metode kerja yang diberikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	41	205	44,1
Sering	4	9	36	9,7
Kadang - kadang	3	5	15	5,4
Pernah	2	38	76	40,9
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	332	100

Sumber : Data Kuesioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 59 pendapat tentang “Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan metode kerja yang diberikan” dapat diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 41 orang dengan persentase sebesar 44,1%, yang menjawab pernah sebanyak 38 orang dengan persentase sebesar 40,9%, yang menjawab sering sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 9,7%, dan yang menjawab kadang - kadang sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 5,4%. Dari

pernyataan di atas persentase yang tertinggi responden menjawab “Selalu” yaitu sebesar 44,1% dengan pernyataan “Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan metode kerja yang diberikan.” Yang artinya responden selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan metode kerja yang diberikan.

Berdasarkan hasil pada tabel 58 dan 59, skor tertinggi berada pada tabel 59 yang artinya karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan metode kerja yang diberikan. Skor rata – rata pernyataan pada indikator metode kerja adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Skor Rata – Rata} &= \frac{\text{Total Skor Pada Setiap Pernyataan}}{\text{Jumlah Pernyataan}} \\ &= \frac{312 + 332}{2} \\ &= 322 \end{aligned}$$

## 9. Kepatuhan Disiplin

Tabel 60

Pendapat mengenai “Karyawan berusaha tidak melanggar peraturan yang berlaku di perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	15	75	16,1
Sering	4	33	132	35,5
Kadang - kadang	3	19	57	20,4
Pernah	2	26	52	28
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	316	100

Sumber : Data Kuesioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 60 pendapat tentang “Karyawan berusaha tidak melanggar peraturan yang berlaku di perusahaan” dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sering sebanyak 33 orang dengan persentase sebesar 35,5%, yang menjawab pernah sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 28%, yang menjawab kadang - kadang sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 20,4%, dan yang menjawab selalu sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 16,1%. Dari pernyataan di atas persentase yang tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu sebesar 35,5% dengan pernyataan “Karyawan berusaha tidak melanggar peraturan yang berlaku di perusahaan.” Yang artinya responden sering berusaha tidak melanggar aturan yang berlaku di dalam perusahaan.

Tabel 61  
Pendapat mengenai “Karyawan berusaha mematuhi peraturan yang telah ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	18	90	19,4
Sering	4	42	168	45,2
Kadang - kadang	3	6	18	6,5
Pernah	2	27	54	29
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	330	100

Sumber : Data Kuesioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 61 pendapat tentang “Karyawan berusaha mematuhi peraturan yang telah ditetapkan” dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sering sebanyak 42 orang dengan persentase sebesar 45,2%, yang menjawab pernah sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 29%, yang menjawab selalu sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 19,4%, dan yang menjawab kadang - kadang sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 6,5%. Dari pernyataan di atas persentase yang tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu sebesar 45,2% dengan pernyataan “Karyawan berusaha mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.” Yang artinya responden sering berusaha mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil pada tabel 60 dan 61, skor tertinggi berada pada tabel 61 yang artinya karyawan berusaha mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Skor rata – rata pernyataan pada indikator kepatuhan disiplin adalah sebagai berikut :

$$\text{Skor Rata – Rata} = \frac{\text{Total Skor Pada Setiap Pernyataan}}{\text{Jumlah Pernyataan}}$$

$$= \frac{316 + 330}{2}$$

$$= 323$$

## 10. Kehadiran

Tabel 62  
Pendapat mengenai “Karyawan berusaha selalu hadir untuk bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	10	50	10,8
Sering	4	41	164	44,1
Kadang - kadang	3	6	18	6,5
Pernah	2	36	72	38,7
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	304	100

Sumber : Data Kuesioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 62 pendapat tentang “Karyawan berusaha selalu hadir untuk bekerja” dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sering sebanyak 41 orang dengan persentase sebesar 44,1%, yang menjawab pernah sebanyak 36 orang dengan persentase sebesar 38,7%, yang menjawab selalu sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 10,8%, dan yang menjawab kadang - kadang sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 6,5%. Dari pernyataan di atas persentase tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu sebesar 44,1% dengan pernyataan “Karyawan berusaha selalu hadir untuk bekerja.” Yang artinya responden sering berusaha selalu hadir untuk bekerja.

Tabel 63

Pendapat mengenai “Karyawan berusaha datang tepat waktu sesuai peraturan yang ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	16	80	17,2
Sering	4	47	188	50,5
Kadang - kadang	3	5	15	5,4
Pernah	2	25	50	26,9
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	333	100

Sumber : Data Kuesioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 63 pendapat tentang “Karyawan berusaha datang tepat waktu sesuai peraturan yang ditetapkan” dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sering sebanyak 47 orang dengan persentase sebesar 50,5%, yang menjawab pernah sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 26,9%, yang menjawab selalu sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 17,2%, dan yang menjawab kadang - kadang sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 5,4%. Dari pernyataan di atas persentase yang tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu sebesar 50,5% dengan pernyataan “Karyawan berusaha datang tepat waktu sesuai peraturan yang ditetapkan.” Yang artinya responden sering berusaha datang tepat waktu sesuai peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 64

Pendapat mengenai “Karyawan berusaha pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	5	25	5,4
Sering	4	41	164	44,1
Kadang - kadang	3	13	39	14
Pernah	2	34	68	36,6
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	296	100

Sumber : Data Kuesioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 64 pendapat tentang “Karyawan berusaha pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan” dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sering sebanyak 41 orang dengan persentase sebesar 44,1%, yang menjawab pernah sebanyak 34 orang dengan persentase sebesar 36,6%, yang menjawab kadang - kadang sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 14%, dan yang menjawab selalu sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 5,4%. Dari pernyataan di atas persentase yang tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu sebesar 44,1%% dengan pernyataan “Karyawan berusaha pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan.” Yang artinya responden sering berusaha pulang kerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil pada tabel 62, 63, 64, skor tertinggi berada pada tabel 63 yang artinya karyawan berusaha datang tepat waktu sesuai peraturan yang ditetapkan. Skor rata – rata pernyataan pada indikator kehadiran adalah sebagai berikut :

$$\text{Skor Rata – Rata} = \frac{\text{Total Skor Pada Setiap Pernyataan}}{\text{Jumlah Pernyataan}}$$

$$= \frac{304 + 333 + 296}{3}$$

$$= 311$$

Tabel 65  
Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Total Skor
<b>1. Tanggung Jawab Kerja</b>		
1	Karyawan bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang dibebankan	355
2	Karyawan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	324
Total		679
Rata – Rata Tanggung Jawab Kerja		339,5
<b>2. Kerja Sama</b>		
3	Karyawan mampu bekerja sama dalam tim	323
4	Karyawan berusaha menghargai pendapat rekan kerja lain	285
Total		608
Rata – Rata Kerja Sama		304
<b>3. Kepemimpinan</b>		
5	Karyawan bersikap tegas jika melakukan pelanggaran	325
6	Karyawan memiliki jiwa pemimpin yang membantu dalam pekerjaan	333
Total		658
Rata – Rata Kepemimpinan		329
<b>4. Kemampuan Mencapai Target</b>		
7	Karyawan berusaha mencapai target yang ditetapkan perusahaan	301
8	Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	350
9	Karyawan berusaha menyelesaikan tugas tambahan dengan baik	298
Total		949
Rata – Rata Kemampuan Mencapai Target		316,33

5. Penguasaan Bidang Kerja		
10	Karyawan berusaha menguasai bidang kerja yang dilakukan	324
11	Karyawan berusaha menguasai alat kerja yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan	348
Total		672
Rata – Rata Penguasaan Bidang Kerja		336
6. Mutu Hasil Pekerjaan		
12	Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan	330
13	Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai SOP yang berlaku	313
Total		643
Rata – Rata Mutu Hasil Pekerjaan		321,5
7. Daya Tangkap Instruksi		
14	Karyawan berusaha menguasai instruksi yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan	341
15	Karyawan berusaha memahami instruksi yang diberikan dengan cepat dan tepat	324
Total		665
Rata - Rata Daya Tangkap Instruksi		332,5
8. Metode Kerja		
16	Karyawan berusaha memahami dan menguasai metode kerja yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan	312
17	Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan metode kerja yang diberikan	332
Total		644
Rata – Rata Metode Kerja		322
9. Kepatuhan Disiplin		
18	Karyawan berusaha tidak melanggar peraturan yang berlaku di perusahaan	316
19	Karyawan berusaha mematuhi peraturan yang telah ditetapkan	330
Total		646

Rata – Rata Kepatuhan Disiplin		323
10. Kehadiran		
20	Karyawan berusaha selalu hadir untuk bekerja	304
21	Karyawan berusaha datang tepat waktu sesuai peraturan yang ditetapkan	333
22	Karyawan berusaha pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan	296
Total		933
Rata - Rata Kehadiran		311

Sumber : Data Primer diolah 2018

Berikut ini adalah rekapitulasi total skor responden mengenai kinerja karyawan pada PT Tonggak Ampuh Gunung Putri Bogor sebagai berikut :

Tabel 66  
Rekapitulasi Total Skor Responden Mengenai Kinerja Karyawan Pada PT Tonggak Ampuh Gunung Putri Bogor

No.	Indikator	Total Skor	Rata – Rata
1	Tanggung Jawab Kerja	679	339,5
2	Kerja Sama	608	304
3	Kepemimpinan	658	329
4	Kemampuan Mencapai Target	949	316,33
5	Penguasaan Bidang Kerja	672	336
6	Mutu Hasil Pekerjaan	643	321,5
7	Daya Tangkap Instruksi	665	332,5
8	Metode Kerja	644	322
9	Kepatuhan Disiplin	646	323
10	Kehadiran	933	311

Sumber : Data Primer diolah 2018

Berdasarkan hasil perhitungan skor di atas, maka dapat diketahui bahwa total skor responden tertinggi berada pada indikator kemampuan mencapai target dengan total skor sebesar 949 dengan rata – rata sebesar 316,33. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki kemampuan untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan secara baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Sedangkan total skor responden terendah berada pada indikator kerja sama dengan total skor sebesar 608 dengan rata – rata sebesar 304. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa karyawan kurang mampu bekerja sama dengan tim. Hal ini perlu menjadi perhatian perusahaan karena kurangnya kerja sama dalam tim dapat menurunkan kinerja karyawan.

Untuk mengetahui mengenai analisis hasil distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan, maka berikut tabel analisis hasil distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan :

Tabel 67  
Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Statistics		
Kinerja Karyawan		
N	Valid	93
	Missing	0
Mean		76.31
Std. Error of Mean		2.066
Median		87.00
Std. Deviation		19.922
Variance		396.891
Range		58
Minimum		44
Maximum		102
Sum		7097

Sumber : *Output SPSS 23*

Berdasarkan hasil perhitungan *output SPSS 23*, maka dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan mempunyai skor total sebesar 7097 dengan *range* sebesar 58. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT Tonggak Ampuh Gunung Putri Bogor, maka dilakukan perhitungan dengan menentukan skor rata – rata jawaban dari pernyataan kinerja karyawan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Rata – Rata} &= \frac{\text{Skor Total}}{\text{Jumlah responden}} \\
 &= \frac{7097}{93} \\
 &= 76,31
 \end{aligned}$$

Tabel 68  
Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan

Interval Nilai	Skor Rata - Rata	Keterangan
58 – 68		Sangat Baik
69 – 79	76,31	Baik
80 – 90		Cukup Baik
91 – 101		Kurang Baik
102 – 112		Sangat Kurang Baik

Sumber : Data Primer diolah 2018

#### 4.3.3 Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Tonggak Ampuh Gunung Putri Bogor

##### 1. Analisis Koefisien Korelasi

Peneliti menggunakan kuesioner dengan pengujian hasil pengolahan data Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan dengan menggunakan uji koefisien korelasi *pearson product moment* dengan responden sebanyak 93 orang.

Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS versi 23.0 mengenai Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Tonggak Ampuh Gunung Putri Bogor hasilnya sebagai berikut :

Tabel 69  
Koefisien Korelasi Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Correlations			
		Stres Kerja	Kinerja Karyawan
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	.520**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	93	93
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.520**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	93	93

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS versi 23.0 di atas, maka dapat diketahui bahwa besarnya koefisien korelasi *pearson product moment* adalah 0,520. Selanjutnya untuk mengetahui tingkat hubungan antara kedua variabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 70  
 Nilai Interval Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment*

Nilai Interval	Nilai Korelasi <i>Pearson Product Moment</i>	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199		Sangat Lemah
0,20 – 0,399		Lemah
0,40 – 0,599	0,520	Cukup
0,60 – 0,799		Kuat
0,80 – 1,000		Sangat Kuat

Berdasarkan tabel nilai interval koefisien korelasi di atas, maka dapat diketahui stres kerja mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan kinerja karyawan.

## 2. Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi *pearson product moment* diketahui nilai korelasi sebesar  $r = 0,520$ . Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,520)^2 \times 100\% \\
 &= 27,04\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar 27,04%, hal ini menunjukkan bahwa stres kerja memberikan kontribusi sebesar 27,04% sedangkan peranan yang lain sebesar 72,96% merupakan faktor - faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## 3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui ada hubungan antara variabel (X) stres kerja dengan variabel (Y) kinerja karyawan, maka dari itu perlu dibuktikan apakah dapat diterima atau ditolak. Maka perlu dilakukan uji hipotesis koefisien korelasinya sebagai berikut :

### a. Menentukan hipotesis statistik

$H_0 : \rho \leq 0$  : Tidak ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja Karyawan

$H_a : \rho > 0$  : Terdapat hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

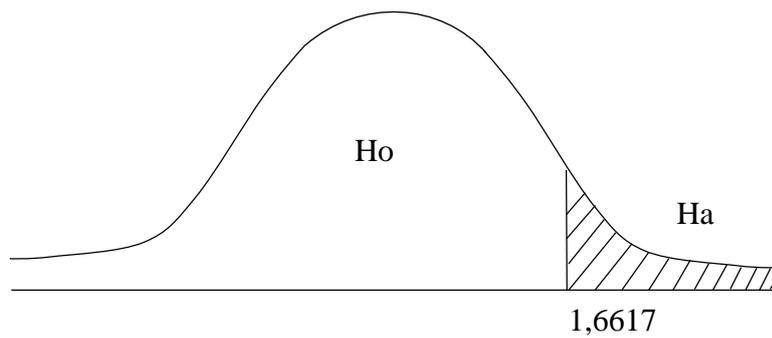
### b. Menentukan $t_{\text{tabel}}$

Untuk mencari nilai  $t_{\text{tabel}}$ , diperoleh dari tabel t dengan menggunakan taraf nyata 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan derajat kebebasan ( $df = n - 2$  atau  $93 - 1 = 91$ ). Hasil yang diperoleh adalah  $t_{\text{tabel}} = 1,6617$

c. Mencari  $t_{hitung}$  dengan rumus :

$$\begin{aligned}
 t_{hitung} &= r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} \\
 &= 0,520 \sqrt{\frac{93-2}{1-(0,520)^2}} \\
 &= 0,520 \sqrt{\frac{91}{0,7296}} \\
 &= 0,520 \times 11,6807 \\
 &= 5,8073
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,8073 > 1,6617$ ) artinya tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara stres Kerja dengan kinerja karyawan pada PT Tonggak Ampuh Gunung Putri Bogor.



Gambar 12  
Kurva Hasil Pengujian Hipotesis

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti kemukakan dalam bab - bab sebelumnya mengenai Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Tonggak Ampuh Gunung Putri Bogor, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

3. Stres kerja yang dialami karyawan PT Tonggak Ampuh Gunung Putri Bogor sudah cukup baik dengan skor rata - rata empirik sebesar 64,61. Dengan indikator yang paling dominan, stres kerja yang dialami karyawan berada pada taraf sedang dengan skor total 2.630 dengan rata - rata 375,71, sedangkan indikator dengan skor terkecil berada pada stres taraf berat dengan skor total sebesar 882 dengan rata - rata 126. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang dialami karyawan PT Tonggak Ampuh Gunung Putri Bogor berada pada stres taraf sedang.
4. Kinerja karyawan PT Tonggak Ampuh Gunung Putri Bogor sudah baik. Dengan indikator yang paling dominan yaitu berada pada indikator kemampuan mencapai target dengan skor total sebesar 949 dengan rata – rata sebesar 316,33, sedangkan indikator dengan skor total terkecil berada pada indikator kerja sama dengan nilai skor total sebesar 608 dengan rata – rata sebesar 304. Dengan skor rata - rata empirik sebesar 76,31 dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT Tonggak Ampuh Gunung Putri Bogor berada pada kinerja yang baik.
5. Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan sebagai berikut :
  - a. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi *Pearson Product Moment* menunjukkan bahwa nilai  $r$  sebesar 0,520. Artinya stres kerja mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan kinerja karyawan.
  - b. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, stres kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 27,04%, sedangkan sisanya sebesar 72,96% dipengaruhi oleh faktor - faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
  - c. Berdasarkan hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $5,8073 > 1,6617$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat hubungan yang positif antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyadari adanya keterbatasan waktu, referensi, dan pengetahuan yang dimiliki sehingga dalam penelitian ini masih banyak kekurangan. Untuk itu diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Oleh karena itu, peneliti bermaksud untuk memberikan saran yang berkaitan dengan penelitian ini, antara lain :

### **5.2.1 Saran untuk PT Tonggak Ampuh Gunung Putri Bogor**

Setelah mengamati dan menganalisis hasil penelitian, peneliti menyarankan beberapa hal yang diharapkan dapat berguna sebagai masukan dan pertimbangan bagi PT Tonggak Ampuh Gunung Putri Bogor, maka peneliti mengajukan saran sebagai berikut :

Berdasarkan hasil yang telah peneliti peroleh mengenai stres kerja pada PT Tonggak Ampuh Gunung Putri Bogor dikategorikan sudah cukup baik, dan tingkat stres berada pada taraf sedang. Karena dengan stres kerja yang dialami pada taraf sedang, maka kinerja akan meningkat dan berada pada titik optimum. Akan tetapi, masih terdapat karyawan yang mengalami stres berat. Hal ini perlu menjadi perhatian perusahaan dalam menangani stres kerja yang dialami karyawan. Penanggulangan stres kerja dapat dilakukan dengan cara memberikan kenaikan gaji secara berkala, bonus, insentif, dan tunjangan, menyediakan fasilitas kerja yang memadai agar karyawan nyaman dalam bekerja, mengadakan *sharing* antara karyawan dengan atasan, serta melakukan rotasi kerja secara berkala. Karena stres tidak hanya membawa dampak yang negatif, akan tetapi dapat membawa dampak positif selama stres masih dapat dikendalikan. Dengan adanya stres taraf sedang yang dialami para karyawan, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tetapi jika stres sudah terlalu tinggi dan tidak wajar, maka stres akan memberikan dampak negatif sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan.

Sedangkan untuk kinerja karyawan pada PT Tonggak Ampuh Gunung Putri dapat dikategorikan sudah baik. Hal ini perlu dipertahankan oleh perusahaan agar kinerja karyawan tidak mengalami penurunan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

### **5.2.2 Saran untuk Peneliti Selanjutnya**

Penelitian mengenai hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan ini dapat diteliti lebih lanjut untuk memperoleh hasil yang lebih baik, bagi pihak - pihak yang tertarik untuk meneliti topik ini secara lebih mendalam, peneliti memberikan saran sebagai berikut :

Pada penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen yaitu stres kerja, untuk pengembangan penelitian selanjutnya dapat menambah variabel independen lainnya seperti motivasi kerja, disiplin kerja, dan lain - lain yang dapat digunakan sebagai perbandingan dengan stres kerja dan diharapkan dapat memberikan hasil yang lebih lengkap.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- Bangun, Wilson (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit Erlangga
- Dessler, Gary (2008), *Human Resource Management*, Eleventh Edition, New Jersey, USA, Pearson Education, Inc.
- Dewi Hanggraeni (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesatu, Jakarta, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Flippo, Edwin B (1984), *Personnel Management*, Sixth Edition, New York, USA, McGraw-Hill.
- Gibson, James L, James H. Donnelly Jr, John M. Ivancevich, Robert Konopaske (2012), *Organizations behavior, Structure, Processes*, Fourteenth Edition, New York, USA, McGraw-Hill.
- Hasibuan, Malayu S P (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Husein Umar (2011), *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada
- Irham Fahmi (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, Bandung, Penerbit Alfabeta.
- Kartika Sari Wijayaningsih (2014), *Psikologi Keperawatan*, Jakarta, CV Trans Info Media
- Kasmir (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta, Rajawali Pers.
- Marihot Tua Efendi Hariandja (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*, Jakarta, PT Grasindo.
- McShane and Von Glinow (2008), *Organizational Behavior*, Fourth Edition, New York, USA, McGraw-Hill.

- Milkovich, George T, John W. Boudreau (1991), *Human Resource Management*, Sixth Edition, USA, Richard D Irwin, Inc.
- Robbins, Stephen P (2006), *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Benyamin Molan. Jakarta, PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins and Judge (2009), *Organizational Behavior*, Thirteenth Edition, New Jersey, USA, Pearson Education, Inc.
- Rue, Leslie W, Lloyd L. Byars (2007), *Supervision Key Link to Productivity*, Ninth Edition, New York, US, McGraw-Hill.
- Sedarmayanti (2009), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian (2013), *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Soekidjo Notoadmodjo (2009), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit Rineka Cipta.
- Sugiyono (2011), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung, Penerbit Alfabeta
- Suparno Eko Widodo (2015), *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Penerbit Pustaka Pelajar.
- Susi Purwati (2012), *Tingkat Stres Akademik Pada Mahasiswa Reguler Angkatan 2010 Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia*. Skripsi, Depok, Universitas Indonesia.
- T Hani Handoko (2014), *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, Edisi kedua, Yogyakarta, Penerbit BPFE-Yogyakarta, FEB.UGM.
- Wibowo (2016), *Manajemen Kinerja*, Edisi kelima, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada.
- Wirawan (2009), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta, Salemba Empat.

### Penelitian Sebelumnya

Astari Fitrianiingsih (2012), *Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Pancoran Mas Depok, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, Skripsi, Depok, Universitas Indonesia.

Heri Setyanto (2015), *Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Samkyung Jaya Garment Di Kabupaten Semarang, Fakultas Psikologi*, Skripsi, Semarang, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Febiyanthi Anggreini (2017), *Hubungan Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Jakarta PT Bukit Asam (PERSERO) Tbk, Fakultas Ekonomi Dan Manajemen*, Skripsi, Bogor, Institut Pertanian Bogor.

Tri Wartono (2017), *Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby)*, Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol. 4 No. 2, April 2017.

# LAMPIRAN

## KUESIONER PRA SURVEY

Kepada,

Yth. Bapak/Ibu Karyawan

PT Tonggak Ampuh Gunung Putri Bogor

Mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuesioner berikut ini, dengan cara memberikan tanda *checklist* (√) pada pernyataan berikut sesuai dengan yang Anda rasakan saat ini dengan pilihan jawaban Ya/Tidak mengenai stres kerja yang dialami karyawan.

No.	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Karyawan merasa mudah mengalami mulut kering ketika bekerja		
2.	Karyawan merasa mudah lemas saat bekerja		
3.	Karyawan merasa mudah marah dan tersinggung karena memiliki beban kerja yang berlebihan		
4.	Karyawan mudah mengalami kelelahan dan otot mengalami tegang karena bekerja terus - menerus		
5.	Karyawan mudah gelisah karena tuntutan atasan untuk bekerja cepat dalam menyelesaikan pekerjaan		
6.	Karyawan mudah putus asa ketika tidak dapat mencapai standar produksi yang ditetapkan		

## KUESIONER PENELITIAN

### “HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT TONGGAK AMPUH GUNUNG PUTRI BOGOR

---

Yth. Bapak/Ibu Karyawan  
PT Tonggak Ampuh Gunung Putri  
di tempat

Perkenalkan saya Achmad Zulkifli mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor. Bersama ini saya sampaikan bahwa saya bermaksud mengadakan penelitian pada karyawan PT Tonggak Ampuh Gunung Putri. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada program Sarjana Ekonomi Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia dengan judul “Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Tonggak Ampuh Gunung Putri Bogor”.

Sehubungan dengan maksud di atas saya mengharapkan bantuan Bapak/Ibu untuk bersedia mengisi kuesioner ini sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang dimiliki. Oleh karena itu, Bapak/Ibu diharapkan memberikan jawaban sejujur - jujurnya sesuai dengan keadaan sesungguhnya, dan jawaban dari Bapak/Ibu berikan tidak akan berpengaruh pada diri Bapak/Ibu di dalam pekerjaan. Karena penelitian ini dilakukan semata - mata untuk mengembangkan ilmu pengetahuan. Atas kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

#### Identitas Responden

Beri tanda (X) pada salah satu jawaban di bawah ini :

- |                     |                     |                  |               |
|---------------------|---------------------|------------------|---------------|
| Jenis kelamin       | : a. Pria           | b. Wanita        |               |
| Usia                | : a. < 20 tahun     | c. 31 - 40 tahun | e. > 51 tahun |
|                     | b. 21 - 30 tahun    | d. 41 - 50 tahun |               |
| Pendidikan Terakhir | : a. SMP/ sederajat | c. D3            | e. S2         |
|                     | b. SMA/ sederajat   | d. S1            |               |
| Lama bekerja        | : a. < 1 tahun      | c. 6 - 10 tahun  | e. > 16 tahun |
|                     | b. 1 - 5 tahun      | d. 11 - 15 tahun |               |

#### Petunjuk Pengisian Kuesioner

- Mohon diberi tanda silang (√) pada kolom jawaban yang dianggap paling sesuai menurut Bapak/Ibu..
- Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban. Pendapat Anda dinyatakan dalam skala 1 s/d 5, yang bermakna :
 

Selalu (SL)	= 5
Sering (SR)	= 4
Kadang-Kadang (KK)	= 3
Pernah (P)	= 2
Tidak Pernah (TP)	= 1

### VARIABEL STRES KERJA

<b>1. STRES RINGAN</b>						
NO.	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SL	SR	KK	P	TP
1	Mulut saya sering kering ketika sedang bekerja					
2	Saya mengalami kesulitan bernafas (terengah – engah) saat bekerja					
3	Saya mengalami kesulitan menelan saat makan					
4	Saya merasa mudah goyah saat bekerja					
5	Saya merasa mudah lemas saat bekerja					
6	Saya mudah berkeringat berlebihan saat bekerja					
7	Saya mengalami gemetar pada tangan tanpa alasan yang jelas					
8	Saya mudah merasa takut tanpa alasan yang jelas					
9	Saya merasa sangat lega jika situasi sudah berakhir					
<b>2. STRES SEDANG</b>						
NO.	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SL	SR	KK	P	TP
10	Saya menemukan diri saya mudah marah dengan hal – hal yang sepele					
11	Saya cenderung bereaksi berlebihan terhadap kondisi/situasi yang tidak sesuai harapan					
12	Saya menemukan diri saya sulit untuk beristirahat					
13	Saya merasa mudah lelah karena bekerja					
14	Saya merasa mudah mengalami otot tegang saat bekerja terus menerus					
15	Saya menemukan diri saya mudah tersinggung					
16	Saya menemukan diri saya mudah gelisah ketika pekerjaan belum terselesaikan					
17	Saya tidak dapat memaklumi hal yang menghalangi saya saat sedang bekerja					
<b>3. STRES BERAT</b>						
NO.	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SL	SR	KK	P	TP
18	Saya tidak dapat merasakan perasaan positif					
19	Saya merasa tidak kuat lagi melakukan kegiatan					
20	Saya merasa tidak ada hal yang diharapkan di masa depan					

21	Saya mudah sedih dan tertekan					
22	Saya mudah putus asa ketika tidak dapat mencapai standar produksi yang telah ditetapkan					
23	Saya merasa tidak berharga sebagai manusia					
24	Saya berpikir bahwa hidup tidak bermanfaat					

### VARIABEL KINERJA KARYAWAN

<b>1. TANGGUNG JAWAB KERJA</b>						
<b>NO.</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>ALTERNATIF JAWABAN</b>				
		<b>SL</b>	<b>SR</b>	<b>KK</b>	<b>P</b>	<b>TP</b>
1	Karyawan bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang dibebankan					
2	Karyawan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan					
<b>2. KERJA SAMA</b>						
<b>NO.</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>ALTERNATIF JAWABAN</b>				
		<b>SL</b>	<b>SR</b>	<b>KK</b>	<b>P</b>	<b>TP</b>
3	Karyawan mampu bekerja sama dalam tim					
4	Karyawan berusaha menghargai pendapat rekan kerja lain					
5	Karyawan mau membantu rekan kerja sekalipun tidak diminta					
<b>3. KEPEMIMPINAN</b>						
<b>NO.</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>ALTERNATIF JAWABAN</b>				
		<b>SL</b>	<b>SR</b>	<b>KK</b>	<b>P</b>	<b>TP</b>
6	Karyawan bersikap tegas jika melakukan pelanggaran					
7	Karyawan memiliki jiwa pemimpin yang membantu dalam pekerjaan					
<b>4. KEMAMPUAN MENCAPAI TARGET</b>						
<b>NO.</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>ALTERNATIF JAWABAN</b>				
		<b>SL</b>	<b>SR</b>	<b>KK</b>	<b>P</b>	<b>TP</b>
8	Karyawan berusaha mencapai target yang ditetapkan perusahaan					
9	Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
10	Karyawan berusaha menyelesaikan tugas tambahan dengan baik					
<b>5. PENGUASAAN BIDANG KERJA</b>						
<b>NO.</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>ALTERNATIF JAWABAN</b>				
		<b>SL</b>	<b>SR</b>	<b>KK</b>	<b>P</b>	<b>TP</b>
11	Karyawan berusaha menguasai bidang kerja yang dilakukan					
12	Karyawan berusaha menguasai alat kerja yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan					

<b>6. MUTU HASIL PEKERJAAN</b>						
<b>NO.</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>ALTERNATIF JAWABAN</b>				
		<b>SL</b>	<b>SR</b>	<b>KK</b>	<b>P</b>	<b>TP</b>
13	Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan					
14	Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai SOP yang berlaku					
15	Karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa kesalahan					
<b>7. DAYA TANGKAP INSTRUKSI</b>						
<b>NO.</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>ALTERNATIF JAWABAN</b>				
		<b>SL</b>	<b>SR</b>	<b>KK</b>	<b>P</b>	<b>TP</b>
16	Karyawan berusaha menguasai instruksi yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan					
17	Karyawan berusaha memahami instruksi yang diberikan dengan cepat dan tepat					
<b>8. METODE KERJA</b>						
<b>NO.</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>ALTERNATIF JAWABAN</b>				
		<b>SL</b>	<b>SR</b>	<b>KK</b>	<b>P</b>	<b>TP</b>
18	Karyawan berusaha memahami dan menguasai metode kerja yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan					
19	Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan metode kerja yang diberikan					
<b>9. KEPATUHAN DISIPLIN</b>						
<b>NO.</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>ALTERNATIF JAWABAN</b>				
		<b>SL</b>	<b>SR</b>	<b>KK</b>	<b>P</b>	<b>TP</b>
20	Karyawan berusaha tidak melanggar peraturan yang berlaku di perusahaan					
21	Karyawan berusaha mematuhi peraturan yang telah ditetapkan					
<b>10. KEHADIRAN</b>						
<b>NO.</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>ALTERNATIF JAWABAN</b>				
		<b>SL</b>	<b>SR</b>	<b>KK</b>	<b>P</b>	<b>TP</b>
22	Karyawan berusaha selalu hadir untuk bekerja					
23	Karyawan berusaha datang tepat waktu sesuai peraturan yang ditetapkan					
24	Karyawan berusaha pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan					

**LAMPIRAN 3**

**HASIL KODING VARIABEL STRES KERJA**

<b>NO.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>Total</b>	
<b>1</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	52
<b>2</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	52
<b>3</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	52
<b>4</b>	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	53
<b>5</b>	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	53
<b>6</b>	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	51
<b>7</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	52
<b>8</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	52
<b>9</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	52
<b>10</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	53
<b>11</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	54
<b>12</b>	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	1	1	2	2	1	1	1	1	60
<b>13</b>	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	1	1	2	2	1	2	1	1	64
<b>14</b>	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	2	2	2	1	2	1	1	68
<b>15</b>	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	1	2	1	1	71
<b>16</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	74
<b>17</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	1	2	1	73
<b>18</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	2	1	2	1	72
<b>19</b>	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	1	2	1	1	1	1	2	68
<b>20</b>	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	1	2	1	1	2	2	2	67
<b>21</b>	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	1	2	1	1	2	2	2	67
<b>22</b>	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	1	2	1	1	2	2	2	65

<b>23</b>	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	1	2	1	2	2	2	66
<b>24</b>	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	1	1	2	1	1	2	2	62
<b>25</b>	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	1	1	2	1	1	2	1	61
<b>26</b>	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	1	1	2	1	1	2	1	60
<b>27</b>	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	2	2	1	1	2	1	60
<b>28</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	1	2	2	1	1	2	1	59
<b>29</b>	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	1	2	2	1	1	2	1	60
<b>30</b>	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	1	2	2	1	1	2	1	60
<b>31</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	5	3	5	1	1	1	1	1	1	1	59
<b>32</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	1	1	1	1	1	1	1	59
<b>33</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	1	1	1	1	1	1	1	61
<b>34</b>	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	1	1	1	1	1	1	1	62
<b>35</b>	3	3	3	4	3	3	3	3	5	4	4	4	5	4	5	1	1	1	1	1	1	1	63
<b>36</b>	2	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	5	4	5	1	1	1	1	1	1	1	61
<b>37</b>	3	3	3	3	3	2	3	3	5	4	4	4	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	62
<b>38</b>	3	3	3	3	3	2	3	3	5	4	4	4	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	62
<b>39</b>	3	3	3	3	3	2	3	3	5	4	4	4	5	4	5	1	1	1	1	1	1	1	61
<b>40</b>	3	3	3	3	3	2	3	3	5	4	4	4	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	62
<b>41</b>	3	3	3	3	3	2	3	3	5	4	4	4	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	62
<b>42</b>	3	3	4	3	5	2	4	3	5	4	4	4	5	5	5	1	1	2	2	1	1	1	68
<b>43</b>	3	4	4	3	5	2	4	4	5	3	4	4	5	3	4	1	1	2	2	1	2	1	67
<b>44</b>	3	4	4	3	5	2	4	4	5	4	4	4	4	3	4	1	2	2	2	1	2	1	68
<b>45</b>	3	4	4	4	5	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	1	2	1	71
<b>46</b>	4	4	4	4	5	2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	2	2	2	2	2	2	2	75
<b>47</b>	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	2	2	2	2	1	2	75
<b>48</b>	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	2	2	1	2	1	2	76

<b>49</b>	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	2	1	2	1	1	1	2	74
<b>50</b>	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	2	1	2	1	1	2	2	74
<b>51</b>	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	2	1	2	1	1	2	2	71
<b>52</b>	4	4	3	4	4	4	4	3	5	3	5	3	5	4	4	2	1	2	1	1	2	2	70
<b>53</b>	4	4	3	4	4	4	4	3	5	3	4	3	5	4	4	2	1	2	1	2	2	2	70
<b>54</b>	4	4	3	4	4	4	3	3	5	2	4	3	5	4	4	1	1	2	1	1	2	2	66
<b>55</b>	3	4	3	4	4	3	4	3	5	3	4	3	5	4	5	1	1	2	1	1	2	1	66
<b>56</b>	3	4	3	4	4	3	3	3	5	3	4	3	5	4	5	1	1	2	1	1	2	1	65
<b>57</b>	3	3	3	4	4	3	3	2	5	3	3	4	5	4	5	1	2	2	1	1	2	1	64
<b>58</b>	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	5	4	5	1	2	2	1	1	2	1	63
<b>59</b>	3	2	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	5	1	2	2	1	1	2	1	63
<b>60</b>	3	2	4	3	5	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	1	2	2	1	1	2	1	63
<b>61</b>	3	2	3	3	5	3	3	2	4	4	4	4	5	3	3	1	1	1	1	1	1	1	58
<b>62</b>	3	2	2	3	5	3	2	3	4	3	4	4	5	3	3	1	1	1	1	1	1	1	56
<b>63</b>	3	3	2	3	5	2	3	3	5	4	4	4	5	4	3	1	1	1	1	1	1	1	60
<b>64</b>	3	2	2	4	5	2	2	3	5	4	4	4	5	4	3	1	1	1	1	1	1	1	59
<b>65</b>	3	2	2	4	5	2	2	3	5	4	5	4	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	59
<b>66</b>	2	2	2	3	5	2	2	3	5	4	5	3	4	5	5	1	1	1	1	1	1	1	59
<b>67</b>	3	2	2	3	5	2	2	3	4	4	5	4	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	61
<b>68</b>	3	2	2	3	5	3	3	3	5	5	5	4	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	65
<b>69</b>	3	2	2	3	5	3	3	3	5	5	4	4	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	64
<b>70</b>	3	2	3	3	5	3	3	3	5	5	4	4	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	65
<b>71</b>	3	2	3	3	5	2	3	3	5	4	5	5	5	5	3	1	1	1	1	1	1	1	63
<b>72</b>	3	3	4	3	5	2	4	3	5	4	5	5	4	5	3	1	1	2	2	1	1	1	67
<b>73</b>	3	4	4	3	5	2	4	4	5	4	5	5	5	5	4	1	1	2	2	1	2	1	72
<b>74</b>	3	4	4	3	4	2	3	4	5	4	5	5	5	5	4	1	2	2	2	1	2	1	71

<b>75</b>	3	3	3	4	4	2	3	3	5	5	5	5	5	5	4	2	2	2	2	1	2	1	71
<b>76</b>	4	3	3	3	4	4	3	3	5	5	4	5	5	5	4	2	2	2	2	2	2	2	74
<b>77</b>	4	3	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	5	2	2	2	2	2	1	2	71
<b>78</b>	4	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	4	5	5	5	2	2	2	1	2	1	2	70
<b>79</b>	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	5	5	5	2	1	2	1	1	1	2	66
<b>80</b>	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5	2	1	2	1	1	2	2	69
<b>81</b>	3	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	2	1	2	1	1	2	2	70
<b>82</b>	3	4	3	4	5	3	4	3	4	3	5	4	5	4	5	2	1	2	1	1	2	2	70
<b>83</b>	3	4	3	4	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	2	1	2	1	2	2	2	75
<b>84</b>	4	4	3	4	5	4	3	3	5	4	5	4	5	5	4	1	1	2	1	1	2	2	72
<b>85</b>	3	4	3	4	5	3	4	3	5	4	5	4	5	5	4	1	1	2	1	1	2	1	70
<b>86</b>	3	4	3	4	5	3	3	3	5	4	4	5	5	5	4	1	1	2	1	1	2	1	69
<b>87</b>	3	3	3	4	5	3	3	3	5	3	3	5	4	5	4	1	2	2	1	1	2	1	66
<b>88</b>	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	3	5	3	5	5	1	2	2	1	1	2	1	65
<b>89</b>	3	3	4	3	5	4	3	3	3	4	3	5	5	5	5	1	2	2	1	1	2	1	68
<b>90</b>	3	3	4	3	5	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	1	2	2	1	1	2	1	67
<b>91</b>	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	2	2	2	2	2	2	77
<b>92</b>	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	1	2	74
<b>93</b>	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	2	1	2	73
<b>Total</b>	301	308	299	323	373	289	308	299	386	347	366	351	408	385	387	123	123	153	113	108	139	123	6012
<b>Mean</b>	3.2	3.3	3.2	3.5	4	3.1	3.3	3.2	4.2	3.7	3.9	3.8	4.4	4.1	4.2	1.3	1.3	1.6	1.2	1.2	1.5	1.3	64.6



<b>23</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
<b>24</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
<b>25</b>	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47
<b>26</b>	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	51
<b>27</b>	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	51
<b>28</b>	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47
<b>29</b>	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47
<b>30</b>	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47
<b>31</b>	5	4	2	5	2	5	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	61
<b>32</b>	5	4	2	5	4	5	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	63
<b>33</b>	5	4	2	5	4	5	4	2	4	5	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	5	2	70
<b>34</b>	5	4	2	5	4	4	4	5	2	5	2	2	2	2	2	2	5	2	4	2	5	3	73
<b>35</b>	5	4	2	5	4	4	5	5	4	5	2	2	2	5	2	2	2	5	4	4	5	4	82
<b>36</b>	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	2	5	2	5	2	4	2	5	4	4	4	4	88
<b>37</b>	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	2	5	4	4	4	4	96
<b>38</b>	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	99
<b>39</b>	5	4	5	5	4	4	2	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	96
<b>40</b>	5	4	2	5	2	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	3	91
<b>41</b>	5	4	2	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	2	4	3	93
<b>42</b>	5	4	2	5	2	4	4	5	4	5	5	5	4	2	5	4	5	3	4	2	5	4	88
<b>43</b>	5	4	2	5	3	5	4	2	4	5	5	3	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	89
<b>44</b>	5	3	3	5	4	3	4	2	2	5	5	5	3	5	5	4	5	3	4	4	4	4	87
<b>45</b>	4	4	3	5	4	5	5	3	2	4	5	5	3	3	5	4	5	3	4	4	4	4	88
<b>46</b>	4	4	3	3	4	5	4	3	3	3	5	5	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	83
<b>47</b>	4	4	3	3	3	5	4	3	3	4	5	5	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	83
<b>48</b>	4	3	3	3	3	5	4	3	4	4	5	5	3	5	3	3	5	3	5	5	4	4	86

<b>49</b>	5	3	3	2	3	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	3	92
<b>50</b>	4	4	2	3	3	5	4	2	4	4	3	2	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	85
<b>51</b>	4	4	2	3	3	5	4	5	3	2	3	5	4	5	5	4	2	4	5	5	4	4	85
<b>52</b>	4	4	2	3	3	5	4	5	3	2	5	5	4	5	5	4	2	4	5	5	4	4	87
<b>53</b>	5	4	2	3	3	5	4	5	4	2	5	5	4	5	5	4	2	4	5	5	4	3	88
<b>54</b>	4	4	4	2	3	3	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	2	3	5	5	4	4	88
<b>55</b>	4	4	4	2	4	2	4	5	4	4	5	5	4	5	5	2	5	3	5	4	4	3	87
<b>56</b>	4	4	4	3	4	2	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	91
<b>57</b>	4	4	3	3	4	2	4	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	88
<b>58</b>	4	4	3	2	4	2	4	5	2	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	4	4	87
<b>59</b>	4	5	4	2	4	5	4	5	2	2	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	3	90
<b>60</b>	4	5	4	2	4	5	4	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	92
<b>61</b>	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	94
<b>62</b>	4	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	102
<b>63</b>	4	5	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5	2	5	5	5	5	4	4	2	4	5	95
<b>64</b>	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	2	4	5	96
<b>65</b>	5	4	5	3	4	5	4	5	2	4	5	2	4	5	2	4	5	5	5	2	5	5	90
<b>66</b>	4	3	5	2	4	5	4	5	4	4	5	2	4	4	2	4	5	4	4	4	4	5	87
<b>67</b>	4	3	5	2	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	89
<b>68</b>	4	4	5	2	4	5	2	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	2	87
<b>69</b>	4	4	5	3	4	5	2	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	92
<b>70</b>	4	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	96
<b>71</b>	4	4	5	3	5	5	4	2	5	4	5	5	2	5	4	4	5	5	4	2	5	4	91
<b>72</b>	4	4	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	2	5	4	94
<b>73</b>	4	4	5	3	5	5	2	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	91
<b>74</b>	4	4	5	3	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	3	2	2	4	4	4	4	87

<b>75</b>	4	4	5	3	4	5	2	5	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	88
<b>76</b>	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4	4	5	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	87
<b>77</b>	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	93
<b>78</b>	4	5	5	3	4	4	4	5	3	4	4	2	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	90
<b>79</b>	5	5	5	3	5	4	4	5	4	4	4	2	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	92
<b>80</b>	5	5	5	3	5	2	2	5	4	4	5	2	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	90
<b>81</b>	5	5	5	2	5	2	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	97
<b>82</b>	5	4	5	3	5	2	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	4	2	93
<b>83</b>	5	4	5	3	4	3	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	96
<b>84</b>	5	4	5	3	4	4	2	5	4	4	4	5	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	88
<b>85</b>	5	4	5	3	4	4	2	5	4	4	4	2	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	86
<b>86</b>	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	97
<b>87</b>	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	2	96
<b>88</b>	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	97
<b>89</b>	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	97
<b>90</b>	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	2	5	4	4	5	4	4	97
<b>91</b>	5	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	2	4	2	5	4	5	4	5	5	4	4	92
<b>92</b>	5	4	5	4	4	5	4	5	2	4	5	2	3	2	2	4	2	5	5	4	5	4	85
<b>93</b>	5	2	5	4	5	5	4	5	2	4	2	2	3	2	2	5	2	5	5	4	5	4	82
<b>Total</b>	355	324	323	285	325	333	301	350	298	324	348	330	313	341	324	312	332	316	330	304	333	296	7097
<b>Mean</b>	3.8	3.5	3.5	3.1	3.5	3.6	3.2	3.8	3.2	3.5	3.7	3.5	3.4	3.7	3.5	3.4	3.6	3.4	3.5	3.3	3.6	3.2	76.3

## LAMPIRAN 5

### HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL STRES KERJA

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	24

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	61.83	49.040	.684	.929
VAR00002	61.63	48.309	.813	.927
VAR00003	61.77	50.047	.593	.930
VAR00004	61.60	50.248	.526	.931
VAR00005	61.93	50.616	.656	.930
VAR00006	61.67	48.575	.779	.927
VAR00007	61.67	48.437	.800	.927
<b>VAR00008</b>	<b>62.67</b>	<b>51.885</b>	<b>.200</b>	.939
VAR00009	61.80	49.131	.758	.928
VAR00010	61.73	50.892	.453	.932
VAR00011	61.77	49.633	.567	.931
VAR00012	61.60	48.317	.810	.927
VAR00013	61.83	50.833	.509	.931
VAR00014	61.57	49.151	.688	.929
VAR00015	61.57	48.392	.800	.927
VAR00016	61.50	48.466	.805	.927
<b>VAR00017</b>	<b>62.83</b>	<b>56.971</b>	<b>-.423</b>	.944
VAR00018	63.80	49.131	.758	.928
VAR00019	63.80	50.855	.486	.932
VAR00020	63.47	48.464	.820	.927
VAR00021	63.90	51.266	.492	.932

VAR00022	63.97	51.344	.573	.931
VAR00023	63.60	50.662	.467	.932
VAR00024	63.80	49.683	.670	.929

## LAMPIRAN 6

### HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.949	24

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	50.30	45.734	.776	.945
VAR00002	50.33	45.954	.764	.946
VAR00003	50.27	46.340	.662	.947
VAR00004	50.37	45.895	.804	.945
<b>VAR00005</b>	<b>51.20</b>	<b>48.579</b>	<b>.308</b>	.952
VAR00006	50.17	46.144	.667	.947
VAR00007	50.47	47.016	.739	.946
VAR00008	50.47	47.292	.683	.947
VAR00009	50.50	47.155	.784	.946
VAR00010	50.40	47.490	.561	.948
VAR00011	50.33	45.747	.798	.945
VAR00012	50.27	45.789	.749	.946
VAR00013	50.47	47.016	.739	.946
VAR00014	50.23	46.530	.621	.947
<b>VAR00015</b>	<b>51.00</b>	<b>50.690</b>	<b>.010</b>	.955
VAR00016	50.37	46.723	.662	.947
VAR00017	50.33	47.264	.549	.948
VAR00018	50.47	47.637	.615	.947
VAR00019	50.47	47.223	.697	.947
VAR00020	50.37	45.482	.876	.944

VAR00021	50.43	47.289	.634	.947
VAR00022	50.43	46.185	.841	.945
VAR00023	50.47	47.016	.739	.946
VAR00024	50.47	48.395	.466	.949



# TONGGAK AMPUH P.T.

UNIT II GUNUNG PUTRI  
JI. MAYOR OKING K.M 2.5, GUNUNG PUTRI - BOGOR  
JAWA BARAT - INDONESIA  
TELEPON : 021 - 8754993 FAX : 021 - 8754993

## SURAT KETERANGAN 193/HRD/TA-II/VI/2018

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Abdul Hamid  
Jabatan : Kepala Bagian Personalia

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : Achmad Zulkifli  
NPM : 021114243  
Fakultas : Ekonomi/Manajemen

Adalah benar yang bersangkutan telah melaksanakan riset pada PT Tonggak Ampuh mulai tanggal 17 Juli 2017 s/d 7 Juni 2018.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 7 Juni 2018

Kepala Bagian Personalia

Abdul Hamid