



**HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN  
DI PT. SUMATERA PRIMA FIBREBOARD JAKARTA**

SKRIPSI

Dibuat oleh:

Sutra Manalu

021118023

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**JULI 2022**



**HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN  
DI PT. SUMATERA PRIMA FIBREBOARD JAKARTA**

Skripsi

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

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



Ketua Program Studi Manajemen  
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN  
DI PT. SUMATERA PRIMA FIBREBOARD JAKARTA**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
pada hari Rabu 20 Juli 2022

Sutra Manalu

021118023

Menyetujui,

Ketua sidang

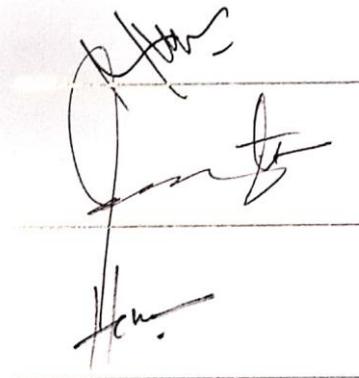
(Dr. Nancy Yusnita, S.E., M.M.)

Ketua Komisi Pembimbing

(Dr. Drs. Edy Sudaryanto, Ak.,MM.,CA)

Anggota Komisi Pembimbing

(Dr. Herman, S.E.,MM.,CPHCM)



The image shows three handwritten signatures on horizontal lines. The top signature is in black ink and appears to be 'Nancy Yusnita'. The middle signature is in black ink and appears to be 'Edy Sudaryanto'. The bottom signature is in black ink and appears to be 'Herman'.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sutra Manalu

NPM : 021118023

Judul Skripsi : Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan di PT Sumatera Prima Fibreboard Jakarta

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi diatas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Juli 2022



Sutra Manalu

021118023

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2022**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-undang**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

*Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

## ABSTRAK

SUTRA MANALU. 021118023. Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan di PT Sumatera Prima Fibreboard Jakarta. Dibawah bimbingan EDY SUDARYANTO dan HERMAN. 2022.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan di PT Sumatera Prima Fibreboard Jakarta, kemudian dalam penelitian ini juga ditunjukkan untuk mengetahui keadaan stres kerja dan kinerja karyawan di PT Sumatera Prima Fibreboard Jakarta.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian stres kerja dengan kinerja karyawan di PT Sumatera Prima Fibreboard Jakarta adalah verifikatif dengan metode penelitian *exploratory survey* yang menggunakan data primer dan sekunder. Penelitian ini menggunakan teknik penelitian kuantitatif karena penelitian yang dilakukan berhubungan dengan alat statistik untuk mengolah hasil kuisioner sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan di PT Sumatera Prima Fibreboard Jakarta, metode penarikan sampel *nonprobability sampling* dengan jumlah 32 responden.

Berdasarkan tanggapan responden mengenai stres kerja diperoleh hasil analisis deskriptif data penelitian pada variabel stres kerja diperoleh rata-rata tanggapan responden variabel stres kerja di PT Sumatera Prima Fibreboard Jakarta sebesar 45,58%. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja di PT Sumatera Prima Fibreboard Jakarta dalam kondisi yang baik, karena semakin rendah stres kerja yang dialami karyawan maka kinerja akan semakin meningkat. Sedangkan hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan rata-rata tanggapan responden variabel kinerja karyawan di PT Sumatera Prima menunjukkan hasil nilai rata-rata sebesar 78,44% yang artinya kinerja karyawan di PT Sumatera Prima Fibreboard Jakarta baik. Hasil analisis koefisien *rank spearman* diperoleh nilai  $r = -0,443$  untuk variabel stres kerja dengan kinerja karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan berada pada kategori 0,40-0,599 yang artinya hubungannya Negatif sedang. Berdasarkan uji hipotesis korelasi diketahui nilai  $t$  hitung sebesar  $-2,028$  dan  $t$  tabel sebesar  $1,697$ . Maka  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $2,662 > 1,697$ ) yang artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara stres kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y) di PT Sumatera Prima Fibreboard Jakarta.

Kata kunci : *Stres Kerja dan Kinerja Karyawan*

## PRAKATA

Segala Puji dan Syukur saya panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, karena atas berkat dan karunianya serta kasihnya yang begitu besar kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Hubungan Stress Kerja Dengan Kinerja Karyawan di PT Sumatera Prima Fibreboard Jakarta**” dengan baik.

Dalam mengerjakan skripsi ini banyak pihak yang membantu penulis, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus karena atas karunia dan pernyertaan serta kasihnya yang sungguh besar saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orangtua L. Manalu dan R.Tarihoran yang telah memberikan saya dukungan dan semangat baik secara moril maupun secara materi dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Prof. Dr. rer. Pol. Ir. H. Didik Notosoedjono.,M.Sc. selaku Rektor Universitas Pakuan
4. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
5. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indarayono, Ak., MM., CA. selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
6. Bapak Doni Wihartika, S.Pi., M.M. selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
7. Bapak Dr. Edy Sudaryanto, Ak.,M.M. selaku ketua komisi pembimbing yang telah membimbing dan membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Dr. Herman, S.E.,M.M.,CPHCM selaku anggota komisi pembimbing yang telah membantu serta membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada seluruh Bapak/Ibu dosen yang telah membantu proses pembelajaran dan memberikan wawasan, pengetahuan, serta ilmu-ilmunya selama kuliah di Fakultas Ekonomi dan bisnis Unversitas Pakuan.
10. Seluruh Staf Tata Usaha beserta Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
11. Bapak Dr. Yayan Hidayat, S.P.,M.M dan Ibu Tessa selaku HRD dari PT. Sumatera Prima Fibreboard Jakartayang telah membantu dan mengarahkan saya.
12. Saudara saudari kandung saya Bang Benjamin Manalu, Luriana Manalu, dan Rizal Manalu yang selalu mendukung dan memberikan semangat.
13. Teman-teman UKM MKO Universitas Pakuan dan PMKB yang telah menjadi rumah kedua bagi saya.
14. Teman-teman saya Fitri, Nisa, Syafa, dan Yuliastari yang telah menjadi tempat saya bercerita.

15. Teman-teman baik saya Ester, Citra, Shelly yang selalu mendukung saya.
16. Teman-teman seperjuangan dari semester pertama Sri, Dinda, Shinta, dan Muna.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik agar penulis dapat memperbaiki di masa yang akan datang. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan. Terima kasih.

Juli, 2022

Penulis

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
PRAKATA .....	i
DAFTAR ISI .....	iii
DAFTAR TABEL .....	vi
DAFTAR GAMBAR .....	i
DAFTAR LAMPIRAN .....	ii
BAB 1 PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	6
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	6
1.2.2 Perumusan Masalah .....	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	7
1.3.1 Maksud Penelitian .....	7
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Kegunaan Penelitian .....	7
1.4.1 Kegunaan Praktis .....	7
1.4.2 Kegunaan Akademis .....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	8
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) .....	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.2 Stres Kerja .....	11
2.2.1 Pengertian Stres Kerja .....	11
2.2.2 Sumber Stres Kerja .....	12
2.2.3 Gejala – gejala stres Kerja .....	13
2.2.4 Tahapan Stres Kerja .....	13
2.2.5 Faktor-Faktor Penyebab Stres .....	15
2.2.5 Dampak Stres Kerja .....	15
2.2.6 Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan .....	15

2.2.7 Indikator Stres Kerja.....	16
2.3 Kinerja Karyawan.....	17
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	17
2.3.2 Penilaian Kinerja Karyawan.....	18
2.3.3 Tujuan penilaian kinerja karyawan.....	19
2.3.4 Manfaat penilaian kinerja.....	19
2.3.5 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	19
2.3.6 Indikator Kinerja.....	20
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Penelitian.....	21
2.4.1 Penelitian Sebelumnya.....	21
2.4.2 Kerangka Pemikiran.....	25
2.5 Hipotesiss Penelitian.....	26
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>27</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	27
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	27
3.2.1 Objek Penelitian.....	27
3.2.2 Unit Analisis.....	27
3.2.3 Lokasi Penelitian.....	27
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	27
3.3.1 Jenis Data Penelitian.....	27
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	28
3.5 Metode Penarikan Sampel.....	30
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	30
3.6.1. Sumber Data Primer.....	30
3.6.2. Sumber Data Sekunder.....	31
3.7 Metode Pengolahan/Analisis Data.....	31
3.7.1 Uji Instrumen Data.....	31
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	32
3.7.3 Analisis Deskriptif.....	33
3.7.4 Analisis Kuantitatif.....	33
3.7.5 Analisis Koefisien <i>Rank Spearman</i> .....	33
3.7.6 Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	34

3.7.7 Uji Regresi Sederhana .....	34
3.7.8 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dengan Uji t .....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN .....	36
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	36
4.1.1 Profil PT Sumatera Prima Fibreboard Jakarta .....	36
4.1.2 Struktur Organisasi .....	37
4.2 Profil Responden .....	40
4.3. Uji Validitas dan Uji Reabilitas.....	43
4.3.1. Uji Validitas Variabel Stres Kerja dan Kinerja Karyawan .....	44
4.3.2. Uji Reabilitas Variabel Stres Kerja dan Kinerja Karyawan .....	46
4.4 Uji Asumsi Klasik .....	46
4.4.1 Uji Normalitas.....	46
4.4.2 Uji Heterokedestisitas .....	47
4.5 Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.....	47
4.5.1 Stres Kerja di PT Sumatera Prima Fibreboard Jakarta .....	47
4.5.2 Kinerja Karyawan di PT Sumatera Prima Fibreboard Jakarta.....	60
4.6 Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan PT Sumatera Prima Fibreboard Jakarta .....	72
4.6.1 Koefisien <i>Rank Spearman</i> .....	72
4.6.2 Koefisien Determinasi .....	72
4.6.3 Uji Regresi Sederhana .....	73
4.6.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dengan Uji t .....	73
4.7 Pembahasan .....	74
BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....	76
5.1 Simpulan.....	76
5.2 Saran .....	77
DAFTAR PUSTAKA .....	78

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan .....	3
Tabel 1.2 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Sumatera Prima Fibreboard .....	81
Tabel 1.3 Pra Survey Stres Kerja Karyawan PT. Sumatera Prima Fibreboard.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya .....	21
Tabel 3.1 Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan .....	28
Tabel 3.2 Keterangan Skala Likert Stres Kerja dan Kinerja Karyawan .....	30
Tabel 3.3 Kriteria Penilaian pada Uji Rebiabilitas (Alpha Cronbach).....	32
Tabel 3.4 Interpretasi Stres Kerja dan Kinerja karyawan .....	33
Tabel 3.5 Interval Koefisien Korelasi .....	34
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	42
Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	43
Tabel 4. 5 Uji Validitas Variabel Stres Kerja .....	44
Tabel 4. 6 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	45
Tabel 4. 7 Uji Reabilitas Stres Kerja.....	46
Tabel 4. 8 Uji Reabilitas Kinerja Karyawan .....	46
Tabel 4. 9 Uji Normalitas.....	46
Tabel 4. 10 Uji Normalitas-Shapiro Wilk.....	46
Tabel 4. 11 Uji Heterokedestisitas .....	47
Tabel 4. 13 Jawaban Responden mengenai pernyataan Target perusahaan dan tuntutan tugas tinggi .....	47
Tabel 4.14 Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Banyaknya tugas yang dibebankan kepada karyawan.....	48
Tabel 4.15 Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tepat. ....	49
Tabel 4. 16 Nilai Rata-rata Tanggapan Responden Indikator Tuntutan Tugas.....	49
Tabel 4. 17 Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Karywan memahami dengan jelas uraian pekerjaan yang diberikan.....	50
Tabel 4.18 Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Karyawan mengerjakan berbagai tugas secara bersamaan dengan pekerjaan lain. ....	50
Tabel 4. 19 Nilai Rata-rata Tanggapan Responden Indikator Tuntutan Peran .....	51
Tabel 4. 20 Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Karyawan menjaga komunikasi dengan rekan kerja. ....	51
Tabel 4. 21 Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Relasi dengan rekan kerja terjalin dengan baik dan tidak ada konflik. ....	52
Tabel 4. 22 Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Keberhasilan rekan kerja dapat menjadi pesaing kerja.....	53

Tabel 4. 23 Nilai Rata-rata Tanggapan Responden Indikator Tuntutan Antar Pribadi .....	53
Tabel 4. 24 Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Deskripsi pekerjaan .....	54
Tabel 4.25 Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Wewenang yang diberikan sesuai dengan jabatan. ....	54
Tabel 4. 26 Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Alur perintah struktur orgasasi sangat jelas dan membuat karyawan nyaman bekerja.....	55
Tabel 4. 27 Nilai Rata-rata Tanggapan Responden Indikator Struktur Organisasi....	56
Tabel 4. 28 Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Pemimpin Mampu Mendorong Semangat Karyawan.....	56
Tabel 4.29 Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Pemimpin Menciptakan Kondisi Yang Kondusif Dalam Lingkungan Kantor.....	57
Tabel 4. 30 Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Pemimpin Bersikap Wajar dan Adil Sehingga Saya Terhindar Dari Stres .....	57
Tabel 4. 31 Nilai Rata-rata Tanggapan Responden Indikator Kepemimpinan .....	58
Tabel 4. 32 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Stres Kerja .....	58
Tabel 4. 33 Jawaban Responden mengenai pernyataan Pekerjaan yang ditugaskan dapat terselesaikan tanpa adanya revisi/perbaikan.....	60
Tabel 4. 34 Jawaban Responden mengenai pernyataan Bekerja dengan akurasi yang tinggi.....	60
Tabel 4. 35 Jawaban Responden mengenai pernyataan bahwa karyawan cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan.....	61
Tabel 4. 36 Nilai Rata-rata Tanggapan Responden Indikator Kualitas Kerja.....	62
Tabel 4. 37 Jawaban Responden mengenai pernyataan Standar kualitas kerja yang ditetapkan oleh perusahaan selama ini tidak dapat dicapai dengan baik.	62
Tabel 4. 38 Jawaban Responden mengenai pernyataan Memaksimalkan pencapaian target yang telah ditargetkan oleh perusahaan. ....	63
Tabel 4. 39 Jawaban Responden mengenai pernyataan Dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. ....	63
Tabel 4. 40 Nilai Rata-rata Tanggapan Responden Indikator Kuantitas Kerja.....	64
Tabel 4. 41 Jawaban Responden mengenai pernyataan Karyawan bertanggung jawab terhadap tugas yang dilakukan. ....	64
Tabel 4. 42 Jawaban Responden mengenai pernyataan Mampu bekerja dengan cepat, tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.....	65
Tabel 4. 43 Jawaban Responden mengenai pernyataan Selalu bekerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan .....	65
Tabel 4. 44 Jawaban Responden mengenai pernyataan Siap menerima sanksi atas tindakan yang dilakukan.....	66
Tabel 4. 45 Nilai Rata-rata Tanggapan Responden Indikator Tanggung jawab .....	67

Tabel 4.46 Jawaban Responden mengenai pernyataan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat .....	67
Tabel 4.47 Jawaban Responden mengenai pernyataan bahwa karyawan dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien .....	68
Tabel 4. 48 Nilai Rata-rata Tanggapan Responden Indikator Efektivitas .....	68
Tabel 4.49 Jawaban Responden mengenai pernyataan bahwa karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.....	69
Tabel 4.50 Jawaban responden mengenai pernyataan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas pekerjaan secara mandiri.....	69
Tabel 4. 51 Nilai Rata-rata Tanggapan Responden Kebutuhan Pegawai.....	70
Tabel 4.52 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan .....	70
Tabel 4. 53 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Rank Sspearman.....	72
Tabel 4. 54 Interpretasi Koefisien Korelasi Rank Sspearman .....	72
Tabel 4. 55 Tabel Uji Regresi Sederhana.....	73

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kurva Berbentuk U Terbalik (Inverted U).....	16
Gambar 2.2 Konstelasi Penelitian.....	26
Gambar 3. 1 Kurva Uji Statistik.....	35
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Sumatera Prima Fibreboard Jakarta .....	37
Gambar 4. 2 Jenis Kelamin Responden .....	41
Gambar 4. 3 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	42
Gambar 4. 4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	43
Gambar 4. 5 Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	43

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Data Klasifikasi Penilaian Kinerja Karyawan .....	80
Lampiran 2 Data Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Sumatera Prima Fibreboard .....	81
Lampiran 3 Daftar Riwayat Hidup.....	82
Lampiran 4 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian .....	83
Lampiran 5 Kuisioner Penelitian .....	84
Lampiran 6 Jawaban Responden Variabel Stres Kerja.....	88
Lampiran 7 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan .....	89
Lampiran 8 Uji Validitas Variabel Stres Kerja .....	90
Lampiran 9 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	94
Lampiran 10 Lampiran r tabel.....	98
Lampiran 11 Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja .....	99
Lampiran 12 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	100
Lampiran 13 Uji Normalitas .....	101
Lampiran 14 Uji Heterokedestisitas.....	102
Lampiran 15 Koefisien Rank Spearman .....	103
Lampiran 16 Uji Regresi Sederhana .....	104
Lampiran 17 t tabel .....	105

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dalam rangka persaingan dalam suatu industri perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh dan kompetitif. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun besarnya perkembangan teknologi dan informasi, tersediannya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Tujuan perusahaan merupakan hal yang paling penting bagi perusahaan karena tujuan perusahaan merupakan sasaran dan acuan yang telah ditentukan, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam mengatur setiap aspek yang berhubungan erat dengan tujuan tersebut, seperti mengatur hubungan dan peranan tenaga kerjanya agar lebih efektif dan efisien ini merupakan salah satu aspek yang sangat penting dan menjadi faktor utama dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Kasmir (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain keterampilan dan pengalaman, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan budaya organisasi, lingkungan kerja, loyalitas dan disiplin. Salah satu penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan adalah stres kerja. Menurut Asih, G.L., *et al* (2018) stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja adalah perasaan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Stres merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya.

Kondisi-kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun dari lingkungan luar.

Sejalan dengan terjadinya pandemi covid pada tahun 2019 yang mengakibatkan karyawan bekerja dari rumah (*work from home*) mengakibatkan terjadinya perubahan-perubahan dalam manajemen organisasi, tingkat kebutuhan hidup yang berbeda dari biasanya dan berbagai persoalan lain menuntut adanya kemampuan dari para SDM (karyawan) untuk dapat menyesuaikan diri, baik fisik maupun psikis, dimana jika karyawan tidak dapat menyesuaikan diri dengan kondisi tersebut maka karyawan dapat merasakan tekanan yang berujung pada stres. Stres juga bisa bersifat mental seperti ketika mengalami kekhawatiran akan kondisi ekonomi, gangguan kesehatan. Meningkatnya rasa takut dan kecemasan pekerja karena ketidakpastian penyakit ini ditambah dengan langkah-langkah pencegahan penyebaran virus yang mengganggu seperti *lockdown*, karantina, pemakaian pelindung diri, dan lain sebagainya dapat menyebabkan gangguan psikologis dan kejiwaan yang signifikan seperti gangguan stres. Berdasarkan hasil survei PPM Manajemen, diketahui bahwa 80 persen pekerja mengalami gejala stres selama masa pandemi virus corona (Covid-19). Stres terjadi mulai dari level sedang hingga berat. Pekerja yang stres ini rata-rata dialami rentang usia 26-35 tahun sebesar 83 persen, 36-45 tahun sebesar 79 persen, dan di bawah usia 25 tahun 78 persen.

Stres pekerjaan juga dapat di artikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaannya tidak dapat mereka penuhi Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan. Sebagai contoh, beberapa faktor pemicu stres adalah (a) ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan; (b) kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas; (c) tidak adanya dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan; (d) tugas-tugas pekerjaan yang saling bertentangan. Suatu kondisi tersebut dapat membuat stres seseorang sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja yang tidak maksimal.

Setiap perusahaan mengharapkan kinerja karyawannya terselesaikan dengan baik dan memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan juga diharapkan memberikan kontribusi yang optimal dalam perusahaan agar hasil kinerja dapat lebih memuaskan, baik buruknya kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil pekerjaannya, jika karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik serta tepat waktu maka hal ini akan sangat berpengaruh baik terhadap berjalannya perusahaan, namun jika seorang karyawan tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tidak sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan maka hal ini dapat berpengaruh buruk terhadap perusahaan. Oleh karena itu manajemen sumber daya perusahaan harus selalu mengontrol keadaan karyawan perusahaan agar setiap kondisi yang mungkin terjadi dapat teratasi dengan baik dan perusahaan dapat berjalan dengan efektif.

PT. Sumatera Prima Fibreboard Jakarta adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang industri manufaktur panel kayu (*Medium Density Fibreboard*)

dimana mulai memproduksi panel serat berkepadatan sedang MDF (*Medium Density Fibreboard*) sejak tahun 2004. Hal ini tentunya tidak lepas dari sumber daya manusia yang ada didalamnya atau karyawannya. Karena karyawan merupakan komponen utama yang sangat penting yang mana karyawan tersebut dituntut untuk mampu bekerja dan bersaing ditengah persaingan industri yang cukup tinggi. Untuk mencapai hal tersebut, PT. Sumatera Prima Fibreboard Jakarta membutuhkan tenaga kerja yang ahli dan terampil untuk mencapai kinerja yang maksimal. Untuk meningkatkan kinerja pada PT. Sumatera Prima Fibreboard Jakarta, perusahaan memiliki penilaian kinerja pada setiap karyawan seperti pada di Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan

No.	Uraian	Klasifikasi Nilai				
		A	B	C	D	E
1.	Grade	A	B	C	D	E
2.	Bobot	81-100	61-80	41-60	21-40	0-20
3.	Keterangan	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Buruk

Sumber: PT. Sumatera Prima Fibreboard Jakarta(2022)

Pada Tabel 1.1 dapat dilihat adanya penilaian kinerja karyawan PT. Sumatera Prima Fibreboard. Seorang karyawan akan mendapatkan Grade A (sangat baik) apabila mendapatkan nilai 81-100. Grade B (baik) apabila mendapatkan nilai 61-80, Grade C (cukup) apabila mendapatkan nilai 41-60, nilai 21-40 mendapatkan Grade D (kurang) sedangkan Grade E (buruk) diperoleh apabila mendapatkan nilai 0-20. Sistem penilaian kinerja karyawan dilakukan sesuai dengan pencapaian serta adanya penilaian langsung dari pimpinan sesuai prosedur yang berlaku di PT. Sumatera Prima Fibreboard Jakarta.

Tabel 1.2 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Sumatera Prima Fibreboard

Kriteria	Bobot	2019 (Karyawan)	2020 (Karyawan)	2021 (Karyawan)
Sangat Baik	81-100	1	3	4
Baik	61-80	18	17	16
Cukup	41-60	12	12	12
Kurang	21-40	1	-	-
Buruk	0-20	-	-	-
Rata-rata				
Jumlah Karyawan		32	32	32

Sumber: PT. Sumatera Prima Fibreboard Jakarta(2022)

Pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa penilaian kinerja PT. Sumatera Prima Fibreboard Jakarta di kategori A (sangat baik) pada tahun 2019 sebanyak 1 karyawan, pada tahun 2020 mengalami kenaikan dibanding tahun 2019 mencapai 3 orang, kemudian mengalami kenaikan kembali di tahun 2021 dimana terdapat 4 karyawan yang memperoleh nilai A (sangat baik). Pada kategori B (baik) tahun 2019 sebanyak

18 orang, lalu pada tahun 2020 mengalami penurunan dimana hanya 17 karyawan yang masuk kategori B (baik), kemudian pada tahun 2021 mengalami penurunan kembali dimana karyawan yang masuk dalam kategori B sebanyak 16 orang. Pada Kategori C (kurang) pada tahun 2019 sebanyak 12 karyawan, kemudian pada tahun 2020 dan 2021 masih dengan jumlah yang sama seperti tahun 2019 yang masuk kategori C sebanyak 12, kinerja yang selalu *stuck in the moment* dapat dipengaruhi oleh tuntutan-tuntutan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan yang dapat membuat karyawan stres, kurangnya motivasi atau dorongan dari pimpinan, lingkungan yang kurang kondusif sehingga kinerja tidak dapat tercapai secara maksimal. Penilaian kinerja karyawan pada kategori D (kurang) tahun 2019 terdapat 1 karyawan, lalu pada tahun 2020 dan 2021 tidak ada karyawan yang masuk dalam kategori D. Sedangkan untuk kategori E (buruk) tidak ada karyawan yang masuk dalam kategori ini baik pada tahun 2019, 2020, maupun 2021. Perbandingan tersebut menggambarkan penilaian kinerja karyawan PT. Sumatera Prima Fibreboard Jakarta dari tahun ketahun tidak selalu stabil dimana terkadang naik dan terkadang turun dalam setiap kategori setiap tahun, terdapat beberapa karyawan yang memiliki kinerja yang kurang maksimal dilihat dari bagaimana penilaian kinerja yang paling banyak berada dalam kategori Baik (B) dan Cukup (C). Untuk mengetahui apa alasan mengapa kinerja karyawan PT. Sumatera Prima Fibreboard Jakarta kurang maksimal maka peneliti melihat kondisi stres kerja pada karyawan dan hubungannya dengan kinerja.

Dari titik pandang organisasi, manajemen perusahaan perlu memperhatikan tingkat stres karyawan baik tingkat stres yang tinggi atau bahkan tingkat stres rendah tetapi berkepanjangan dapat membuat karyawan tertekan, tidak termotivasi dan frustrasi, sehingga akan menyebabkan karyawan tidak dapat bekerja optimal dan prestasi kerja pun terpengaruh. Dalam jangka waktu lebih lama, jika karyawan tidak mampu menahan stres pekerjaan, ia tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Pada tahap yang demikian parah, stres bisa membuat karyawan jatuh sakit sehingga tidak mampu masuk kerja, atau bahkan karyawan secara aktif harus mengundurkan diri. Hal-hal tersebut mendorong kinerja karyawan yang menurun dan karenanya menuntut tindakan dari pihak manajemen.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap HRD PT. Sumatera Prima Fibreboard Jakarta terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan stres kerja pada karyawan PT. Sumatera Prima Fibreboard Jakarta dimana pada saat terjadinya pandemi covid 19 karyawan harus melaksanakan WFH (*work from home*) dimana karyawan dituntut untuk menyesuaikan cara kerja yang tiba-tiba berubah dengan menggunakan peralatan yang seadanya, karena terdapat beberapa karyawan yang tidak memiliki peralatan kerja yang lengkap untuk mendukung pekerjaannya, misalnya; tidak memiliki komputer sampai akhirnya perusahaan. Namun dengan kondisi tersebut karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawannya, tentu saja kondisi seperti ini

dapat membuat karyawan tertekan yang dapat mengakibatkan pekerjaan tidak maksimal.

PT. Sumatera Prima Fibreboard Jakarta membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan kinerjanya dalam upaya menciptakan kinerja yang baik dan efektif pada PT. Sumatera Prima Fibreboard Jakarta masih belum maksimal, namun masih terdapat faktor yang menurunkan kinerja karyawan. Salah satu faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan adalah stres kerja. Menurut King dalam Asih, G.L., *et al* (2018) Stres Kerja merupakan kondisi karena adanya ketegangan yang menghasilkan terdapatnya ketidakseimbangan raga serta psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, serta keadaan seseorang karyawan. Tekanan pikiran pada pekerjaan merupakan suatu pengalaman tekanan pikiran (*job stres*) yang berhubungan dengan pekerjaan. Pengertian ini memberikan gambaran bahwa adanya kondisi ketegangan atau tekanan terhadap ketidakseimbangan fisik dan psikis karyawan. Menindaklanjuti informasi tersebut peneliti melakukan Pra survey terhadap karyawan PT. Sumatera Prima Fibreboard Jakarta dapat dilihat pada Tabel 1.3

Tabel 1.3 Pra Survey Stres Kerja Karyawan PT. Sumatera Prima Fibreboard

No.	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1.	Tugas yang diberikan kepada saya merupakan tuntutan peran yang saya miliki.	10	100	-	0
2.	Saya merasakan adanya stres saat adanya kondisi yang tiba-tiba berubah dan saya tidak bisa menyesuaikan diri secara langsung.	5	50	5	50
3.	Saya merasa pekerjaan yang diberikan overload/berlebihan sehingga saya mudah lelah dan dalam ketegangan.	3	30	7	70
4.	Saya harus mengerjakan berbagai pekerjaan secara bersamaan.	8	80	2	20
5.	Saya merasa kondisi pekerjaan sudah tidak lagi menantang dan tidak lagi menarik/monoton	4	40	6	60
6.	Saya merasa tidak memiliki waktu istirahat yang cukup dalam bekerja.	-	0	10	100

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2022

Berdasarkan hasil penelitian pra survey pada stres kerja dari 10 responden dengan pernyataan mengenai tuntutan peran 100% karyawan menjawab Ya, dilanjut dengan pernyataan mengenai perubahan kondisi yang dapat mengakibatkan adanya stres jika tidak dapat menyesuaikan diri karyawan menjawab dengan 50% Ya dan 50% Tidak, yang artinya sebagian karyawan setuju bahwa dengan adanya perubahan yang secara tiba-tiba maka dapat mengakibatkan stres. Kemudian didukung dengan pernyataan mengenai pekerjaan yang berlebihan dapat membuat mudah lelah dan

dalam ketegangan karyawan menjawab dengan 30% Ya dan 70% Tidak. Selanjutnya dengan pernyataan mengenai pekerjaan yang dilakukan secara bersamaan karyawan menjawab dengan 80% Ya dan 20% Tidak yang artinya sebagian besar karyawan melakukan pekerjaan secara bersamaan. Kondisi pekerja tidak lagi menantang atau monoton 40% karyawan menjawab Ya untuk pernyataan tersebut dan 60% Tidak. Kemudian diakhiri dengan pernyataan bahwa karyawan tidak memiliki waktu istirahat yang cukup dalam bekerja 100% karyawan menjawab tidak untuk pernyataan ini, yang artinya karyawan memiliki cukup waktu untuk beristirahat.

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat diketahui dari hasil responden terhadap 10 orang karyawan rata-rata jawaban 50% menjawab Ya dan 50% karyawan menjawab Tidak, yang artinya sebagian karyawan mengalami stres dan 50 karyawan tidak, oleh karena itu peneliti ingin menggali lebih dalam seberapa jauh hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan di PT. Sumatera Prima Fibreboard.

Berdasarkan fakta-fakta diatas dan uraian latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dimana kinerja karyawan sebagai variabel Y dan Stres Kerja sebagai Variabel X yang berjudul “**Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. Sumatera Prima Fibreboard Jakarta.**”

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka masalah dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan yang kurang maksimal dan tidak stabil serta *stuck in moment* ditunjukkan dalam penilaian kinerja.
2. Karyawan mengalami stres karena mengerjakan berbagai pekerjaan secara bersamaan
3. Karyawan merasa stres karena kondisi yang tiba-tiba berubah dan karyawan tidak bisa menyesuaikan diri secara langsung.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana Stres Kerja pada Karyawan di PT. Sumatera Prima Fibreboard Jakarta?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan di PT. Sumatera Prima Fibreboard Jakarta?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan di PT. Sumatera Prima Fibreboard Jakarta?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan stres kerja dengan Kinerja karyawan di PT. Sumatera Prima Fibreboard Jakarta dan menyimpulkan hasil penelitian, serta memberikan saran yang tepat bagi karyawan sehingga dapat melakukan tugasnya dengan baik.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana stres Kerja pada Karyawan di PT. Sumatera Prima Fibreboard Jakarta.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja Karyawan di PT. Sumatera Prima Fibreboard Jakarta.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan di PT. Sumatera Prima Fibreboard Jakarta.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Kegunaan praktis penelitian ini, yaitu untuk membantu memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada di PT. Sumatera Prima Fibreboard Jakarta, yang dapat berguna bagi pengambilan keputusan manajemen dan bisnis oleh pihak internal PT. Sumatera Prima Fibreboard Jakarta dan pihak eksternal terkait.

#### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

Kegunaan akademis penelitian ini, yaitu untuk diharapkan penelitian ini dapat menyumbangkan ilmu pengetahuan untuk perusahaan dalam memecahkan permasalahan mengenai stres kerja dan dalam menjalankan bisnisnya. Penulis berharap penelitian ini juga dapat berguna sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

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

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting dalam sebuah organisasi karena didalam suatu organisasi melakukan pengelolaan, pengorganisasian, pengembangan, dan perencanaan untuk mewujudkan tujuan organisasinya. Sumber daya manusia juga merupakan faktor yang paling penting untuk menjalankan proses dalam meraih tujuan perusahaan, oleh karena itu setiap masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas, tanggungjawab, dan keadaan sumber daya manusia harus selalu diawasi dan perlu diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia agar perusahaan dapat tetap berada dalam kondisi yang baik.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa: Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi /perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

Menurut Ichsan.,R.N., *et al* (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan aktivitas yang perlu di dalam organisasi. Keputusan manajer mempengaruhi tidak hanya keberhasilannya, tetapi juga perilaku-perilaku karyawan, kinerja dan keputusan mereka terhadap pemuasan karyawan, perasaan mereka terhadap perilaku yang adil, yang akan menentukan efisiensi dan efektivitas organisasi. Menurut Henry Simamora dalam buku Ichsan.,R.N., *et al* (2021) Organisasi yang berhasil adalah yang secara efektif dan efisien mengkombinasikan sumber-sumber dayanya guna menerapkan strategi-strateginya. Yang menjadi pusat bagi setiap untuk setiap penggunaan sumber daya adalah karyawan-karyawan yang

merencanakan dan melaksanakan strategi sebuah organisasi. Seberapa baik sebuah organisasi memperoleh, memelihara, dan mempertahankan sumber-sumber daya manusianya merupakan determinasi utama dari keberhasilan dan kegagalan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mengatur hubungan tenaga kerja sebab keberhasilan organisasi ditentukan oleh sumber daya manusianya. Sumber manusia menjadi aset paling berharga yang dimiliki organisasi oleh karena itu manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mengawasi dan mengembangkan sumber daya manusianya agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

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

Menurut Bintoro dan Daryanto ( 2017 ) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat di klasifikasikan ke dalam beberapa fungsi, yaitu:

1. Fungsi Perencanaan (Planning)  
Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan
2. Fungsi Pengoorganisasian (Organizing)  
Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas – tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.
3. Fungsi Pengarahan (Directing)  
Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.
4. Fungsi Pengendalian (Controlling)  
Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang di lakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya di bidang tenaga kerja telah dicapai.

Menurut Sunyoto dalam Ichsan.,R.N., *et al* (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai 2 (dua) fungsi yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional, yaitu:

1. Fungsi Manajerial
  - a. Perencanaan  
Fungsi perencanaan terdiri dari penentuan program dalam sumber daya manusia yang akan membantu dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
  - b. Pengoorganisasian

Fungsi pengorganisasian merupakan suatu tindakan dengan merancang susunan dan berbagai hubungan antara jabatan, personalia dan faktor-faktor fisik yang akhirnya membentuk organisasi.

c. Pengarahan

Fungsi pengarahan merupakan kegiatan mengusahakan agar karyawan dapat bekerja secara efektif melalui perintah motivasi sehingga tujuan organisasi tercapai.

d. Pengendalian

Fungsi pengendalian merupakan melakukan pengamatan atau observasi atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terdapat kesalahan dan kemudian menyesuaikan kembali dengan rencana yang telah dibuat.

## 2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Fungsi pengadaan terdiri dari perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan.

b. Pengembangan

Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik.

c. Kompensasi

Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa atas kinerja dan prestasi mereka.

d. Integrasi

Fungsi pengintegrasian karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat. Usaha itu kita perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk mempertimbangkan dalam pengambilan keputusan.

e. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan tetapi juga memelihara agar karyawan dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

f. Pemutusan hubungan kerja

Fungsi pemutusan hubungan kerja yaitu memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat, proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pensiun, pemberhentian karyawan dan pemecatan apabila melakukan pelanggaran.

### **2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Ichsan.,R.N., *et al* (2021) Tujuan Manajemen SDM terdiri dari:

1. Tujuan Organisasional  
Tujuan organisasional ialah untuk mengetahui keberadaan MSDM dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.
2. Tujuan Fungsional  
Tujuan fungsional ialah untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3. Tujuan Sosial  
Tujuan sosial secara etis dan sosial merespon terhadap tantangan-tantangan dan kebutuhan-kebutuhan yang ada di masyarakat melalui suatu tindakan meminimalkan dampak negatif terhadap organisasi.
4. Tujuan Personal  
Tujuan personal ialah untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan tersebut yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

## **2.2 Stres Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Stres Kerja**

Menurut Saleh, L.,M., *et al* (2020) seseorang dapat merasakan stres fisik disebabkan oleh adanya aktivitas yang selalu berulang-ulang atau monoton, tidak cukup tidur, pola makan yang buruk atau efek dari suatu penyakit. Stres juga sering bersifat mental seperti mengalami kekhawatiran akan kondisi ekonomi, gangguan kesehatan pada orang yang dicintai, pensiun, atau mengalami peristiwa yang emosional seperti kematian pasangan atau dipecat dari pekerjaan.

Menurut Vincent Cornelli dalam Donsu, Jenita D.T. (2017) Stres merupakan suatu gangguan pada tubuh dan pikiran yang disebabkan oleh adanya perubahan dan tuntutan kehidupan. Menurut Charles D. Spielberger, mengatakan stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang berkaitan dengan seseorang misalnya objek dalam lingkungan atau sesuatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga bisa diartikan sebagai tekanan, ketegangan, gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang sedangkan menurut Cranwell-Ward menyebutkan stres sebagai reaksi-reaksi fisiologik dan psikologik yang terjadi jika orang mempersepsikan suatu ketidakseimbangan antara tingkat tuntutan yang dibebankan kepadanya dan kemampuannya untuk memenuhi tuntutan itu (Dalam Donsu, Jenita D.T., 2017)

Menurut Robbins dan Coulter dalam Asih, G.L.,*et al* (2018) Stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak. Zaenal dkk dalam Asih, G.L.,*et al* (2018) dalam berpendapat stres sebagai suatu istilah

payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, keletihan ketegangan, panik, perasaan gemuruh, anxiety, kemurungan dan hilang daya.

Dalam buku Asih, G.L., *et al* (2018) menguraikan beberapa pengertian stres menurut para ahli sebagai berikut:

Stres adalah kondisi dinamika yang di dalamnya seseorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Stres adalah suatu kekuatan yang mendesak atau mencekam yang menimbulkan suatu ketegangan dalam diri seseorang.

Stres adalah segala masalah atau tuntutan penyesuaian diri, dan karena itu sesuatu yang mengganggu keseimbangan.

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

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa Stres kerja merupakan kondisi natural dari kehidupan manusia yang muncul karena adanya permasalahan yang dihadapi, stres kerja dapat berasal dari eksternal dan internal, stres eksternal berasal dari luar diri individu ditandai dengan adanya gangguan secara fisik sedangkan stres internal berasal dalam diri individu ditandai dengan adanya kecemasan, ketegangan.

### **2.2.2 Sumber Stres Kerja**

Menurut Saleh, L.,M., *et al* (2020) terdapat beberapa sumber stres kerja, antara lain:

#### **1. *Survival Stres***

Survival stres merupakan stres yang biasa dikenal dengan *fight or flight*, ketika seseorang takut secara fisik yang dapat melukai diri sendiri, di mana tubuh secara alami merespon dengan tekanan energi sehingga seseorang akan lebih mampu bertahan dari situasi berbahaya (*fight*) atau melarikan diri bersama-sama (*flight*).

#### **2. Stres Internal**

Stres internal merupakan salah satu jenis stres yang paling penting untuk dipahami dan dikelola. Stres ini sering terjadi ketika kita khawatir tentang hal-

hal yang tidak dapat kita kendalikan atau menempatkan diri kita dalam situasi yang kita tahu akan membuat kita stres.

3. **Stres Lingkungan**

Stres lingkungan merupakan respons terhadap hal-hal di sekitar kita yang menyebabkan stres, seperti kebisingan, keramaian, dan tekanan dari pekerjaan atau keluarga.

4. **Kelelahan dan Terlalu Banyak Pekerjaan**

Kelelahan dan terlalu banyak pekerjaan terjadi akibat stres yang terlalu lama menumpuk dalam waktu yang lama dan dapat berdampak buruk pada tubuh. Hal ini juga dapat disebabkan oleh tidak mengetahui bagaimana mengatur waktu yang baik atau bagaimana meluangkan waktu untuk istirahat dan relaksasi.

### **2.2.3 Gejala – gejala stres Kerja**

Menurut Robbins & Coulter dalam Asih, G.L.,*et al* (2018) mengungkapkan tentang gejala-gejala stres sebagai berikut:

1. **Fisik**

Perubahan dalam metabolisme, bertambahnya detak jantung dan napas, naiknya tekanan darah, sakit kepala, dan potensi serangan jantung.

2. **Perilaku**

Perubahan dalam produktivitas, ketidakhadiran, perputaran kerja, perubahan pola makan, peningkatan konsumsi alkohol atau rokok, berbicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur

3. **Psikologis**

Ketidakpuasan kerja, tekanan, kecemasan, lekas marah, kebosanan, dan penundaan.

### **2.2.4 Tahapan Stres Kerja**

Menurut Dr. Robert J. Van Amberg dalam Asih, G.L.,*et al* (2018) , terdapat 6 (enam) tahapan stres, antara lain:

1. **Stres Tahap 1**

Stres tahap 1 merupakan tahapan stres paling ringan di mana biasanya ditandai dengan perasaan-perasaan seperti berikut:

- ✓ Semangat kerja berlebihan (*Overacting*);
- ✓ Penglihatan lebih tajam dari biasanya;
- ✓ Merasa mampu menyelesaikan pekerjaan lebih namun tanpa disadari cadangan energi habis sehingga timbulnya rasa gugup yang berlebihan.

2. **Stres Tahap 2**

Stres tahap 2 merupakan mulai timbulnya keluhan-keluhan seperti berikut:

- ✓ Merasa letih sewaktu bangun pagi;

- ✓ Badan tidak terasa segar;
- ✓ Mudah lelah setelah makan siang ataupun menjelang sore;
- ✓ Lambung dan atau perut tidak nyaman;
- ✓ Jantung berdebar-debar;
- ✓ Otot punggung dan tengkuk terasa tegang dan tidak bisa santai.

### 3. Stres Tahap 3

Stres tahap 3 ditunjukkan dengan semakin munculnya keluhan yang semakin nyata seperti berikut:

- ✓ Gangguan lambung dan usus (gastritis atau mag, diare);
- ✓ Ketegangan otot semakin terasa;
- ✓ Perasaan tidak tenang;
- ✓ Ketegangan emosional semakin meningkat;
- ✓ Gangguan pola tidur dan tubuh terasa lemah seperti tidak bertenaga.

### 4. Stres Tahap 4

Stres tahap 4 ditunjukkan dengan munculnya gejala seperti berikut

- ✓ Ketidakmampuan untuk melakukan aktivitas rutin karena perasaan bosan;
- ✓ Kehilangan semangat;
- ✓ Terlalu lelah karena gangguan pola tidur;
- ✓ Kemampuan mengingat dan konsentrasi menurun;
- ✓ Muncul rasa takut dan cemas yang tidak jelas penyebabnya.

### 5. Stres Tahap 5

Stres tahap 5 ditunjukkan dengan adanya:

- ✓ Kelelahan fisik sangat terasa;
- ✓ Tidak mampu menyelesaikan pekerjaan ringan dan sederhana;
- ✓ Gangguan pada sistem pencernaan semakin berat;
- ✓ Semakin meningkatnya rasa takut dan cemas.

### 6. Stres Tahap 6

Stres tahap 6 merupakan tahap puncak yang ditandai dengan timbulnya:

- ✓ Rasa panik dan takut mati
- ✓ Jantung berdetak semakin cepat
- ✓ Kesulitan untuk bernapas
- ✓ Tubuh gemetar dan berkeringat, dan adanya kemungkinan terjadi kolaps atau pingsan.

### **2.2.5 Faktor-Faktor Penyebab Stres**

Menurut Marliani dalam Asih, G.L., *et al* (2018) mengutarakan faktor-faktor penyebab stres kerja yaitu:

1. Faktor lingkungan kerja  
Berupa kondisi lingkungan fisik, manajemen perusahaan, ataupun lingkungan sosial di lingkungan pekerjaan.
2. Faktor pribadi  
Sebagai pemicu stres. Secara umum, faktor pribadi dikelompokkan sebagai berikut:
  - a. Tidak adanya dukungan sosial
  - b. Tidak adanya kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di perusahaan atau organisasi.
  - c. Kondisi lingkungan kerja.
  - d. Manajemen yang tidak sehat.
  - e. Tipe kepribadian.
  - f. Peristiwa/pengalaman pribadi.

### **2.2.5 Dampak Stres Kerja**

Menurut Tewel, et al., (2017), terdapat dua dampak dari stres kerja yaitu:

1. Dampak positif stres kerja
  - a. Memiliki motivasi kerja yang tinggi.
  - b. Memiliki ransangan dan tujuan untuk bekerja lebih keras dan timbulnya inspirasi untuk meningkatkan kehidupan yang lebih baik.
  - c. Memiliki kebutuhan berprestasi yang kuat sehingga lebih mudah untuk menyimpulkan target/tugas sebagai tantangan (*challenge*), bukan sebagai tekanan (*pressure*).
  - d. Memacu pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya.
2. Dampak negatif stres kerja
  - a. Menurunnya tingkat produktivitas pegawai yang bisa berdampak pada kurangnya keefektifitasan organisasi.
  - b. Penurunan tingkat kepuasan kerja dan tingkat kinerja.
  - c. Sulit untuk membuat keputusan, kurang konsentrasi, kurang perhatian, serta hambatan mental.
  - d. Meningkatnya ketidakhadiran dan perputaran pegawai.

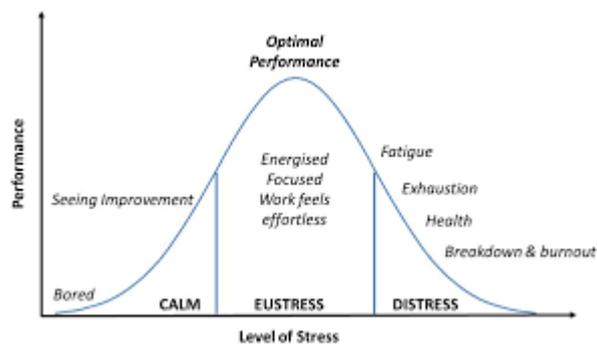
### **2.2.6 Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Stres kerja memiliki dampak besar pada kinerja karyawan. Tingkat stres kerja yang optimal merangsang Seseorang yang bereaksi dan meningkatkan keterampilan. Tapi sebaliknya Semakin tinggi tingkat stres yang dialami, semakin banyak beban yang dirasakan karyawan maka akan kehilangan konsentrasi di tempat kerja hal ini dapat mempengaruhi ferforma kinerja karyawan.

Hubungan antara stres dengan kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut: Kurva berbentuk U terbalik, dilihat dari beberapa tingkatan antara lain:

- a. Tingkat stres rendah Kinerja karyawan buruk. Dalam keadaan ini, karyawan tidak memiliki Tantangan dan kebosanan terjadi karena kurangnya stimulasi.
- b. Stres pada tingkat tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, pada tingkatan ini karyawan dapat menghasilkan ide-ide yang kreatif serta inovatif.
- c. Stres pada tingkat tinggi namun kinerja karyawan rendah, pada tingkatan ini terjadi stres yang berlebihan sehingga membuat karyawan merasa tertekan yang akhirnya mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal.

Berikut merupakan gambar kurva berbentuk U terbalik (*inverted U*) hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan:



Gambar 2. 1 Kurva Berbentuk U Terbalik (*Inverted U*)

*Sumber: Ong Jing Teak. Managing Stress In Project Management*

Berdasarkan Gambar 2.1 di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada kurva berbentuk U terbalik. Kurva ini menunjukkan tingkat stres yang berbeda. Pada tingkat stres yang rendah, karyawan merasa tidak tertantang untuk bekerja keras sehingga dapat menurunkan kinerjanya. Tingkat stres yang optimal dapat merangsang karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien, meningkatkan semangat dan profesionalisme. Stres yang tinggi juga dapat menurunkan kinerja karyawan karena menyebabkan karyawan merasa tertekan dan tidak mampu menjalankan tugasnya.

### 2.2.7 Indikator Stres Kerja

Menurut Afandi, P. (2018) indikator stres kerja antara lain :

1. Tuntutan tugas  
Tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan dengan pekerjaan seorang karyawan dimana karyawan harus melaksanakan tanggung jawab yang diberikan.
2. Tuntutan peran

Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

3. Tuntutan antar pribadi

Tuntutan antar pribadi merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.

4. Struktur organisasi

Struktur organisasi merupakan gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, kekuatan dan kecemasan.

Stres kerja dapat mempengaruhi keadaan fisik dan psikologis seorang karyawan. Hal ini dapat membuat karyawan menjadi cemas, kurang fokus, kehilangan semangat bekerja yang dapat menghambat kreativitasnya.

## 2.3 Kinerja Karyawan

### 2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Suryani, N.,K., *et al* (2020) Kinerja karyawan merupakan kinerja yang bersifat individual atas hasil kerja yang diberikan kepada organisasi tempatnya bekerja sehingga setiap karyawan mempunyai hasil kerja yang berbeda satu dengan yang lainnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Kinerja karyawan (*employee performance*) sering disebut juga sebagai prestasi kerja (*job performance* atau *work performance*) karena kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan. kinerja karyawan (prestasi karyawan) tersebut didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kualitas yang maksimal dan kuantitas yang mencapai target adalah penekanan yang diberikan. Menurut Ainswort, Smith dan Millership dalam Suryani, N.,K., *et atl* (2020) kinerja karyawan merupakan hasil akhir, yang artinya kinerja karyawan ialah sebuah titik akhir yang dihasilkan oleh orang atau individu baik berupa barang atau jasa.

Dalam buku Sitinjak, W., *et al* (2020) mengemukakan definisi kinerja karyawan menurut para ahli sebagai berikut:

Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Kinerja atau dalam bahasa inggris adalah *performance*, yaitu: Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam

organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika".

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam jangka waktu tertentu serta kinerja juga merupakan kemampuan seorang karyawan dalam bekerja secara maksimal untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam pekerjaannya, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang ditentukan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral ataupun etika perusahaan. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam pengembangan perusahaan sehingga visi dan misi perusahaan dapat dilaksanakan dengan baik.

### **2.3.2 Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Suryani, N.,K., *et al* (2020) untuk melihat hasil prestasi kerja setiap individu dalam organisasi, manajer atau atas perlu melakukan penilaian kinerja yang di laksanakan secara berkala. Penilaian kinerja karyawan (*performance appraisals* atau *performance reviews*) adalah proses evaluasi atas kualitas, kemampuan dan perkembangan kerja karyawan serta menganalisis kinerja karyawan dalam periode tertentu. Penilaian kinerja berbentuk proses yang sistematis yang diberikan gambaran untuk menentukan nilai atau ukuran pekerjaan dalam suatu organisasi dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan karyawan mereka di masa depan.

Menurut Ann Gillery, *et al.* dalam Suryani, N.,K., *et atl* (2020) terdapat jenis-jenis penilain kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Penilaian berbasis kinerja (*performance-based*)
2. Penilaian dari atas ke bawah (*top-down assesment*)
3. Penilaian dari bawah ke atas (*upward*)
4. Penilaian rekan kerja (*peer review*)
5. Penilaian diri sendiri (*self assessment*)
6. Penilaian sistem 360 derajat (*360 degree review*)
7. Penilaian umpan balik terus-menerus atau berkelanjutan (*continuous feedback*)

Penentuan atau pemilihan alat ukur atau metode penilaian kinerja organisasi sangat tergantung dari jenis usaha dan aktivitas yang terdapat di dalamnya. Aspek yang tidak kalah penting dalam pemilihan alat ukur tersebut adalah menen tukan informasi apa saja yang dibutuhkan untuk mengukur prestasi kerja seseorang. Umumnya

informasi yang dikumpulkan menyangkut beberapa aspek dalam waktu tertentu seperti jenis pekerjaannya, jabatan, tugas dan tanggung jawab, absensi, target kerja dan lainnya.

### **2.3.3 Tujuan penilaian kinerja karyawan**

Menurut Moorhead dan Griffin dalam Suryani, N.,K., *et al* (2020) menyebutkan bahwa yang menjadi dasar tujuan dari pengukuran kinerja adalah untuk memberikan informasi tentang kinerja karyawan di masa lalu dan pengembangan kinerja mereka di masa yang akan datang. Artinya seluruh capaian karyawan selama periode penilaian akan dijadikan indikator atas hasil yang telah diraih untuk diberikan masukan peningkatannya di masa depan. Dasar pengukuran kinerja untuk pengembangan kinerja karyawan di masa depan bertujuan di antaranya untuk membantu perkembangan dan perbaikan kinerja, mengidentifikasi pelatihan dan peluang untuk pengembangan, mengembangkan cara-cara untuk mengatasi rintangan dan hambatan kinerja dan menetapkan kesepakatan antara atasan dengan karyawan mengenai harapan atau keinginannya.

### **2.3.4 Manfaat penilaian kinerja**

Siagian dalam Suryani, N.,K., *et al* (2020) menyebutkan banyak organisasi menunjukkan bahwa suatu sistem penilaian prestasi kerja yang baik sangat bermanfaat untuk berbagai kepentingan, yang artinya bahwa sistem penilaian prestasi kerja yang diterapkan organisasi memiliki manfaat untuk:

1. Mendorong peningkatan prestasi kerja.
2. Penilaian yang dilakukan dapat dijadikan tolak ukur tertentu yang berkaitan langsung dengan tugas karyawan.
3. Hasil penilaian disampaikan langsung kepada karyawan dengan maksud menjadi dorongan bagi karyawan tersebut untuk lebih berprestasi, sebagai gambaran atas kelemahan yang mereka miliki dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan keberatannya jika penilaian dilakukan dengan tidak obyektif.
4. Hasil penilaian yang dilakukan terdokumentasi dengan baik sehingga tidak ada informasi yang hilang dan dapat digunakan sebagai alat bukti jika dibutuhkan.
5. Hasil penilaian dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk keputusan yang diambil selanjutnya seperti proses mutasi, transfer karyawan, demosi atau pemberhentian.

### **2.3.5 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Afandi, P. (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
2. Kejelasan dan penerimaan seorang karyawan yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja, suatu kemauan dari karyawan untuk peningkatan kinerja karyawan.

4. Kompetensi, suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan.
5. Fasilitas kerja, sesuatu yang menunjang pekerjaan karyawan yang disediakan oleh perusahaan.

Menurut Hasibuan dalam Sitinjak, W., *et al* (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi:

1. Kesetiaan
2. Prestasi kerja
3. Kejujuran
4. Kedisiplinan
5. Kreativitas
6. Kerja sama
7. Kepemimpinan
8. Kepribadian
9. Prakarsa
10. Kecakapan
11. Tanggung jawab

Menurut Asih G.L.,*et al* (2018) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja.

### **2.3.6 Indikator Kinerja**

Menurut Suwatno (2019) terdapat 5 indikator kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas  
Kualitas kerja diukur dengan proses atau hasil suatu tugas yang dilakukan karyawan dan dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas  
Kuantitas merupakan jumlah atau besaran yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu  
Ketepatan waktu merupakan tingkatan aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Efektivitas  
Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kebutuhan Pengawasan

Kebutuhan pengawasan merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan yang membutuhkan pengawasan untuk dapat memperoleh hasil yang diinginkan tanpa melakukan kesalahan.

## 2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Penelitian

### 2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Rachel Natalya Massie (2018) "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor Pengeola IT Center Manado"	Variabel X : Stres kerja  Variabel Y: Kinerja Pegawai	Indikator stres kerja: 1. Tuntutan Tugas 2. Tuntutan Peran 3. Tuntutan antar Pribadi 4. Struktur Organisasi 5. Kepemimpinan  Indikator Kinerja Karyawan: 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3.a Tanggung Jawab 4. Efektivitas 5. Kebutuhan Pengawasan	1. Analisis Regresi Linear Sederhana 2. Uji T (Parsial) 3. Uji Rehabilitas 4. Uji validitas 5. Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> )	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja terhadap kerja karyawan berpengaruh, karena tanda koefisien regresi bertanda negatif yaitu 0,34. Efek negatif ini berarti stres kerja semakin berkurang begitu mempengaruhi peningkatan kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data yang dikelola, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kerja karyawan berada pada tahap Cukup yaitu 0,152, yang berarti pengaruh stres

					kerja terhadap karyawan yang bekerja sebesar 15,2% sedangkan 84,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
2.	I Wayan Bayu Sandiartaha (2020) “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Graha Canti Semawang-Sanur”	Variabel X : Stres kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan Variabel Mediasi: Kepuasan Kerja Karyawan	Indikator stres kerja: 1. Merasa takut apabila ada perubahan sistem yang baru 2. Merasa tidak senang apabila terjadi konflik antar kelompok 3. Merasa tidak senang apabila kinerja tidak sesuai dengan pekerjaan yang tidak memadai 4. Merasa bingung ketika memiliki dua persen pekerjaan yang berbeda dalam bekerja 5. Merasa jenuh apabila kualitas supervisi jelek 6. Merasa emosi apabila mendapat beban kerja yang berlebihan 7. Merasa tergesa-gesa ketika ada desakan waktu untuk menyelesaikan tugas 8. Merasa menyerah apabila frustrasi karena pekerjaan yang dikerjakan tidak sesuai dengan harapan.  Indikator Kinerja Karyawan: 1. Jumlah pekerjaan sesuai target 2. Pengerjaan tugas dan pekerjaan dengan cermat dan teliti 3. Pekerjaan rapi dan mudah	1. Uji Kualitas Data: a. Uji Validitas & Reliabilitas c. Uji Normalitas d. Uji Homogenitas e. Uji Multikoleniaritas 2. Uji Hipotesiss Linear Sederhana: a. Model Regresi b. Uji –t c. Koefesien Determinasi	Berdasarkan hasil analisis pengaruh stresss kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai Signifikansi sebesar 0,001 dengan nilai koefisien beta - 0,306 bernilai negatif. Nilai Signifikansi $0,001 < 0,05$ mengindikasikan bahwa $H_0$ ditolak dan $H_2$ diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa Stress Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menandakan semakin tinggi nilai stresss kerja maka kepuasan kerja dari pegawai akan menurun.

			<p>dipertanggungjawabkan</p> <p>4. tingkat ketidaksamaan dalam bekerja</p> <p>5. Optimalisasi jam kerja</p> <p>6. Pengerjaan tugas sesuai dengan kualitas yang ditargetkan serta ketepatan waktu kerja.</p>		
3.	<p>Novi Herdiana Sari (2018) “Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Finance”</p>	<p>Variabel X : Stres kerja</p> <p>Variabel Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>Indikator Stres Kerja:</p> <p>1. Fisiologis</p> <p>2. Psikologis</p> <p>3. Prilaku</p> <p>Indikator Kinerja Karyawan:</p> <p>1. Kuantitas</p> <p>2. Kualitas</p> <p>3. Pelaksanaan tugas</p> <p>4. Tanggung jawab</p>	<p>1. Analisis deskriptif/Kualitatif</p> <p>2. Analisis kuantitatif</p> <p>3. Analisis koefisien korelasi</p> <p>4. Analisis koefisien determinasi</p> <p>5. Uji Hipotesis korelasi</p>	<p>Hasil analisis koefisien korelasi <i>product moment</i> diperoleh nilai sebesar 0,234 yang artinya hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang rendah. Berdasarkan analisis koefisien determinasi didapatkan bahwa stres kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 5,47%. Selain itu, hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan bahwa <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> yaitu <math>(1,868 &gt; 1,672)</math>, artinya terdapat hubungan yang positif antara</p>

					stres kerja dengan kinerja karyawan.
4.	Anggita Nurjanah (2021) “Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan”	Variabel X : 1. Stres kerja 2. Motivasi Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Indikator Stres Kerja: 1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan organisasi  Indikator Kinerja Karyawan: 1. Kualitas 2. Komunikasi 3. Ketepatan waktu 4. Kemampuan Inisiatif	1. Analisis regresi linear berganda 2. Uji asumsi klasik 3. Uji normalitas 4. Uji multikolinearitas 5. Uji Heteroskedastisitas 6. Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t) 7. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F) 8. Koefisien Determinan (R-Square)	Hasil penelitian secara parsial diketahui bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Cabang Medan. Secara parsial diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Cabang Medan. Secara simultan diketahui bahwa stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Medan.
5.	Muhamad Ekhsan (2021) “Pengaruh Stres Kerja,	Variabel X : 1. Stres kerja 2. Konflik Kerja	Indikator Stres Kerja: 1. Intimidasi dan tekanan 2. Ketidakcocokan pekerjaan 3. Pekerjaan yang berbahaya	1. Uji validitas 2. Reliabilitas 3. Analisis regresi linear berganda 3. Uji t 4. Uji f	Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan

	Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cabinino Putra ”	3. Kompensasi Variabel Y: Kinerja Karyawan	4. Target dan harapan 5. Perbedaan penilaian perusahaan dan karyawan.  Indikator Kinerja Karyawan: 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu	5. Koefisien determinasi	antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Koefisien regresi variabel stres kerja sebesar 0,233 yang artinya adanya pengaruh stres kerja dengan kinerja karyawan.
--	----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sumber: Penelitian terdahulu

### 2.4.2 Kerangka Pemikiran

Stres merupakan respons tubuh yang muncul saat seseorang menghadapi kondisi tekanan, ancaman, atau suatu perubahan yang bersumber dalam dirinya atau dari luar dirinya. Tekanan-tekanan yang didapatkan dalam pekerjaan dan keluarga menimbulkan peristiwa-peristiwa yang merupakan luapan emosi yaitu stres kerja. Stres kerja menurut Vanchapo (2020) adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya. Stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan.

Menurut Afandi, P. (2018) indikator stres kerja yaitu :

1. Tuntutan Tugas
2. Tuntutan Peran
3. Tuntutan Antar Pribadi
4. Struktur Organisasi
5. Kepemimpinan

Seluruh kegiatan yang ada pada perusahaan akan berjalan dengan baik apabila semua karyawan yang ada dalam perusahaan mempunyai tingkat stres yang stabil, jika karyawan memiliki tingkat stres yang stabil maka kinerja diharapkan akan lebih maksimal yang akan berpengaruh baik pada perusahaan.

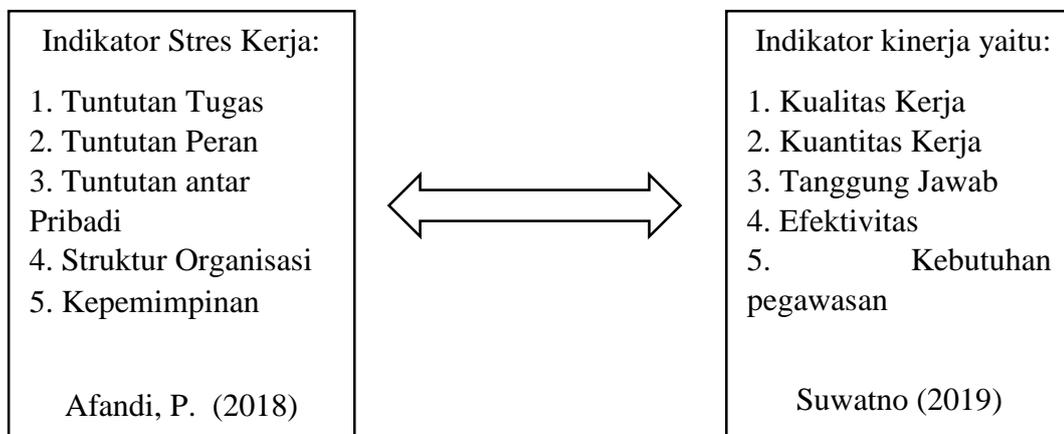
Mangkuprawira dalam Sitinjak, *et al* (2021) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Menurut Suwatno (2019) terdapat 5 indikator kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas

2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kebutuhan pengawasan

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Anggita Nurjanah (2021) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan” dimana variabel dan indikator yang digunakan dalam penelitian tersebut memiliki persamaan dengan penelitian ini, yang mana hasil dari penelitian tersebut adalah Hasil penelitian secara parsial diketahui bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Cabang Medan. Maka konstelasi penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.2 Konstelasi Penelitian

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara dari penelitian yang kebenarannya harus dibuktikan dan diuji secara empiris. Berdasarkan penelitian diatas maka penulis mempunyai paradigma dan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga adanya hubungan negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan di PT Sumatera Prima Fibreboard Jakarta.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah verifikatif dengan metode penelitian *exploratory survey*. Berdasarkan karakteristik masalah dalam penelitian ini termasuk dalam tipe korelasional karena dalam penelitian ini menggunakan hipotesis dengan menguji hubungan antara kedua variabel dimana dalam penelitian ini variabel *independent* adalah stres kerja karyawan dan variabel *dependent* adalah kinerja karyawan di PT Sumatera Prima Fibreboard Jakarta dan teknik penelitian yang digunakan adalah statistik deskriptif.

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

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

Dalam penelitian ini adalah stres kerja sebagai variabel X (*independent variable*) dan kinerja karyawan sebagai variabel Y (*dependent Variable*).

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

Unit analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah unit analisis berupa individual, yaitu berupa sumber data yang diperoleh dari respon individu. Individu yang dimaksud adalah seluruh karyawan PT Sumatera Prima Fibreboard Jakarta.

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

Lokasi penelitian dilakukan penulis pada PT Sumatera Prima Fibreboard Jakarta yang beralamat di Jl. Jend. Sudirman Kav. 70-71 Senayan Kebayoran Baru Jakarta Selatan DKI Jakarta, RT.3/RW.3, Kuningan, Setia Budi, Kecamatan Setiabudi, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12910.

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

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

Jenis data yang diteliti penulis adalah kuantitatif data yang berbentuk dokumen yang diperoleh dari pihak SDM perusahaan. Penelitian yang digunakan berhubungan dengan alat analisis statistik untuk mengolah hasil survey dan kuisioner dimana akan diuji untuk menemukan ada atau tidaknya hubungan antara variabel.

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

Dalam penelitian ini, sumber data penelitian yang digunakan diperoleh dari sumber yaitu:

1. Data Primer

Data primer berupa data atau angka mengenai data stres kerja karyawan dan data kinerja karyawan PT Sumatera Prima Fibreboard Jakarta. Data kuantitatif juga digunakan penulis dalam penelitian ini untuk mengolah hasil survey dari

kuisisioner yang berhubungan dengan alat analisis statistik dimana akan diuji untuk menemukan ada atau tidaknya hubungan variabel stres kerja dengan kinerja karyawan.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder berupa data yang diperoleh dalam bentuk data-data dari berbagai sumber dokumen ataupun laporan tertulis lainnya yang tersedia pada PT Sumatera Prima Fibreboard Jakarta.

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1 Tabel Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
Stres Kerja (X)	1. Tuntutan Tugas	1. Target perusahaan dan tuntutan tugas tinggi. 2. Banyaknya tugas yang dibebankan kepada karyawan. 3. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tepat.	Ordinal
	2. Tuntutan Peran	1. Karyawan memahami dengan jelas uraian pekerjaan yang diberikan. 2. Karyawan mengerjakan berbagai tugas secara bersamaan dengan pekerjaan lain.	Ordinal
	3. Tuntutan antar Pribadi	1. Karyawan menjaga komunikasi dengan rekan kerja. 2. Relasi dengan rekan kerja terjalin dengan baik dan tidak ada konflik. 3. Keberhasilan rekan kerja dapat menjadi pesaing kerja.	Ordinal
	4. Struktur Organisasi	1. Tugas yang diberikan sesuai dengan deskripsi pekerjaan. 2. Wewenang yang diberikan sesuai dengan jabatan 3. Alur perintah struktur organisasi sangat jelas dan membuat karyawan nyaman bekerja.	Ordinal
	5. Kepemimpinan	1. Pemimpin mampu mendorong semangat karyawan	Ordinal

		<p>2. Pemimpin menciptakan kondisi yang kondusif dalam lingkungan kantor.</p> <p>3. Pemimpin bersikap adil dan wajar sehingga karyawan terhindar dari stres.</p>	
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas Kerja	<p>1. Pekerjaan yang ditugaskan dapat terselesaikan tanpa adanya revisi/perbaikan.</p> <p>2. Bekerja dengan akurasi yang tinggi.</p> <p>3. Cepat tanggap terhadap tugas baru.</p>	Ordinal
	2. Kuantitas Kerja	<p>1. Standar kualitas kerja yang ditetapkan oleh perusahaan selama ini tidak dapat dicapai dengan baik.</p> <p>2. Memaksimalkan pencapaian target yang telah ditargetkan oleh perusahaan.</p> <p>3. Dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.</p>	Ordinal
	3. Tanggung Jawab	<p>1. Karyawan bertanggung jawab terhadap tugas yang dilakukan.</p> <p>2. Mampu bekerja dengan cepat, tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.</p> <p>3. Selalu bekerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.</p> <p>4. Siap menerima sanksi atas tindakan yang dilakukan</p>	Ordinal
	4. Efektivitas	<p>1. Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat.</p> <p>2. Dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien.</p>	Ordinal
	5. Kebutuhan Pegawai	<p>1. Karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan</p>	Ordinal

		2. Karyawan mampu menyelesaikan tugas pekerjaan secara mandiri.	
--	--	-----------------------------------------------------------------	--

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini menggunakan metode penarikan sampel *nonprobability sampling* dengan menggunakan sampling jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Dalam penelitian ini sebanyak 32 karyawan digunakan sebagai sampel.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017) terdapat beberapa jenis prosedur pengumpulan data, yaitu:

#### 3.6.1. Sumber Data Primer

Pengumpulan sumber data primer dilakukan dengan 3 cara, yaitu:

1. Wawancara

Wawancara merupakan proses interaksi dan komunikasi untuk memperoleh data yang diperlukan. Dalam hal ini penulis melakukan wawancara dengan tanya jawab secara langsung dengan pihak terkait agar mengetahui gambaran dan fenomena yang terjadi di perusahaan.

2. Kuisioner

Kuisioner merupakan teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan yang disampaikan kepada responden secara tertulis mengenai stres kerja dengan kinerja karyawan untuk dijawab. Kemudian pertanyaan dalam kuisioner tersebut akan diukur dengan skala *likert*, dimana skala likert memiliki ukuran dari sangat positif sampai sangat negatif. Berikut tabel skala likert.

Tabel 3.2 Keterangan Skala Likert Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### 3. Observasi

Observasi merupakan kegiatan pengumpulan data melalui penglihatan langsung dilapangan sehingga aspek-aspek tertentu dalam penelitian yang diamati relevan dengan masalah serta tujuan penelitian.

#### 3.6.2. Sumber Data Sekunder

Dalam pengambilan data ini penulis mempelajari literatur yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian maupun objek penelitian untuk memperoleh data melalui berbagai sumber teoritis seperti buku, jurnal, penelitian terdahulu serta penyedia data dari PT Sumatera Prima Fibreboard Jakarta.

### 3.7 Metode Pengolahan/Analisis Data

#### 3.7.1 Uji Instrumen Data

##### a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuisioner untuk mengukur validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi antar nilai pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dengan total nilai variabel. Rumus Korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi *product moment*. Rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{(n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2)(n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2)}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi antara variabel stres kerja dengan kinerja karyawan

x = Skort butir pertanyaan

y = Total skor

$\sum x$  = Jumlah nilai dalam distribusi x

$\sum y$  = Jumlah nilai dalam distribusi y

n = Jumlah sampel yang diuji

Menggunakan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) diketahui  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  apabila  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  maka status kuisioner gugur.

##### b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji Reliabilitas dilakukan untuk seluruh item pertanyaan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan program SPSS versi 22.

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

Dimana:

ri = koefisien reliabilitas Alfa Cronbach

k = jumlah item soal

$\sum s_i^2$  = jumlah varians skor tiap item

$s_t^2$  = varians total

Tabel 3.3 Kriteria Penilaian pada Uji Rebiabilitas (Alpha Cronbach)

No.	Interval	Keterangan
1.	0,8 -1,0	Reliabilitas baik
2.	0,6 – 0,799	Reliabilitas diterima
3.	< 0,6	Reliabilitas kurang baik

Sumber: Sugiyono (2017)

### 3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui hasil penelitian valid atau tidak dengan data yang digunakan secara teori perlu dilakukan pengujian asumsi klasik. Dalam penelitian ini model analisis yang digunakan yaitu regresi linear sederhana. Untuk menguji apakah model regresi yang digunakan dalam penelian ini valid atau tidak maka perlu dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas dan uji heterokedesitas

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau yang diambil dari populasi normal. Dalam penelitian ini untuk melakukan uji normalitas menggunakan SPSS 22.

#### 2. Uji Heterokedestisitas

Uji heterokedestisitas bertujuan untuk menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier. Uji heteroskedestisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedestisitas yaitu ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

### 3.7.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah teknik analisa yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul baik melalui observasi, wawancara, tabel maupun angket dari data yang dihasilkan. Analisa ini merupakan teknik deskriptif yang memberikan informasi tentang data yang dimiliki dan tidak bermaksud untuk menguji hipotesisnya. Untuk menghitung total tanggapan responden digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100$$

Menurut Sugiyono (2017) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan dengan skor maksimum setiap kuisioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1 atau berada diantara 20% sampai 100%. Maka diperoleh kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.4 Interpretasi Stres Kerja dan Kinerja karyawan

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
0% - 20%	Sangat tidak setuju
20% - 40%	Tidak setuju
40% - 60%	Ragu-ragu
60% - 80%	Setuju
80% - 100%	Sangat setuju

Sumber: Sugiyono (2017)

### 3.7.4 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif bertujuan mencari hubungan yang menjelaskan sebab-sebab dalam fakta-fakta sosial yang terukur, menunjukkan hubungan variabel serta menganalisa. Penelitian kuantitatif dilakukan dengan mengumpulkan data dan hasil analisis untuk mendapatkan informasi yang harus disimpulkan.

### 3.7.5 Analisis Koefisien Rank Spearman

Analisis korelasi *Rank Spearman* bertujuan untuk mengukur seberapa besar tingkat hubungan 2 variabel yaitu stres kerja dan kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2017) rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi *Rank Spearman* yaitu:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)} \quad \text{dimana } d^2 = \sum (R(X_i) - R(Y_i))^2$$

Dimana:

- rs = Nilai korelasi *Rank Spearman*
- n = Ukuran sampel
- R = Rangking

$d_i$  = Selisih dari Rangkaing ke-I

Untuk menginterpretasikan hasil penelitian korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5 Interval Koefisien Korelasi

No.	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1.	0,00-0,199	Sangat rendah
2.	0,20-0,399	Rendah
3.	0,40-0,599	Sedang
4.	0,60-0,799	Kuat
5.	0,80-1,00	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2017)

### 3.7.6 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Sugiyono (2017) Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi. Menentukan besar kecilnya sumbangan atau pengaruh variabel bebas terhadap yang terikat.

Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

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

KD = Nilai koefisien determinasi

$r^2$  = Nilai koefisien korelasi

### 3.7.7 Uji Regresi Sederhana

Uji regresi sederhana merupakan sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dimana dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan dan satu variabel independen yaitu stres kerja. Dalam model regresi, variabel independen menerangkan variabel dependennya atau menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

$$Y = a + b X$$

Dimana:

Y = Variabel dependen

a = Konstanta

b = Koefisien variabel X

X = Variabel independen

### 3.7.8 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dengan Uji t

Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak, maka perlu dilakukan uji koefisien korelasi. Penelitian ini menggunakan uji t untuk mengenai signifikan, dengan rumus:

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

Dimana:

t = Nilai t hitung

n = Jumlah responden

r = Koefisien korelasi antara stres kerja dengan kinerja karyawan

Untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan nyata atau tidaknya, maka dilakukan uji hipotesis sebagai berikut:

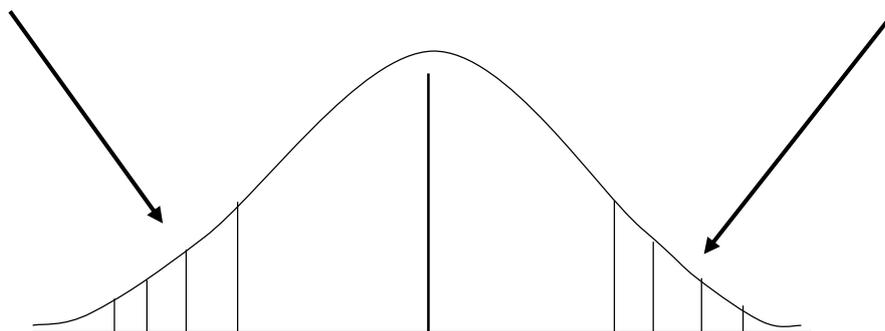
1.  $H_0: r \leq 0$ , yaitu terdapat hubungan yang negatif antara variabel x stres kerja dan variabel y kinerja karyawan
2.  $H_a: r \geq 0$ , yaitu terdapat tidak terdapat hubungan yang negatif antara variabel x stres kerja dan variabel y kinerja karyawan

Dari perhitungan thitung di atas dibandingkan dengan ttabel, untuk melakukan uji ttabel digunakan taraf nyata 5% atau 0,05. Maka kriteria hasil pengujian hipotesisnya dirumuskan dengan:

1.  $H_0 = -t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ , artinya terdapat hubungan yang negatif dengan kinerja karyawan, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
2.  $H_a = -t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ , artinya tidak hubungan yang negatif dengan kinerja karyawan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Daerah Penerimaan  $H_0$

Daerah penerimaan  $H_a$



Gambar 3. 1 Kurva Uji Statistik

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

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

##### **4.1.1 Profil PT Sumatera Prima Fibreboard Jakarta**

PT. Sumatera Prima Fibreboard Jakarta adalah perusahaan swasta didirikan berdasarkan Akte Notaris. 70 tanggal 10 November 1993 Notaris Esther Daniar Iskandar, SH dan Akte Notaris No.12 tahun 2009 Notaris Agnes Angelika, SH. Kantor pusat berkedudukan di Jakarta dan lokasi pabrik di Desa Palembang, Ogan Ilir Sumatera Selatan. PT Sumatera Prima Fibreboard Jakarta beralamat di Gedung Prosperity Lt. 51 District 8, SCBD Lot 28, Jl. Jend. sudirman kav 52-53, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12910. PT. Sumatera Prima Fibreboard Jakarta bergerak di bidang industri manufaktur panel kayu (Medium Density Fibreboard) dimana mulai memproduksi panel serat berkerapatan sedang MDF (Medium Density Fibreboard) sejak tahun 2004. Berdiri diatas area yang cukup luas untuk perusahaan manufaktur yang tempatnya di Kabupaten Ogan Ilir kurang lebih 28 km di sebelah selatan kota Palembang. Pabrik PT. Sumatera Prima Fibreboard dirancang untuk mampu memproduksi MDF sebanyak 140.000m<sup>3</sup> per tahun. MDF (Medium Density Fibreboard) adalah panel serat berkerapatan sedang yang dibentuk dari serat kayu (fibre) yang dipadatkan bersama dengan mesin melalui proses penekanan dan pemanasan secara terus menerus pada saat bersamaan. MDF telah berhasil digunakan dalam industri manufaktur perabot rumah tangga dan sebagai bahan *alternative plywood* tradisional dengan menggunakan teknologi mutakhir produk PT Sumatera Prima Fibreboard Jakarta ini secara luas dapat digunakan untuk material bangunan, perabot rumah tangga, plafon, lantai, dan untuk produk-produk yang mensyaratkan standar emisi. Ketebalan MDF yang diproduksi mulai dari 2,5mm hingga 25mm.

#### **Visi & Misi (*Vision & Mission*) PT Sumatera Prima Fibreboard Jakarta**

##### **Visi (*Vision*)**

Menjadi produsen berbasis kayu kelas dunia di Asia melalui kualitas dan keunggulan operasional (*To be a world class wood-based manufacturer in Asia through quality and operational excellence*)

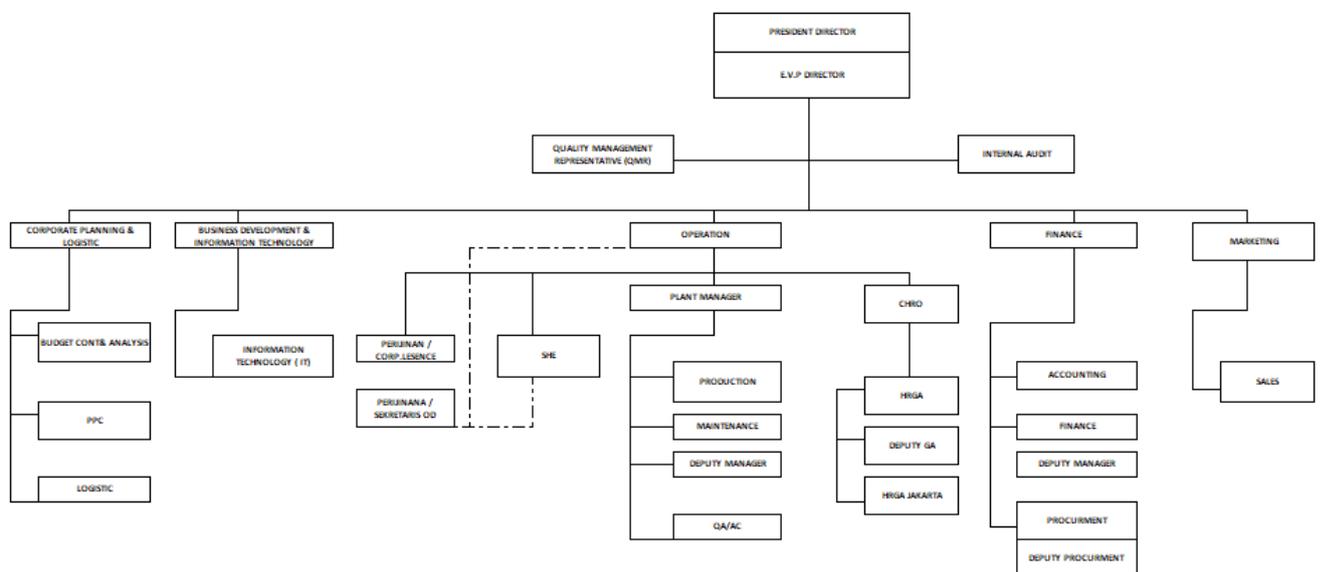
##### **Mission (*Mission*)**

1. Memberikan MDF premium kepada pelanggan dan nilai tambah untuk pemangku kepentingan (*To provide premium MDF to customers and added-value to stakeholders*).
2. Untuk memastikan kepuasan pelanggan melalui kualitas dan pelayanan (*To ensure customer satisfaction through quality and service*).
3. Menjadi perusahaan tempat orang-orang sukses ingin bekerja dan terus meningkatkan kompetensi sumber daya manusia kami (*To be a company where successful people wants to work and continuously improve our human resources competency*).

4. Untuk terus meningkatkan keberlanjutan rantai pasokan (*To continuously enhance supply chain sustainability*).
5. Untuk terus meningkatkan proses bisnis, teknologi dan produk (*To continuously improve business process, technology and product*).
6. Untuk meningkatkan hubungan dan mendukung perkebunan karet lokal petani melalui kemitraan dalam program peremajaan dan membangun pasokan kayu ramah lingkungan yang berkelanjutan (*To enhance relationship and support the local rubber plantation farmers through partnership in replanting programs and establish sustainable eco-friendly wood supply*).

#### 4.1.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT Sumatera Prima Fibreboard Jakarta sebagai berikut:



Sumber: PT Sumatera Prima Fibreboard Jakarta

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Sumatera Prima Fibreboard Jakarta

Adapun tanggung jawab dari jabatan struktur organisasi dari PT Sumatera Prima Fibreboard Jakarta, sebagai berikut:

##### 1. *President Director*

Bertanggung Jawab untuk :

Bertanggung jawab penuh atas jalannya kegiatan perusahaan.

##### 2. *Marketing Director*

Bertanggung Jawab untuk :

- a. Menerima shipping Instruction ( SI ) Dari team Sales
- b. Print Sales Order ( SO ) Dari System AX Sesuai dengan SI
- c. Membuat Draft P , List, Invoice, Shipping Instruction Dan Kelengkapan Dokument Lainnya sesuai dengan permintaan Customer Atau LC
- d. Menerima pemberitahuan actual barang
- e. Mengirim dokument Ekspor
- f. Membuat dokument V legal dan mengirimkan dokument Tersebut ke pihak yang di tuju.

### 3. Sales Manager

Bertanggung Jawab untuk :

- a. Mengkoordinir Team Sales untuke pencapaian target sales yang ditetaPkan oleh management
- b. Memimpin, Mengarahkan, Mengembangkan & Memotivasi Team Sales Untuk Mencapai Target
- c. Menjaga & Mengembangkan hubungan kerja sama yang baik dengan pembeli local maupun luar negeri
- d. Melakukan Evaluasi Kerja team Sales
- e. Memastikan sistem & prosedur di Sales & Admin Terlaksana dengan baik

### 4. Sales Supervisor

Bertanggung Jawab untuk :

- a. Mengkoordinir Team Sales untuk pencapaian target sales yang ditetapkan oleh management
- b. Memimpin, Mengarahkan ,Mengembangkan & Memotivasi Team Sales Untuk Mencapai Target
- c. Menjaga & Mengembangkan hubungan kerja sama yang baik dengan pembeli local maupun luar negeri
- d. Melakukan Evaluasi Kerja team Sales
- e. Memastikan sistem & prosedur di Sales & Admin Terlaksana dengan baik

### 5. Procurement Manager

Bertanggung Jawab untuk :

- a. Merancang perencanaan menyeluruh pengadaan Barang dan Jasa.
- b. Menjamin sistem procurement / purchasing dapat berjalan dengan baik.
- c. Mempertanggungjawabkan hasil pembelian dan memastikan bahwa semua kebutuhan Plant terpenuhi baik secara quantity, quality dan delivery dengan serta *terms* yang disepakati.
- d. Ikut memastikan sistem in/out kayu (log) dapat berjalan dengan baik.
- e. Pengembangan SDM di Procurement Department.

## 6. *Procurement Deputy Manager*

Bertanggung Jawab untuk :

- a. Merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengendalikan aktifitas Bagian Procurement dalam rangka pengadaan Barang dan Jasa
- b. Menganalisis persoalan-persoalaan besar yang tidak mampu ditangani oleh bawahan
- c. Menyampaikan laporan secara periodik kepada Procurement Manager
- d. Mengembangkan kualitas SDM Log Procurement.
- e. Memberikan kontribusi pada formulasi dan koordinasi yang menyangkut kebijakan-kebijakan perusahaan dalam rangka menjaga keharmonisan usaha dengan lingkungan.
- f. Memenuhi target pengadaan Barang dan Jasa sesuai budget tahunan ataupun target lainnya
- g. Tugas lain yang berhubungan dengan Procurement, yang diberikan atasan.

## 7. *Procurement Administration*

Bertanggung Jawab untuk :

Membantu Manager Departemen dalam penyelesaian semua administrasi yang berhubungan dengan pekerjaan procurement.

## 8. *Maintenance Manager*

Bertanggung Jawab untuk :

- a. Merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan dan mengendalikan seluruh aktivitas Departemen Maintenance/Engineering, meliputi: mesin-mesin dan peralatan/utilitas, spare parts, SDM dan keuangan
- b. Mengoperasikan seluruh fasilitas maintenance untuk menunjang jalannya proses produksi sehingga mampu menghasilkan produk sesuai dengan spesifikasi, kuantitas, standar kualitas, delivery time, tingkatan “safety” dan biaya produksi yang telah ditetapkan
- c. Mengembangkan sistem dan prosedur operasional maintenance untuk mencapai hasil yang optimal
- d. Memberikan kontribusi pada formulasi dan koordinasi yang menyangkut kebijakan-kebijakan perusahaan dalam rangka menjaga keharmonisan usaha dengan lingkungan
- e. Memberikan kontribusi pada formulasi dan koordinasi yang menyangkut pengembangan produk baru
- f. Menganalisis persoalan-persoalaan besar yang tidak mampu ditangani oleh bawahan
- g. Menyampaikan laporan secara periodic kepada Plant Manager dengan cara mengumpulkan data-data, menganalisis dan menyimpulkan, serta menyajikannya dalam bentuk informasi dan trends bersama laporan hasil pelaksanaan kegiatan maintenance/engineering

- h. Mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusia Departemen Maintenance
- i. Melakukan penyediaan secara kontinyu terhadap seluruh SDM yang bekerja di Departemen Maintenance.
- j. Melakukan pengawasan terhadap pemakaian spare part.

#### 8. *Maintenance Planner*

Bertanggung Jawab untuk :

Perencanaan kegiatan di Maintenance/Engineering yang meliputi setting up, installing, repairing, pemeliharaan/maintenance mesin, peralatan, instrument dan fabrikasi peralatan mechanical dan electric.

#### 9. *Maintenance Administration*

Bertanggung Jawab untuk :

Membantu Manager Departemen, Supervisor dan Foreman dalam penyelesaian pekerjaan administrasi yang berhubungan dengan laporan, jadwal, penyimpanan dokumen serta pekerjaan administrasi lainnya

### 4.2 Profil Responden

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik kuisisioner dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada karyawan PT Sumatera Prima Fibreboard Jakarta. Untuk mendapatkan data karyawan PT Sumatera Prima Fibreboard Jakarta mengisi kuisisioner tersebut, dibutuhkan sebanyak 32 responden yang dijadikan sebagai sampel.

Berikut adalah karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian:

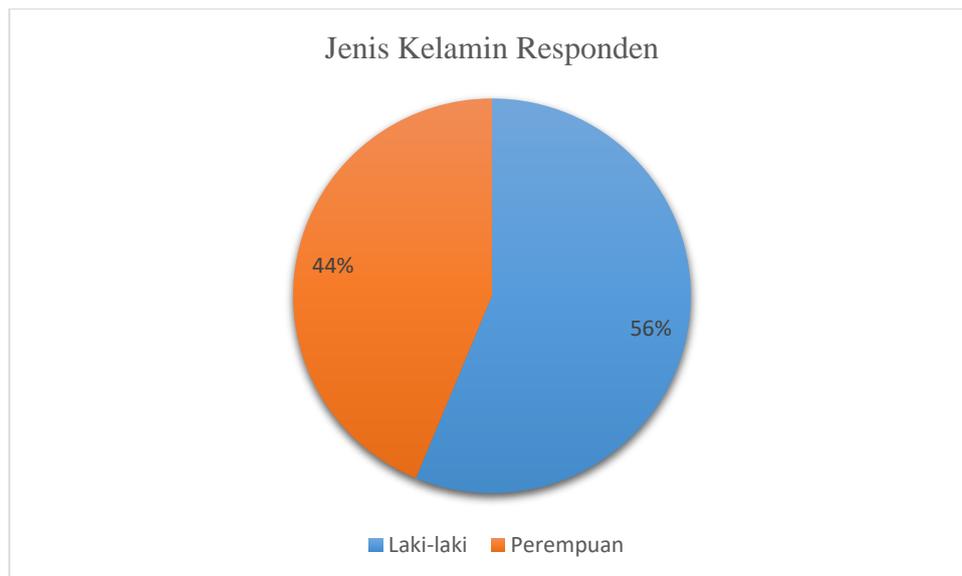
#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin disajikan dalam tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	18	56
Perempuan	14	44
Jumlah	32	100

Sumber: Data primer, diolah 2022



Gambar 4. 2 Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil data yang terdapat dalam kuisisioner, komposisi responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin secara keseluruhan berjumlah 32 responden.

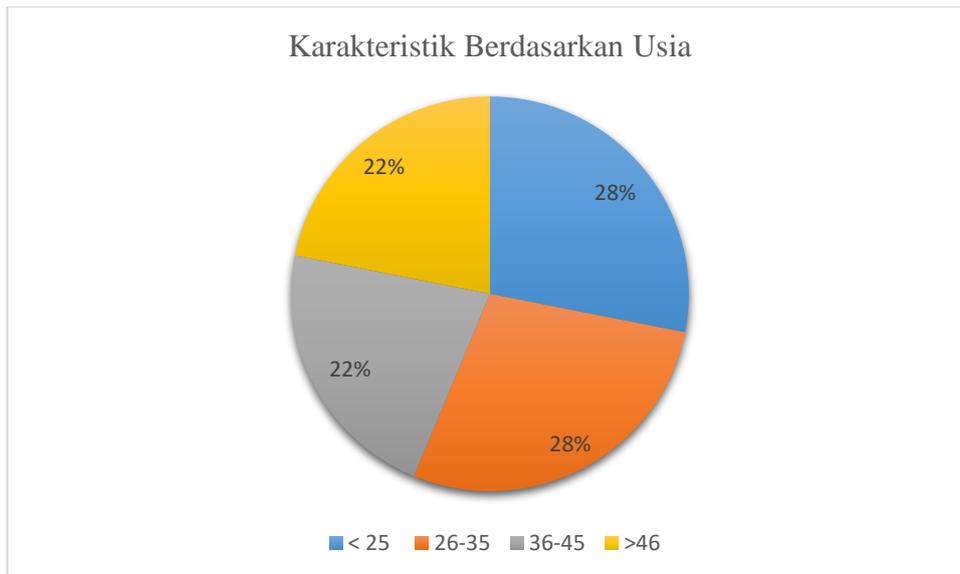
Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini lebih banyak jumlah karyawan laki-laki dengan jumlah frekuensi 18 orang atau 56% dan karyawan perempuan dengan jumlah 14 atau 44%. Demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 18 orang atau 56%.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
< 25	9	28
26-35	9	28
36-45	7	22
>46	7	22
Jumlah	32	100

Sumber: Data primer, diolah 2022



Gambar 4. 3 Karakteristik Berdasarkan Usia

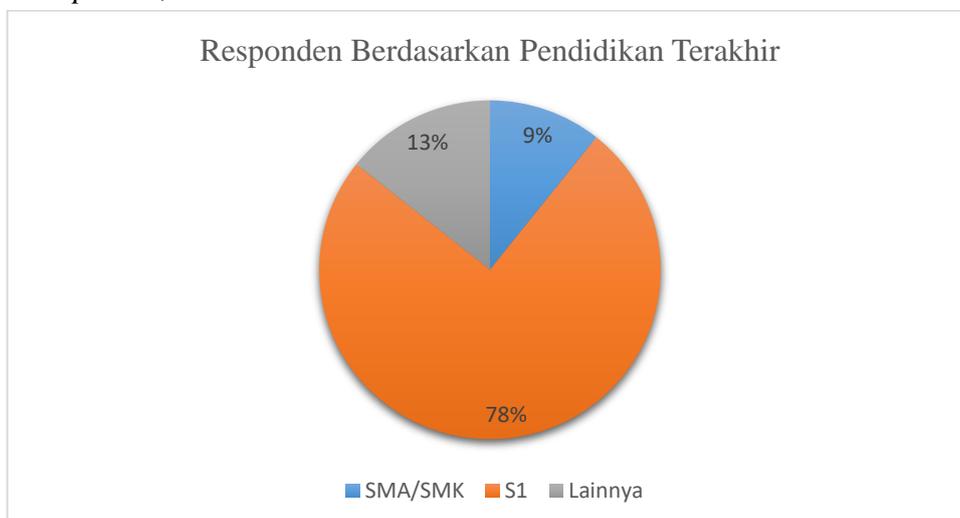
Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden yang berusia <25 tahun sebanyak 9 karyawan atau sebanyak 28%, resonden yang berusia 26-35 tahun sebanyak 9 karyawan atau 28%, kemudian responden yang berusia 36-45 sebanyak 7 karyawan atau 22%, dan responden yang berusia >46 tahun sebanyak 7 karyawan atau 22%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini paling banyak berada dalam kisaran < 25 tahun dan 26-35 tahun dimana sama-sama memiliki presentase 28%.

### 3. Karateristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMA/SMK	3	9
S1	21	78
Lainya	4	13
Jumlah	32	100

*Sumber: Data primer, diolah 2022*



Gambar 4. 4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

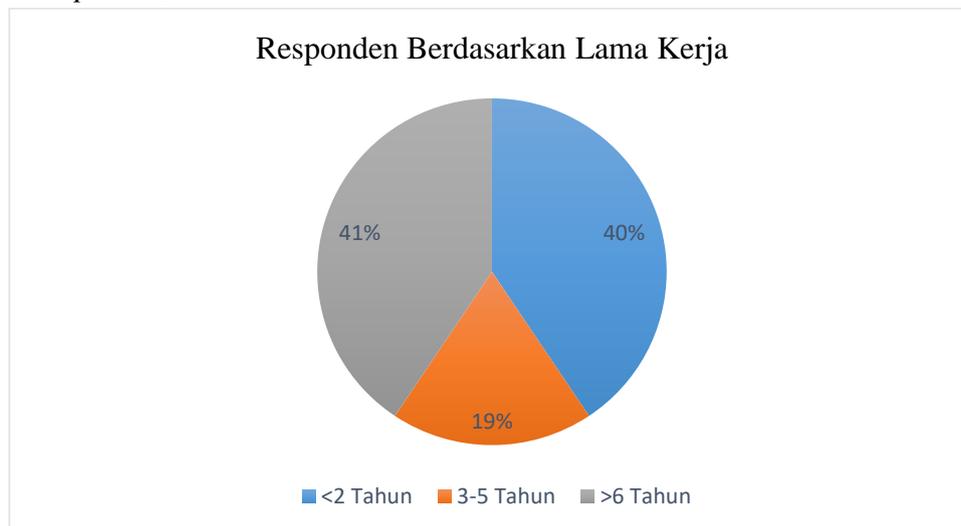
Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa responden dengan jenjang pendidikan SMA/SMK sebanyak 3 karyawan atau 9%, dilanjutkan dengan jenjang pendidikan S1 sebanyak 21 karyawan atau 78%, dan jenjang pendidikan lainnya masuk dalam kategori D3 dan S2 terdapat 4 karyawan atau 13%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa rata-rata responden dalam penelitian ini berada dalam kategori pendidikan S1 yaitu sebanyak 21 karyawan atau 78%.

#### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Frekuensi	Presentase
<2 Tahun	13	40
3-5 Tahun	6	18
>6 Tahun	13	41
Jumlah	32	100

Sumber: Data primer, diolah 2022



Gambar 4. 5 Responden Berdasarkan Lama Kerja

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa responden yang bekerja <2 Tahun sebanyak 13 karyawan atau 41%, kemudian responden yang bekerja 3-5 Tahun sebanyak 6 karyawan atau 18%, dan responden yang bekerja >6 tahun sebanyak 13 karyawan atau 41%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa rata-rata lama bekerja karyawan berada dalam kategori <2 tahun dan >6 tahun dimana sama-sama 13 karyawan dan memiliki presentase 41%.

#### 4.3. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Uji validitas ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, nilai r hitung diolah dengan menggunakan SPSS 22 pada tabel *correlations*. Sedangkan nilai r tabel diambil dengan menggunakan r tabel dengan rumus  $df = n - 2$ . Untuk mencari nilai r tabel dengan  $n = 32$ , digunakan tingkat signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Nilai r tabel sebesar 0,349 (Lampiran 10 r tabel)

### 4.3.1. Uji Validitas Variabel Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

#### a. Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Tabel 4. 5 Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Indikator	Ukuran	rhitung	rtabel	Keterangan
1. Tuntutan Tugas	Target perusahaan dan tuntutan tugas tinggi.	0,471	0,349	Valid
	Banyaknya tugas yang dibebankan kepada karyawan.	0,497	0,349	Valid
	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tepat.	0,387	0,349	Valid
2. Tuntutan Peran	Karyawan memahami dengan jelas uraian pekerjaan yang diberikan.	0,377	0,349	Valid
	Karyawan mengerjakan berbagai tugas secara bersamaan dengan pekerjaan lain.	0,462	0,349	Valid
3. Tuntutan Antar Pribadi	Karyawan menjaga komunikasi dengan rekan kerja.	0,450	0,349	Valid
	Relasi dengan rekan kerja terjalin dengan baik dan tidak ada konflik.	0,494	0,349	Valid
	Keberhasilan rekan kerja dapat menjadi pesaing kerja.	0,532	0,349	Valid
4. Struktur Organisasi	Tugas yang diberikan sesuai dengan deskripsi pekerjaan.	0,587	0,349	Valid
	Wewenang yang diberikan sesuai dengan jabatan	0,578	0,349	Valid
	Alur perintah struktur orgasasi sangat jelas dan membuat karyawan nyaman bekerja.	0,562	0,349	Valid
5 Kepemimpinan	Pemimpin mampu mendorong semangat karyawan.	0,691	0,349	Valid
	Pemimpin menciptakan kondisi yang kondusif dalam lingkungan kantor.	0,664	0,349	Valid
	Pemimpin bersikap wajar dan adil sehingga karyawan terhindar dari stres.	0,656	0,349	Valid

Sumber: Data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan hasil uji validitas terhadap stres kerja karyawan yang melibatkan 32 responden dan digambarkan ke dalam 14 pertanyaan, hasil menunjukkan uji validitas dan pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien  $r > 0,349$ . Nilai r hitung diperoleh melalui pengolahan data SPSS 22 (Lampiran 8 r hitung)

Tabel 4. 6 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Ukuran	rhitung	rtabel	Keterangan
1. Kualitas Kerja	Pekerjaan yang ditugaskan dapat terselesaikan tanpa adanya revisi/perbaikan	0,494	0,349	Valid
	Bekerja dengan akurasi yang tinggi.	0,675	0,349	Valid
	Cepat tanggap terhadap tugas baru.	0,582	0,349	Valid
2. Kuantitas Kerja	Standar kualitas kerja yang ditetapkan oleh perusahaan selama ini tidak dapat dicapai dengan baik.	0,415	0,349	Valid
	Memaksimalkan pencapaian target yang telah ditargetkan oleh perusahaan.	0,675	0,349	Valid
	Dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.	0,654	0,349	Valid
3. Tanggung Jawab	Karyawan bertanggung jawab terhadap tugas yang dilakukan.	0,543	0,349	Valid
	Mampu bekerja dengan cepat, tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	0,675	0,349	Valid
	Selalu bekerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.	0,662	0,349	Valid
	Siap menerima sanksi atas tindakan yang dilakukan.	0,656	0,349	Valid
4. Efektivitas	Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat.	0,622	0,349	Valid
	Dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien.	0,716	0,349	Valid
5. Kebutuhan Pegawai	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.	0,749	0,349	Valid
	Karyawan mampu menyelesaikan tugas pekerjaan secara mandiri.	0,556	0,349	Valid

Sumber: Data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan hasil uji validitas terhadap kinerja karyawan yang melibatkan 32 responden dan digambarkan ke dalam 14 pertanyaan, hasil menunjukkan uji validitas dan pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien  $r > 0,349$ . Nilai r hitung diperoleh melalui pengolahan data SPSS 22 (Lampiran 9 r hitung)

### 4.3.2. Uji Reabilitas Variabel Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

#### a. Uji Reabilitas Variabel Stres kerja

Tabel 4. 7 Uji Reabilitas Stres Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,787	14

Sumber: Output SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, uji reabilitas yang dilakukan terhadap variabel stres kerja karyawan menunjukkan *Cronbach's Alpha* 0.778, hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dengan kriteria *Cronbach's Alpha* berada dalam kategori 0,6-0.799 yang artinya reabilitas diterima.

#### b. Kinerja Karyawan

Tabel 4. 8 Uji Reabilitas Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
,839	14

Sumber: Output SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, uji reabilitas yang dilakukan terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan *Cronbach's Alpha* 0.839, hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dengan kriteria *Cronbach's Alpha* berada dalam kategori 0,8-1,0 yang artinya reabilitas baik.

### 4.4 Uji Asumsi Klasik

#### 4.4.1 Uji Normalitas

Tabel 4. 9 Uji Normalitas

##### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Stres Kerja	,145	32	,087	,954	32	,185
Kinerja Karyawan	,206	32	,001	,869	32	,001

Sumber: Output SPSS 22

Tabel 4. 10 Uji Normalitas-Shapiro Wilk

Tingkat Signifikan 0,05

Variabel	Nilai Signifikan	Keterangan
Stres kerja (X)	0,185	Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0,001	Tidak Normal

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas dengan *Shapiro Wilk* diketahui nilai signifikan stres kerja  $0,185 > 0,05$  yang artinya berdistribusi normal, sedangkan nilai signifikan kinerja karyawan  $0,001 < 0,05$  yang artinya tidak berdistribusi normal.

#### 4.4.2 Uji Heterokedestisitas

Tabel 4. 11 Uji Heterokedestisitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,472	3,020		2,143	,040
	Stres Kerja	-,117	,093	-,223	-1,255	,219

Sumber: Ouput SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikan stres kerja adalah 0,219. Karena nilai signifikan diatas 0,05 maka sesuai dengan pengambilan keputusan dalam uji Glejser maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedestisitas dalam model regresi.

#### 4.5 Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

##### 4.5.1 Stres Kerja di PT Sumatera Prima Fibreboard Jakarta

Untuk mengetahui sejauh mana stres kerja karyawan pada PT Sumatera Prima Fibreboard Jakarta, maka berikut merupakan hasil tanggapan responden dari penyebaran kuisisioner dengan melibatkan 32 responden, hasil tanggapan tersebut kemudian diolah dan disajikan pada tabel berikut:

##### 1. Indikator Tuntutan Tugas

###### a. Target perusahaan dan tuntutan tugas tinggi

Tabel 4. 12 Jawaban Responden mengenai pernyataan Target perusahaan dan tuntutan tugas tinggi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	1	1	4	3,1
Setuju	2	18	36	56,3
Ragu-ragu	3	8	24	25
Tidak Setuju	4	5	20	15,6
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
Jumlah		32	81	100

Sumber: Data kuisisioner, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 81 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100 \\ &= \frac{81}{5 \times 32} \times 100 = 50,63\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperolehh nilai sebesar 50,63%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan ragu-ragu dengan pernyataan target perusahaan dan tuntutan tugas sangat tinggi.

b. Banyaknya tugas yang dibebankan kepada karyawan.

Tabel 4. 13 Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Banyaknya tugas yang dibebankan kepada karyawan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	1	1	1	3,1
Setuju	2	9	18	28,1
Ragu-ragu	3	8	24	25
Tidak Setuju	4	12	48	37,5
Sangat Tidak Setuju	5	2	10	6,3
Jumlah		32	101	100

Sumber: Data kuisisioner, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 9 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 12 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 101 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100 \\ &= \frac{101}{5 \times 32} \times 100 = 63,13\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperolehh nilai sebesar 63,13%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan setuju dengan pertanyaan banyaknya tugas yang dibebankan kepada karyawan.

c. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tepat.

Tabel 4. 14 Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tepat.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	1	3	3	9,4
Setuju	2	22	22	68,8
Ragu-ragu	3	2	2	6,3
Tidak Setuju	4	5	5	15,6
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
Jumlah		32	73	100

Sumber: Data kuisisioner, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 73 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100 \\ &= \frac{73}{5 \times 32} \times 100 = 45,56\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 45,56%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan ragu-ragu dengan Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tepat.

Tabel 4. 15 Nilai Rata-rata Tanggapan Responden Indikator Tuntutan Tugas

No.	Ukuran	Tanggapan Responden	Keterangan
1.	Target perusahaan dan tuntutan tugas tinggi	50,63	
2.	Banyaknya tugas yang dibebankan kepada karyawan.	63,13	
3.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tepat	45,63	
Rata-rata		53,13	Ragu-ragu

Sumber: Data kuisisioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas hasil nilai rata-rata indikator tuntutan tugas sebesar 53,13% yang menunjukkan bahwa karyawan ragu-ragu terhadap instrument-instrument tuntutan tugas.

## 2. Indikator Tuntutan Peran

a. Karyawan memahami dengan jelas uraian pekerjaan yang diberikan.

Tabel 4. 16 Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Karyawan memahami dengan jelas uraian pekerjaan yang diberikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	1	8	8	25
Setuju	2	22	44	68,8
Ragu-ragu	3	2	6	6,3
Tidak Setuju	4	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
Jumlah		32	58	100

Sumber: Data kuisisioner, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 58 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100$$

$$= \frac{58}{5 \times 32} \times 100 = 36,25\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 36,25%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan tidak setuju dengan pernyataan Karyawan memahami dengan jelas uraian pekerjaan yang diberikan.

b. Karyawan mengerjakan berbagai tugas secara bersamaan dengan pekerjaan lain.

Tabel 4. 17 Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Karyawan mengerjakan berbagai tugas secara bersamaan dengan pekerjaan lain.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	1	1	1	3,1
Setuju	2	7	12	21,9
Ragu-ragu	3	6	18	18,8
Tidak Setuju	4	17	68	53,1
Sangat Tidak Setuju	5	1	5	3,1
Jumlah		32	106	100

Sumber: Data kuisisioner, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 7 orang, responden yang

menjawab ragu-ragu sebanyak 6 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 17 orang, dan karyawan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 106 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100$$

$$= \frac{106}{5 \times 32} \times 100 = 66,25\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 53,75%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan setuju dengan pernyataan Karyawan mengerjakan berbagai tugas secara bersamaan dengan pekerjaan lain.

Tabel 4. 18 Nilai Rata-rata Tanggapan Responden Indikator Tuntutan Peran

No.	Ukuran	Tanggapan Responden	Keterangan
1.	Karyawan memahami dengan jelas uraian pekerjaan yang diberikan..	36,25	
2.	Karyawan mengerjakan berbagai tugas secara bersamaan dengan pekerjaan lain.	66,25	
Rata-rata		51,25	Ragu-ragu

Sumber: Data kuisisioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas hasil nilai rata-rata indikator tuntutan peran sebesar 51,25% yang menunjukkan bahwa karyawan ragu-ragu terhadap instrument-instrument tuntutan peran.

### 3. Indikator Tuntutan Antar Pribadi

a. Karyawan menjaga komunikasi dengan rekan kerja.

Tabel 4. 19 Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Karyawan menjaga komunikasi dengan rekan kerja.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	1	12	12	37,5
Setuju	2	19	38	59,4
Ragu-ragu	3	1	3	3,1
Tidak Setuju	4	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
Jumlah		32	53	100

Sumber: Data kuisisioner, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 19 orang, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 53 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100 \\ &= \frac{53}{5 \times 32} \times 100 = 33,13\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 33,13%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan tidak setuju dengan pernyataan Karyawan menjaga komunikasi dengan rekan kerja.

b. Relasi dengan rekan kerja terjalin dengan baik dan tidak ada konflik.

Tabel 4. 20 Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Relasi dengan rekan kerja terjalin dengan baik dan tidak ada konflik.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	1	11	11	34,4
Setuju	2	18	36	56,3
Ragu-ragu	3	2	6	6,3
Tidak Setuju	4	1	4	3,1
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
Jumlah		32	57	100

Sumber: Data kuisisioner, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 57 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100 \\ &= \frac{57}{5 \times 32} \times 100 = 35,63\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 35,63%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan tidak setuju dengan pernyataan Relasi dengan rekan kerja terjalin dengan baik dan tidak ada konflik.

c. Keberhasilan rekan kerja dapat menjadi pesaing kerja.

Tabel 4. 21 Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Keberhasilan rekan kerja dapat menjadi pesaing kerja.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	1	3	3	9,4
Setuju	2	10	20	31,3
Ragu-ragu	3	5	15	15,6
Tidak Setuju	4	13	52	40,6
Sangat Tidak Setuju	5	1	5	3,1
Jumlah		32	95	100

Sumber: Data kuisisioner, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 10 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 5 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 13 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 95 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100 \\ &= \frac{95}{5 \times 32} \times 100 = 60,63\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperolehh nilai sebesar 59,37%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan ragu-ragu dengan pernyataan bahwa Keberhasilan rekan kerja dapat menjadi pesaing kerja.

Tabel 4. 22 Nilai Rata-rata Tanggapan Responden Indikator Tuntutan Antar Pribadi

No.	Ukuran	Tanggapan Responden	Keterangan
1.	Karyawan menjaga komunikasi dengan rekan kerja.	33,13	
2.	Relasi dengan rekan kerja terjalin dengan baik dan tidak ada konflik.	33,63	
3.	Keberhasilan rekan kerja dapat menjadi pesaing kerja.	59,38	
Rata-rata		42,05	Ragu-ragu

Sumber: Data kuisisioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas hasil nilai rata-rata indikator tuntutan antar pribadi sebesar 42,15% yang menunjukkan bahwa karyawan ragu-ragu terhadap intrument-instrument tuntutan antar pribadi.

#### 4. Indikator Struktur Organisasi

##### a. Deskripsi pekerjaan

Tabel 4. 23 Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Deskripsi pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	1	6	6	18,8
Setuju	2	24	48	75
Ragu-ragu	3	2	6	6,3
Tidak Setuju	4	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
Jumlah		32	60	100

Sumber: Data kuisisioner, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 60 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100 \\ &= \frac{60}{5 \times 32} \times 100 = 37,50\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 37,50%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan sangat setuju dengan pernyataan Deskripsi pekerjaan.

##### b. Wewenang yang diberikan sesuai dengan jabatan

Tabel 4. 24 Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Wewenang yang diberikan sesuai dengan jabatan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	1	5	5	15,6
Setuju	2	23	46	71,9
Ragu-ragu	3	3	9	9,4
Tidak Setuju	4	1	4	3,1
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
Jumlah		32	40	100

Sumber: Data kuisisioner, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang, responden yang

menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 40 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100$$

$$= \frac{40}{5 \times 32} \times 100 = 40\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 40%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan ragu-ragu dengan pernyataan Wewenang yang diberikan sesuai dengan jabatan.

c. Alur perintah struktur orgasasi sangat jelas dan membuat karyawan nyaman bekerja.

Tabel 4. 25 Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Alur perintah struktur orgasasi sangat jelas dan membuat karyawan nyaman bekerja.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	1	3	3	9,4
Setuju	2	26	52	81,3
Ragu-ragu	3	2	6	6,3
Tidak Setuju	4	1	4	3,1
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
Jumlah		32	65	100

Sumber: Data kuisisioner, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 26 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 65 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100$$

$$= \frac{65}{5 \times 32} \times 100 = 40,63\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 40,63%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan ragu-ragu dengan pernyataan bahwa Alur perintah struktur orgasasi sangat jelas dan membuat karyawan nyaman bekerja.

Tabel 4. 26 Nilai Rata-rata Tanggapan Responden Indikator Struktur Organisasi

No.	Ukuran	Tanggapan Responden	Keterangan
1.	Deskripsi pekerjaan	37,50	
2.	Wewenang yang diberikan sesuai dengan jabatan	40,00	
3.	Alur perintah struktur orgasasi sangat jelas dan membuat karyawan nyaman bekerja.	40,63	
Rata-rata		39,37	Tidak Setuju

Sumber: Data kuisisioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas hasil nilai rata-rata indikator struktur organisasi sebesar 39,37% yang menunjukkan bahwa karyawan tidak setuju terhadap intrument-instrument struktur organisasi.

## 5. Indikator Kepemimpinan

### a. Pemimpin Mampu Mendorong Semangat Karyawan

Tabel 4. 27 Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Pemimpin Mampu Mendorong Semangat Karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	1	5	5	15,6
Setuju	2	22	44	68,8
Ragu-ragu	3	2	6	6,3
Tidak Setuju	4	3	12	9,4
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
Jumlah		32	67	100

Sumber: Data kuisisioner, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 67 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagi berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100$$

$$= \frac{67}{5 \times 32} \times 100 = 41,88\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperolehh nilai sebesar 41,88%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan ragu-ragu dengan pernyataan bahwa pemimpin mampu mendorong semangat karyawan.

b. Pemimpin Menciptakan Kondisi Yang Kondusif Dalam Lingkungan Kantor

Tabel 4. 28 Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Pemimpin Menciptakan Kondisi Yang Kondusif Dalam Lingkungan Kantor

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	1	4	4	12,5
Setuju	2	22	44	68,8
Ragu-ragu	3	4	12	12,5
Tidak Setuju	4	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
Jumlah		32	60	100

Sumber: Data kuisisioner, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 60 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagi berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100$$

$$= \frac{60}{5 \times 32} \times 100 = 37,50\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 37,50%, terhadap pernyataan bahwa pemimpin menciptakan kondisi yang kondusif dalam lingkungan kantor.

c. Pemimpin Bersikap Wajar dan Adil Sehingga karyawan Terhindar Dari Stres

Tabel 4. 29 Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Pemimpin Bersikap Wajar dan Adil Sehingga Saya Terhindar Dari Stres

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	1	5	5	15,6
Setuju	2	15	30	46,9
Ragu-ragu	3	8	24	25
Tidak Setuju	4	4	16	12,5
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
Jumlah		32	75	100

Sumber: Data kuisisioner, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 15 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 75 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100$$

$$= \frac{75}{5 \times 32} \times 100 = 46,86\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 46,86%, terhadap pernyataan bahwa pemimpin bersikap wajar dan adil sehingga saya terhindar dari stres.

Tabel 4. 30 Nilai Rata-rata Tanggapan Responden Indikator Kepemimpinan

No.	Ukuran	Tanggapan Responden	Keterangan
1.	Pemimpin mampu mendorong semangat karyawan.	41,88	
2.	Pemimpin menciptakan kondisi yang kondusif dalam lingkungan kantor.	37,50	
3.	Pemimpin bersikap wajar dan adil sehingga karyawan terhindar dari stres.	46,88	
Rata-rata		42,09	Ragu-ragu

Sumber: Data kuisioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas hasil nilai rata-rata indikator kepemimpinan sebesar 42,09% yang menunjukkan bahwa karyawan ragu-ragu terhadap intrument-instrument kepemimpinan.

Tabel 4. 31 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Stres Kerja

No.	Indikator/Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Perindikator (%)
<b>Tuntutan Tugas</b>			
1.	Target perusahaan dan tuntutan tugas tinggi	50,63	53,13
2.	Banyaknya tugas yang dibebankan kepada karyawan.	63,13	
3.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tepat	45,63	
<b>Tuntutan Peran</b>			
4.	Karyawan memahami dengan jelas uraian pekerjaan yang diberikan.	36,25	51,25
5.	Karyawan mengerjakan berbagai tugas secara bersamaan dengan pekerjaan lain.	66,25	
<b>Tuntutan Antar Pribadi</b>			
6.	Karyawan menjaga komunikasi dengan rekan kerja.	33,13	42,05

7.	Relasi dengan rekan kerja terjalin dengan baik dan tidak ada konflik.	33,63	
8.	Keberhasilan rekan kerja dapat menjadi pesaing kerja.	59,38	
<b>Struktur Organisasi</b>			
9.	Deskripsi pekerjaan	37,50	39,38
10.	Wewenang yang diberikan sesuai dengan jabatan	40,00	
11.	Alur perintah struktur orgasasi sangat jelas dan membuat karyawan nyaman bekerja.	40,63	
<b>Kepemimpinan</b>			
12.	Pemimpin mampu mendorong semangat karyawan.	41,88	42,09
13.	Pemimpin menciptakan kondisi yang kondusif dalam lingkungan kantor.	37,50	
14.	Pemimpin bersikap wajar dan adil sehingga karyawan terhindar dari stres.	46,88	
<b>Rata-rata</b>		<b>45,58</b>	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden variabel stres kerja di PT Sumatera Prima menunjukkan hasil rata-rata dari 5 (lima) indikator yang digambarkan ke dalam 14 pertanyaan dengan melibatkan 32 responden didapat nilai rata-rata sebesar 45,58%. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator tuntutan tugas yaitu sebesar 53,13%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah tanggapan responden terdapat pada indikator struktur organisasi yaitu sebesar 39,38%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada pernyataan butir 5 “Karyawan mengerjakan berbagai tugas secara bersamaan dengan pekerjaan lain.” dengan presentase sebesar 66,25%, sedangkan sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan terendah terdapat pada pernyataan butir 6” Karyawan menjaga komunikasi dengan rekan kerja” yaitu sebesar 33,13%.

#### 4.5.2 Kinerja Karyawan di PT Sumatera Prima Fibreboard Jakarta

Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT Sumatera Prima Fibreboard Jakarta, maka berikut merupakan hasil tanggapan responden dari penyebaran kuisioner dengan melibatkan 32 responden, hasil tanggapan tersebut kemudia diolah dan disajikan pada tabel berikut:

##### 1. Indikator Kualitas Kerja

###### a. Pekerjaan yang ditugaskan dapat terselesaikan tanpa adanya revisi/perbaikan

Tabel 4. 32 Jawaban Responden mengenai pernyataan Pekerjaan yang ditugaskan dapat terselesaikan tanpa adanya revisi/perbaikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	2	10	6,3
Setuju	4	16	64	50
Ragu-ragu	3	7	21	21,9
Tidak Setuju	2	7	14	21,9
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	109	100

Sumber: Data kuisioner, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 7 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 109 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagi berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100 \\ &= \frac{109}{5 \times 32} \times 100 = 68,13\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 68,13%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan setuju dengan pernyataan bahwa Pekerjaan yang ditugaskan dapat terselesaikan tanpa adanya revisi/perbaikan

###### b. Bekerja dengan akurasi yang tinggi.

Tabel 4. 33 Jawaban Responden mengenai pernyataan Bekerja dengan akurasi yang tinggi.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	12,5
Setuju	4	27	108	84,4
Ragu-ragu	3	1	3	3,1
Tidak Setuju	2	0	0	0

Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	131	

Sumber: Data kuisisioner, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 27 orang, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 131 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100$$

$$= \frac{131}{5 \times 32} \times 100 = 81,88\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 81,88%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan sangat setuju dengan pernyataan Bekerja dengan akurasi yang tinggi.

c. Cepat tanggap terhadap tugas baru.

Tabel 4. 34 Jawaban Responden mengenai pernyataan bahwa karyawan cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	3	15	9,4
Setuju	4	25	100	78,1
Ragu-ragu	3	4	12	12,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	127	100

Sumber: Data kuisisioner, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 25 orang, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 127 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100$$

$$= \frac{127}{5 \times 32} \times 100 = 79,38\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 79,38%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan setuju dengan pernyataan bahwa karyawan cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan.

Tabel 4. 35 Nilai Rata-rata Tanggapan Responden Indikator Kualitas Kerja

No.	Ukuran	Tanggapan Responden	Keterangan
1.	Pekerjaan yang ditugaskan dapat terselesaikan tanpa adanya revisi/perbaikan	68,13	
2.	Bekerja dengan akurasi yang tinggi.	81,88	
3.	Cepat tanggap terhadap tugas baru.	79,38	
Rata-rata		76,46	Setuju

Sumber: Data kuisisioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas hasil nilai rata-rata indikator kualitas kerja sebesar 76,46% yang menunjukkan bahwa karyawan setuju terhadap intrument-instrument kualitas kerja.

## 2. Indikator Kuantitas Kerja

a. Standar kualitas kerja yang ditetapkan oleh perusahaan selama ini tidak dapat dicapai dengan baik.

Tabel 4. 36 Jawaban Responden mengenai pernyataan Standar kualitas kerja yang ditetapkan oleh perusahaan selama ini tidak dapat dicapai dengan baik.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	2	10	6,3
Setuju	4	7	28	21,9
Ragu-ragu	3	6	18	18,8
Tidak Setuju	2	15	30	46,9
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	6,3
Jumlah		32	88	100

Sumber: Data kuisisioner, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 7 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 15 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 88 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagi berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100 \\ &= \frac{88}{5 \times 32} \times 100 = 55\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 55%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan ragu-ragu dengan pernyataan Standar kualitas kerja yang ditetapkan oleh perusahaan selama ini tidak dapat dicapai dengan baik.

b. Memaksimalkan pencapaian target yang telah ditargetkan oleh perusahaan.

Tabel 4. 37 Jawaban Responden mengenai pernyataan Memaksimalkan pencapaian target yang telah ditargetkan oleh perusahaan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	12,5
Setuju	4	23	92	71,9
Ragu-ragu	3	4	12	12,5
Tidak Setuju	2	1	2	2,1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	126	100

Sumber: Data kuisisioner, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 126 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100 \\ &= \frac{126}{5 \times 32} \times 100 = 78,75\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 78,75%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan setuju dengan pernyataan Memaksimalkan pencapaian target yang telah ditargetkan oleh perusahaan.

c. Dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan

Tabel 4. 38 Jawaban Responden mengenai pernyataan Dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	3	15	9,4
Setuju	4	26	104	81,3
Ragu-ragu	3	3	9	9,4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	128	100

Sumber: Data kuisisioner, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 128 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100$$

$$= \frac{128}{5 \times 32} \times 100 = 80\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 80%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan setuju dengan pernyataan Dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan

Tabel 4. 39 Nilai Rata-rata Tanggapan Responden Indikator Kuantitas Kerja

No.	Ukuran	Tanggapan Responden	Keterangan
1.	Standar kualitas kerja yang ditetapkan oleh perusahaan selama ini tidak dapat dicapai dengan baik.	55,00	
2.	Memaksimalkan pencapaian target yang telah ditargetkan oleh perusahaan.	78,75	
3.	Dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.	80,00	
Rata-rata		71,25	Setuju

Sumber: Data kuisisioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas hasil nilai rata-rata indikator kuantitas kerja sebesar 71,25% yang menunjukkan bahwa karyawan setuju terhadap instrument-instrument kuantitas kerja.

### 3. Indikator Tanggung Jawab

a. Karyawan bertanggung jawab terhadap tugas yang dilakukan.

Tabel 4. 40 Jawaban Responden mengenai pernyataan Karyawan bertanggung jawab terhadap tugas yang dilakukan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	28,1
Setuju	4	23	92	71,9
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	137	100

Sumber: Data kuisisioner, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang, dan responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 137 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagi berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100$$

$$= \frac{137}{5 \times 32} \times 100 = 85,63\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperolehh nilai sebesar 85,63%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan sangat setuju dengan pernyataan Karyawan bertanggung jawab terhadap tugas yang dilakukan.

b. Mampu bekerja dengan cepat, tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Tabel 4. 41 Jawaban Responden mengenai pernyataan Mampu bekerja dengan cepat, tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	21,9
Setuju	4	23	92	71,9
Ragu-ragu	3	2	6	6,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	133	100

Sumber: Data kuisisioner, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 133 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagi berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100$$

$$= \frac{133}{5 \times 32} \times 100 = 83,13\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperolehh nilai sebesar 83,13%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan sangat setuju dengan pernyataan Mampu bekerja dengan cepat, tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

c. Selalu bekerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 4. 42 Jawaban Responden mengenai pernyataan Selalu bekerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	21,9
Setuju	4	23	92	71,9
Ragu-ragu	3	2	6	6,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	133	100

Sumber: Data kuisisioner, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 133 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100 \\ &= \frac{133}{5 \times 32} \times 100 = 83,13\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 83,13%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan sangat setuju dengan pernyataan Selalu bekerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.

d. Siap menerima sanksi atas tindakan yang dilakukan.

Tabel 4. 43 Jawaban Responden mengenai pernyataan Siap menerima sanksi atas tindakan yang dilakukan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	18,8
Setuju	4	25	100	78,1
Ragu-ragu	3	1	3	3,1
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	133	100

Sumber: Data kuisisioner, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 25 orang, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 133 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100$$

$$= \frac{133}{5 \times 32} \times 100 = 83,13\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 83,13%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan sangat setuju dengan pernyataan Siap menerima sanksi atas tindakan yang dilakukan.

Tabel 4. 44 Nilai Rata-rata Tanggapan Responden Indikator Tanggung jawab

No.	Ukuran	Tanggapan Responden	Keterangan
1.	Karyawan bertanggung jawab terhadap tugas yang dilakukan.	85,63	
2.	Mampu bekerja dengan cepat, tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	83,13	
3.	Selalu bekerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.	83,13	
4.	Siap menerima sanksi atas tindakan yang dilakukan.	83,13	
Rata-rata		83,76	Sangat Setuju

Sumber: Data kuisisioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas hasil nilai rata-rata indikator tanggung jawab sebesar 83,76% yang menunjukkan bahwa karyawan setuju terhadap instrument-instrument tanggung jawab.

#### 4. Indikator Efektivitas

a. Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat.

Tabel 4. 45 Jawaban Responden mengenai pernyataan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	2	10	12,5
Setuju	4	26	104	81,3
Ragu-ragu	3	4	12	12,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	126	100

Sumber: Data kuisisioner, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 26 orang, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 126 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100$$

$$= \frac{126}{5 \times 32} \times 100 = 78,75\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 78,75%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan setuju dengan pernyataan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat.

b. Dapat Menggunakan Waktu Dengan Efektif Dan Efisien

Tabel 4. 46 Jawaban Responden mengenai pernyataan bahwa karyawan dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	12,5
Setuju	4	26	104	81,3
Ragu-ragu	3	2	6	6,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	130	100

Sumber: Data kuisisioner, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 26 orang, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 130 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100$$

$$= \frac{130}{5 \times 32} \times 100 = 81,25\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 81,25%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan sangat setuju dengan pernyataan bahwa karyawan dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien.

Tabel 4. 47 Nilai Rata-rata Tanggapan Responden Indikator Efektivitas

No.	Ukuran	Tanggapan Responden	Keterangan
1.	Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat.	78,75	
2.	Dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien.	81,25	
	Rata-rata	80,00	Setuju

Sumber: Data kuisisioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas hasil nilai rata-rata indikator efektivitas sebesar 80,00% yang menunjukkan bahwa karyawan setuju terhadap intrument-instrument efektivitas.

## 5. Indikator Kebutuhan Pegawai

### a. Karyawan Mampu Mengerjakan Pekerjaan Sesuai Dengan Standar Perusahaan

Tabel 4. 48 Jawaban Responden mengenai pernyataan bahwa karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	3	15	9,4
Setuju	4	28	112	87,5
Ragu-ragu	3	1	3	3,1
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	130	100

Sumber: Data kuisisioner, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 28 orang, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 130 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagi berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100$$

$$= \frac{130}{5 \times 32} \times 100 = 81,25\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperolehh nilai sebesar 81,25%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan sangat setuju dengan pernyataan bahwa karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.

### b. Karyawan Mampu Menyelesaikan Tugas Pekerjaan Secara Mandiri

Tabel 4. 49 Jawaban responden mengenai pernyataan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas pekerjaan secara mandiri

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	12,5
Setuju	4	23	92	71,9
Ragu-ragu	3	4	12	12,5
Tidak Setuju	2	1	2	3,1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	126	100

Sumber: Data kuisisioner, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 126 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100$$

$$= \frac{126}{5 \times 32} \times 100 = 78,75\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 78,75%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan setuju dengan pernyataan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas pekerjaan secara mandiri.

Tabel 4. 50 Nilai Rata-rata Tanggapan Responden Kebutuhan Pegawai

No.	Ukuran	Tanggapan Responden	Keterangan
1.	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.	81,25	
2.	Karyawan mampu menyelesaikan tugas pekerjaan secara mandiri.	78,75	
Rata-rata		80,00	Setuju

Sumber: Data kuisisioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas hasil nilai rata-rata indikator kebutuhan pegawai sebesar 80,00% yang menunjukkan bahwa karyawan setuju terhadap instrument-instrument kebutuhan pegawai.

Tabel 4. 51 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

No.	Indikator/Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata /Indikator
<b>Kualitas Kerja</b>			
1.	Pekerjaan yang ditugaskan dapat terselesaikan tanpa adanya revisi/perbaikan	68,13	74,46
2.	Bekerja dengan akurasi yang tinggi.	81,88	
3.	Cepat tanggap terhadap tugas baru.	79,38	
<b>Kuantitas Kerja</b>			
4.	Standar kualitas kerja yang ditetapkan oleh perusahaan selama ini tidak dapat dicapai dengan baik.	55,00	71,25

5.	Memaksimalkan pencapaian target yang telah ditargetkan oleh perusahaan.	78,75	
6.	Dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.	80,00	
<b>Tanggung Jawab</b>			
7.	Karyawan bertanggung jawab terhadap tugas yang dilakukan.	85,63	83,76
8.	Mampu bekerja dengan cepat, tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	83,13	
9.	Selalu bekerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.	83,13	
10.	Siap menerima sanksi atas tindakan yang dilakukan.	83,13	
<b>Efektivitas</b>			
11.	Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat.	78,75	80,00
12.	Dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien.	81,25	
<b>Kebutuhan Pegawai</b>			
13.	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.	81,25	80,00
14.	Karyawan mampu menyelesaikan tugas pekerjaan secara mandiri.	78,75	
<b>Rata-rata</b>		<b>78,44</b>	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden variabel kinerja karyawan di PT Sumatera Prima menunjukkan hasil rata-rata dari 5 (lima) indikator yang digambarkan ke dalam 14 pertanyaan dengan melibatkan 32 responden didapat nilai rata-rata sebesar 78,44%. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator tanggung jawab yaitu sebesar 83,76%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah tanggapan responden terdapat pada indikator kuantitas kerja yaitu sebesar 71,25% . Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada pernyataan butir 7 “Karyawan bertanggung jawab terhadap tugas yang dilakukan.” dengan presentase sebesar 85,63%, sedangkan sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan terendah terdapat pada pernyataan butir 4 ”standar kualitas kerja yang ditetapkan oleh perusahaan selama ini tidak dapat saya capai dengan baik.” dengan presentase sebesar 55%.

## 4.6 Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan PT Sumatera Prima Fibreboard Jakarta

### 4.6.1 Koefisien *Rank Spearman*

Berikut merupakan koefisien *rank spearman* yang diolah menggunakan SPSS 22 yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel stres kerja dengan kinerja karyawan.

Tabel 4. 52 Hasil Koefisien Korelasi *Rank Spearman*  
**Correlations**

			Stres Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Stres Kerja	Correlation Coefficient	1,000	-,443*
		Sig. (2-tailed)	.	,011
		N	32	32
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	-,443*	1,000
		Sig. (2-tailed)	,011	.
		N	32	32

Sumber: Output SPSS 22

Tabel 4. 53 Interpretasi Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
<b>0,40-0,599</b>	<b>Sedang</b>
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2017)

Berdasarkan hasil koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh nilai  $r = 0,443$  untuk variabel stres kerja dengan kinerja karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan berada pada kategori 0,40-0,599 yang artinya hubungannya negatif sedang.

### 4.6.2 Koefisien Determinasi

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

$$KD = 0,443^2 \times 100\%$$

$$KD = 19,63\%$$

Hasil determinasi menunjukkan nilai  $KD = 19,63\%$  yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 19,63% dan sisanya 80,37% dipengaruhi oleh faktor lain diluar stres kerja.

### 4.6.3 Uji Regresi Sederhana

Tabel 4. 54 Tabel Uji Regresi Sederhana  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	73,341	4,280		17,138	,000
	Stres Kerja	-,474	,132	-,548	-3,585	,001

Sumber: Output SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas terdapat nilai sebesar -0,474 yang artinya bahwa setiap penambahan 1% tingkat stres kerja (X) maka kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar -47,40% .

Nilai koefisien dalam data diatas bernilai positif (-), maka dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dengan kinerja karyawan. Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 73,341 + -0,474 X$$

### 4.6.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dengan Uji t

Uji hipotesis korelasi dilakukan untuk mengetahui apakah korelasi signifikan atau tidak, pada penelitian ini dilakukan uji t.

#### 1. Hipotesis Statistik

$H_0 = -t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ , artinya terdapat hubungan yang negatif dengan kinerja karyawan, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

$H_a = -t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ , artinya tidak hubungan yang negatif dengan kinerja karyawan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

#### 2. Menentukan t tabel

Mencari  $t_{tabel}$  dilakukan dengan signifikan 5% (0,05) dan derajat bebas (df)  $n-2$  atau  $32-2 = 30$ , maka diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar = 1,697 (lampiran 19 t tabel)

#### 3. Mencari t hitung

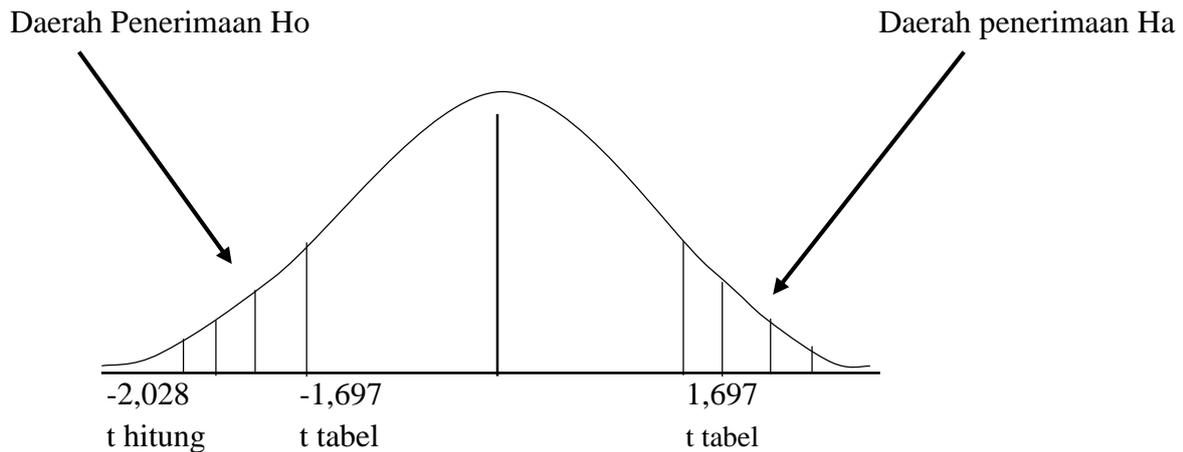
Untuk mencari  $t_{hitung}$  menggunakan rumus sebagai berikut:

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

$$t_{hitung} = \frac{-0,443 \sqrt{32-2}}{\sqrt{1-0,443^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{-2,218}{1,092}$$

$$t_{hitung} = -2,028$$



Gambar 4. 6 Hasil Uji Kurva

#### 4. Hasil Uji Kurva

Diketahui nilai  $t$  hitung sebesar  $-2,028$  dan  $t$  tabel sebesar  $1,697$ . Maka  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,662 > 1,697$ ) yang artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara stres kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y) di PT Sumatera Prima Fibreboard Jakarta.

#### 4.7 Pembahasan

Berdasarkan analisis penelitian yang telah dilakukan, kemudian dilakukan pembahasan dari analisis hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan di PT Sumatera Prima Fibreboard Jakarta, pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah seluruh karyawan di PT Sumatera Prima Fibreboard Jakarta yaitu sebanyak 32 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kemudian kuisioner tersebut di uji datanya menggunakan uji validitas dan realibitas. Kemudian menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan keadaan variabel stres kerja dan kinerja karyawan pada PT Sumatera Prima Fibreboard Jakarta, pada penelitian ini pula menggunakan analisis koefisien korelasi *rank spearman*, uji regresi sederhana untuk mengetahui tingkat hubungan variabel-variabel tersebut.

##### 1. Stres Kerja di PT Sumatera Prima Fibreboard Jakarta

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel stres kerja diperoleh rata-rata tanggapan responden variabel stres kerja di PT Sumatera Prima fibreborad jakarta sebesar 45,58%. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator tuntutan tugas yaitu sebesar 53,13%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah tanggapan responden terdapat pada indikator struktur organisasi yaitu sebesar 39,38%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada pernyataan butir 5 “Karyawan mengerjakan berbagai tugas secara bersamaan dengan pekerjaan lain.” dengan presentase sebesar 66,25%, sedangkan sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan terendah terdapat pada pernyataan butir 6” Karyawan menjaga komunikasi dengan rekan kerja” yaitu sebesar 33,13%.

## 2. Kinerja Karyawan di PT Sumatera Prima Fibreboard Jakarta

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan rata-rata tanggapan responden variabel kinerja karyawan di PT Sumatera Prima menunjukkan hasil nilai rata-rata sebesar 78,44%. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator tanggung jawab yaitu sebesar 83,76% .Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah tanggapan responden terdapat pada indikator kuantitas kerja yaitu sebesar 71,25% . Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada pernyataan butir 7 “Karyawan bertanggung jawab terhadap tugas yang dilakukan.” dengan presentase sebesar 85,63%, sedangkan sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan terendah terdapat pada pernyataan butir 4 ”standar kualitas kerja yang ditetapkan oleh perusahaan selama ini tidak dapat saya capai dengan baik.” dengan presentase sebesar 55%.

## 3. Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT Sumatera Prima Fibreboard Jakarta

Berdasarkan hasil koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh nilai  $r = 0,-443$  untuk variabel stres kerja dengan kinerja karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan berada pada kategori 0,40-0,599 yang artinya hubungannya negatif sedang. Sedangkan hasil determinasi menunjukkan nilai  $KD = 19,63\%$  yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 19,63% dan sisanya 80,37% dipengaruhi oleh faktor lain diluar stres kerja. Berdasarkan uji hipotesis korelasi diketahui nilai  $t$  hitung sebesar  $-2,028$  dan  $t$  tabel sebesar  $1,697$ . Maka  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $2,662 > 1,697$ ) yang artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara stres kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y) di PT Sumatera Prima Fibreboard Jakarta.

Berdasarkan dari analisis yang diperoleh pada stres kerja dengan kinerja karyawan diperoleh bahwa stres kerja merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Sumatera Prima Fibreboard Jakarta. Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Rachel Natalya Massie (2018), Muhamad Ekhsan (2021), Novi Herdiana Sari (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja serta memiliki hubungan.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang sudah dilakukan maka berikut ini didapat kesimpulan dalam penelitian ini yaitu:

1. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja di PT Sumatera Prima Fibreboard Jakarta adalah baik, karena semakin rendah stres kerja yang dialami karyawan maka kinerja akan semakin meningkat. Hasil pengolahan data pada variabel stres kerja diperoleh rata-rata tanggapan responden variabel stres kerja di PT Sumatera Prima Fibreboard Jakarta menunjukkan hasil rata-rata dari 5 (lima) indikator yang digambarkan ke dalam 14 pertanyaan dengan melibatkan 32 responden didapat nilai rata-rata sebesar 45,58%. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator tuntutan tugas yaitu sebesar 53,13%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah tanggapan responden terdapat pada indikator struktur organisasi yaitu sebesar 39,38%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada pernyataan butir 5 “Karyawan mengerjakan berbagai tugas secara bersamaan dengan pekerjaan lain.” dengan presentase sebesar 66,25%, sedangkan sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan terendah terdapat pada pernyataan butir 6” Karyawan menjaga komunikasi dengan rekan kerja” yaitu sebesar 33,13%.
2. Kinerja karyawan di PT Sumatera Prima Fibreboard Jakarta adalah baik. Berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel kinerja karyawan rata-rata tanggapan responden variabel kinerja karyawan di PT Sumatera Prima menunjukkan hasil nilai rata-rata sebesar 78,44%. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator tanggung jawab yaitu sebesar 83,76% .Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah tanggapan responden terdapat pada indikator kuantitas kerja yaitu sebesar 71,25% . Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada pernyataan butir 7 “Karyawan bertanggung jawab terhadap tugas yang dilakukan.” dengan presentase sebesar 85,63%, sedangkan sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan terendah terdapat pada pernyataan butir 4 ”standar kualitas kerja yang ditetapkan oleh perusahaan selama ini tidak dapat saya capai dengan baik.” dengan presentase sebesar 55%.
3. Terdapat hubungan yang negatif antara stres kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y) di PT Sumatera Prima Fibreboard Jakarta, hasil uji hipotesis korelasi diketahui nilai t hitung sebesar -2,028 dan t tabel sebesar 1,697. Maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,662 > 1,697$ ) yang artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Berdasarkan hasil koefisien *rank spearman* diperoleh nilai  $r = 0,443$  untuk variabel stres kerja dengan kinerja karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan berada pada kategori 0,40-0,599 yang artinya

hubungannya negatif sedang. Hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikan stres kerja  $0,185 > 0,05$  yang artinya berdistribusi normal, sedangkan nilai signifikan kinerja karyawan  $0,001 < 0,05$  yang artinya tidak berdistribusi normal. Uji regresi diperoleh hasil  $Y = 73,341 + -0,474 X$  yang berarti stres kerja berpengaruh negatif dengan kinerja karyawan. Kemudian uji heterodestisitas diperoleh nilai signifikan stres kerja adalah  $0,209$  yang artinya bahwa tidak terjadi gejala heterokedestisitas dalam model regresi. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap stres kerja dengan kinerja karyawan maka dapat dikemukakan beberapa saran-saran sebagai berikut:

1. Perusahaan memberikan tugas secara adil yang sesuai dengan *job description* karyawan supaya beban kerja yang diterima karyawan sesuai dengan kemampuannya dan dapat memberikan hasil yang maksimal.
2. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa karyawan mengerjakan berbagai tugas secara bersamaan dengan pekerjaan lain, perusahaan sebaiknya tidak memberlakukan *multitasking* karena saat *multitasking* karyawan dituntut untuk mengalihkan fokus dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain, proses peralihan fokus ini memakan waktu yang lama sehingga performa karyawan tidak akan maksimal. Hal tersebut akan berpengaruh terhadap hasil kinerja.
3. Perusahaan sebaiknya memberikan pelatihan kepada karyawan agar karyawan dapat meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, dan keterampilannya yang berkaitan dengan pekerjaan yang akan dilakukan supaya karyawan dapat mencapai dengan baik standar kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan perusahaan mengadakan *pretest* yakni tes sebelum pelatihan dan *post test* yaitu test setelah pelatihan untuk mengetahui seberapa besar pengetahuan yang didapat setelah melakukan pelatihan.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu manajemen perusahaan harus lebih bisa mengelola stres kerja karyawan dengan lebih memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat menciptakan stres kerja pada karyawan.
5. Perlu dilakukan penelitian lanjutan karena masih ada variabel lain diluar stres kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Penerbit Zanafa Publishing
- Asih, G.L., *et al* (2018). *Stres Kerja*. Semarang: Penerbit Semarang University Press
- Bintaro dan Daryanto (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Grava Media
- Donsu, Jenita DT. (2017). *Psikologi Keperawatan*. Yogyakarta : Penerbit Pustaka Baru Press
- Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *journal.lppmpelitabangsa*, Vol. 1, No. 1.
- Hasibuan, SP Malayu.( 2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Ichsan.,R.N., *et al*. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Medan: Penerbit CV. Sentosa Deli Mandiri
- Karunia, A.D., (2020). Survei PPM Manajemen: 80 Persen Pekerja Mengalami gejala Stres Karena Khawatir Kesehatan. *kompas.com*. Tersedia di: <https://money.kompas.com/read/2020/06/05/133207026/survei-ppm-manajemen-80-persen-pekerja-mengalami-gejala-stres-karena-khawatir> (Diakses 2 April 2022)
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Massie, R.,N. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor Pengeola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 6, No.2.
- Nurjanah, A. (2021) . Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Ong Jing Teak. *PM Times*. Tersedia di: <https://www.projecttimes.com/author/ong-jing-teak/> (Diakses 26 Juli 2022)
- Saleh, L.,M., *et al* (2020). *Manajemen Stress Kerja (Sebuah Kajian Keselamatan dan Kesehatan Kerja dari Aspek Psikologis pada ATC)*. Yogyakarta: Penerbit CV Budi Utama
- Sandiartha, I., W., B. (2020).Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Graha Canti Semawang-Sanur. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 5.
- Sari, N.,H. (2018).Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Finance. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen*, Vol. 3, No. 1

- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit PT Refika Aditama.
- Sitinjak, W., et al (2020). *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. Bandung: Penerbit CV. Media Sains Indonesia
- Sugiyono (2017). *Statistika untuk penelitian*. edisi kesembilan. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Supomo, Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Mahasiswa dan Umum)*. Bandung: Penerbit Yrama Widya.
- Suryani, N.,K., et atl (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Dempasar: Penerbit Nilacakra
- Suwatno (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Tewal, B., Adolfina, Pandowo, M., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku organisai*. CV. Patra Media Grafindo.
- Vanchapo, A.R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: Penerbit Qiara Media.

### Lampiran 1 Data Klasifikasi Penilaian Kinerja Karyawan

No.	Uraian	Klasifikasi Nilai				
1.	Grade	A	B	C	D	E
2.	Bobot	81-100	61-80	41-60	21-40	0-20
3.	Keterangan	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Buruk

Sumber: PT. Sumatera Prima Fibreboard Jakarta(2022)

**Lampiran 2 Data Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Sumatera Prima Fibreboard**

Kriteria	Bobot	2019 (Karyawan)	2020 (Karyawan)	2021 (Karyawan)
Sangat Baik	81-100	1	3	4
Baik	61-80	18	17	16
Cukup	41-60	12	12	12
Kurang	21-40	1	-	-
Buruk	0-20	-	-	-
Rata-rata				
Jumlah Karyawan		32	32	32

*Sumber: PT. Sumatera Prima Fibreboard Jakarta(2022)*

## Lampiran 3 Daftar Riwayat Hidup

### DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sutra Manalu

Alamat : Kp. Rambay Kelar RT/RT 002/001, Sukamanah, Cisaat,  
Sukabumi

Tempat dan Tanggal Lahir : Lobuhole, 23 September 2000

Umur : 21 Tahun

Agama : Kristen Protestan

Pendidikan

SD = SDN 17709 Hutanomora

SMP = SMPN 3 Muara

SMK = BPK-K Penabur Sukabumi

Perguruan Tinggi = Universitas Pakuan

Bogor, Juli 2022

Peneliti,

Sutra Manalu

021118023

**Lampiran 4 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian**



**PT. SUMATERA PRIMA FIBREBOARD**

Head Office : Gedung Prosperity Lt. 51, District 8, SCBD Lot 28, Jl. Jenderal Sudirman Kav. 52-53, DKI Jakarta 12190 - Indonesia, Telp: (62-21) 50102279 Fax : (62-21) 50676508  
Factory : Jl. Raya Indralaya KM. 28 DS. Palembang Raya, Palembang Raya, Indralaya Utara, Kab. Ogan Ilir, Sumatera Selatan 30662 - Indonesia, Telp : (62-711) 580 321 Fax : (62-711) 580 323

**SURAT KETERANGAN**

**No. 013/SPF/HR&GA/VI/2022**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ave Tesa  
Jabatan : Supervisor HRGA

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Sutra Manalu  
NPM : 021118023

Berdasarkan surat permohonan No. 309/WD.1/FEB-UP/III/2022. Nama tersebut diatas adalah benar mahasiswa dari Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang telah selesai melaksanakan Penelitian mengenai Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT Sumatera Prima Fibreboard, sejak tanggal 01 April sampai dengan 14 Juni 2022.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 16 Juni 2022

PT. SUMATERA PRIMA FIBREBOARD

Ave Tesa

Supervisor HRGA

## Lampiran 5 Kuisisioner Penelitian

### KUISISIONER PENELITIAN

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Karyawan PT Sumatera Prima Fibreboard Jakarta

Jakarta

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi Manajemen Universitas Pakuan dengan lokasi penelitian di PT. Sumatera Prima Fibreboard, dengan kerendahan hati saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk membantu penelitian saya dengan mengisi kuisisioner dengan jujur dan sebagaimana dengan keadaan yang Bapak/Ibu rasakan selama berada di tempat kerja.

Judul penelitian saya ialah “Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT Sumatera Prima Fibreboard Jakarta”. Isian kuisisioner ini terlampir semata-mata untuk kepentingan ilmiah, serta jawaban Bapak/Ibu bersifat rahasia.

Atas segala bantuan, partisipasi, dan kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuisisioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Sutra Manalu  
021118023

### **PETUNJUK PENGISIAN**

1. Jawablah setiap pertanyaan dengan jujur dan sesuai pendapat Bapak/Ibu.
2. Berilah tanda *checkbox* (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu.

Setiap pertanyaan memiliki 5 (lima) *alternative* jawaban, yaitu sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

RR = Ragu-ragu (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

### **IDENTITAS RESPONDEN**

#### 1. Jenis Kelamin

Laki-laki                       Perempuan

#### 2. Usia

< 25 Tahun                       36 - 45  
 26 – 35 Tahun                       > 46 Tahun

#### 3. Pendidikan Terakhir

SMP                                       S1  
 SMA                                       Lainnya

#### 4. Lama kerja

< 2 Tahun                       > 6 Tahun  
 3-5 Tahun

## A. STRES KERJA

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	RR	TS	ST S
<b>A. Tuntutan Tugas</b>						
1.	Target perusahaan dan tuntutan tugas tinggi					
2.	Banyaknya tugas yang dibebankan kepada karyawan.					
3.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tepat.					
<b>B. Tuntutan Peran</b>						
4.	Karyawan memahami dengan jelas uraian pekerjaan yang diberikan.					
5.	Karyawan mengerjakan berbagai tugas secara bersamaan dengan pekerjaan lain.					
<b>C. Tuntutan Antar Pribadi</b>						
6.	Karyawan menjaga komunikasi dengan rekan kerja.					
7.	Relasi dengan rekan kerja terjalin dengan baik dan tidak ada konflik.					
8.	Keberhasilan rekan kerja dapat menjadi pesaing kerja.					
<b>D. Struktur Organisasi</b>						
9.	Tugas yang diberikan sesuai dengan deskripsi pekerjaan.					
10.	Wewenang yang diberikan sesuai dengan jabatan					
11.	Alur perintah struktur organisasi sangat jelas dan membuat karyawan nyaman bekerja.					
<b>E. Kepemimpinan</b>						
12.	Pemimpin mampu mendorong semangat karyawan.					
13.	Pemimpin menciptakan kondisi yang kondusif dalam lingkungan kantor.					
14.	Pemimpin bersikap wajar dan adil sehingga karyawan terhindar dari stres.					

## B. KINERJA KARYAWAN

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	RR	TS	ST S
<b>A. Kualitas Kerja</b>						
1.	Pekerjaan yang ditugaskan dapat terselesaikan tanpa adanya revisi/perbaikan					
2.	Bekerja dengan akurasi yang tinggi.					
3.	Cepat tanggap terhadap tugas baru.					
<b>B. Kuantitas Kerja</b>						
4.	Standar kualitas kerja yang ditetapkan oleh perusahaan selama ini tidak dapat dicapai dengan baik.					
5.	Memaksimalkan pencapaian target yang telah ditargetkan oleh perusahaan.					
6.	Dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
<b>C. Tangung Jawab</b>						
7.	Karyawan bertanggung jawab terhadap tugas yang dilakukan.					
8.	Mampu bekerja dengan cepat, tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
9.	Selalu bekerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.					
10.	Siap menerima sanksi atas tindakan yang dilakukan.					
<b>D. Efektivitas</b>						
11.	Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat.					
12.	Dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien.					
<b>E. Kebutuhan Pegawai</b>						
13.	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.					
14.	Karyawan mampu menyelesaikan tugas pekerjaan secara mandiri.					

**Lampiran 6 Jawaban Responden Variabel Stres Kerja**

X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	X.TOTAL
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29
3	3	3	2	4	2	1	3	1	1	2	2	2	2	31
2	3	2	2	4	2	2	4	3	3	3	2	3	3	38
2	3	2	1	4	1	2	4	1	2	2	2	2	2	30
3	2	2	2	4	2	2	3	2	4	4	4	3	4	41
1	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	31
2	4	2	1	4	1	1	4	2	2	2	1	2	1	29
3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	33
4	2	2	3	4	2	3	4	2	2	2	4	3	4	41
2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	33
2	2	2	2	4	2	1	3	2	3	2	2	2	3	32
2	4	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	33
2	2	2	2	4	1	1	4	2	2	2	2	2	2	30
3	4	2	2	3	2	2	5	2	2	2	2	2	2	35
4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	36
3	4	2	2	5	2	2	4	2	2	2	3	3	4	40
3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	30
4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	38
2	4	2	2	4	1	1	4	1	1	1	2	2	2	29
2	4	4	2	4	1	2	1	2	2	2	2	1	2	31
2	4	4	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	26
2	5	2	1	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	34
4	4	4	1	4	1	1	4	2	2	2	2	2	3	36
2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
2	2	2	2	4	1	1	3	1	1	1	1	1	1	23
4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	34
2	4	2	2	4	2	2	3	3	3	2	4	3	4	40
3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	32
2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	31
2	3	2	1	4	1	1	4	2	2	2	2	2	3	31
2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	23
3	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	3	25

**Lampiran 7 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan**

Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5	Y. 6	Y. 7	Y. 8	Y. 9	Y.1 0	Y.1 1	Y.1 2	Y.1 3	Y.1 4	Y.TOTAL
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
2	5	4	1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	53
3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	50
4	4	4	2	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	58
3	4	4	2	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	53
2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	49
4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	61
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
4	4	4	2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	56
2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
4	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	63
3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	48
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	52
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	55
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	64
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
3	4	4	2	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	54
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	53
3	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	55
4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	52
3	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	54
5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	61
3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53

**Lampiran 8 Uji Validitas Variabel Stres Kerja**

**Correlations**

	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	TotalX
X.1 Pearson Correlation	1	,171	,388*	,390*	-,180	,136	,325	,234	,010	,000	,259	,228	,138	,274	,471**
Sig. (2-tailed)		,349	,028	,027	,325	,458	,069	,197	,956	1,000	,152	,210	,451	,129	,006
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X.2 Pearson Correlation	,171	1	,468**	-,004	,178	,042	,139	,287	,298	,051	,050	-,019	-,018	-,060	,497**
Sig. (2-tailed)	,349		,007	,984	,329	,821	,449	,112	,098	,782	,787	,917	,924	,743	,004
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X.3 Pearson Correlation	,388*	,468**	1	,190	,007	-,063	,159	,043	,164	,061	,051	-,041	-,239	-,088	,387*
Sig. (2-tailed)	,028	,007		,297	,968	,732	,384	,814	,371	,741	,783	,823	,187	,632	,029
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X.4 Pearson Correlation	,390*	-,004	,190	1	-,008	,325	,315	-,064	,153	,097	,133	,354*	,147	,272	,377*
Sig. (2-tailed)	,027	,984	,297		,966	,070	,079	,728	,402	,598	,468	,047	,422	,133	,033
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X.5 Pearson Correlation	-,180	,178	,007	-,008	1	-,034	-,180	,427*	,085	,215	,105	,433*	,378*	,428*	,462**

	Sig. (2-tailed)	,325	,329	,968	,966		,851	,323	,015	,644	,238	,568	,013	,033	,014	,008
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X.6	Pearson Correlation	,136	,042	-,063	,325	-,034	1	,636**	,035	,436*	,380*	,368*	,383*	,491**	,248	,450**
	Sig. (2-tailed)	,458	,821	,732	,070	,851		,000	,851	,013	,032	,038	,030	,004	,171	,010
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X.7	Pearson Correlation	,325	,139	,159	,315	-,180	,636**	1	,073	,383*	,294	,273	,391*	,359*	,223	,494**
	Sig. (2-tailed)	,069	,449	,384	,079	,323	,000		,693	,031	,103	,130	,027	,044	,220	,004
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X.8	Pearson Correlation	,234	,287	,043	-,064	,427*	,035	,073	1	,110	,139	,055	,226	,411*	,234	,532**
	Sig. (2-tailed)	,197	,112	,814	,728	,015	,851	,693		,550	,449	,764	,214	,019	,197	,002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X.9	Pearson Correlation	,010	,298	,164	,153	,085	,436*	,383*	,110	1	,738**	,503**	,369*	,494**	,391*	,578**
	Sig. (2-tailed)	,956	,098	,371	,402	,644	,013	,031	,550		,000	,003	,038	,004	,027	,001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X.10	Pearson Correlation	,000	,051	,061	,097	,215	,380*	,294	,139	,738**	1	,771**	,534**	,551**	,517**	,587**

	Sig. (2-tailed)	1,000	,782	,741	,598	,238	,032	,103	,449	,000	,000	,002	,001	,002	,000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	
X.1	Pearson Correlation	,259	,050	,051	,133	,105	,368*	,273	,055	,503**	,771**	1	,456**	,525**	,443*	,562**
	Sig. (2-tailed)	,152	,787	,783	,468	,568	,038	,130	,764	,003	,000	,009	,002	,011	,001	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X.1	Pearson Correlation	,228	-,019	-,041	,354*	,433*	,383*	,391*	,226	,369*	,534**	,456**	1	,795**	,873**	,691**
	Sig. (2-tailed)	,210	,917	,823	,047	,013	,030	,027	,214	,038	,002	,009	,000	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X.1	Pearson Correlation	,138	-,018	-,239	,147	,378*	,491**	,359*	,411*	,494**	,551**	,525**	,795**	1	,780**	,664**
	Sig. (2-tailed)	,451	,924	,187	,422	,033	,004	,044	,019	,004	,001	,002	,000	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X.1	Pearson Correlation	,274	-,060	-,088	,272	,428*	,248	,223	,234	,391*	,517**	,443*	,873**	,780**	1	,656**
	Sig. (2-tailed)	,129	,743	,632	,133	,014	,171	,220	,197	,027	,002	,011	,000	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Tot alX	Pearson Correlation	,471**	,497**	,387*	,377*	,462**	,450**	,494**	,532**	,578**	,587**	,562**	,691**	,664**	,656**	1

Sig. (2- tailed)	,00 6	,00 4	,02 9	,03 3	,00 8	,01 0	,00 4	,00 2	,00 1	,00 0	,00 1	,00 0	,00 0	,00 0	
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Sumber: Output SPSS 22*

**Lampiran 9 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

**Correlations**

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	TotalY
Y.1 Pearson Correlation	1	,071	-,044	,205	,333	,322	,027	,204	,273	,235	,310	,178	,219	,046	,494**
Sig. (2-tailed)		,700	,810	,259	,063	,072	,885	,262	,131	,196	,084	,330	,228	,801	,004
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.2 Pearson Correlation	,071	1	,540**	,211	,426*	,564**	,390*	,567**	,246	,283	,415*	,534**	,424*	,292	,675**
Sig. (2-tailed)	,700		,001	,246	,015	,001	,027	,001	,175	,117	,018	,002	,016	,105	,000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.3 Pearson Correlation	-,044	,540**	1	,110	,323	,619**	,340	,549**	,285	,328	,459**	,635**	,397*	,323	,582**
Sig. (2-tailed)	,810	,001		,547	,071	,000	,057	,001	,114	,067	,008	,000	,025	,071	,000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.4 Pearson Correlation	,205	,211	,110	1	,218	,000	-,049	,131	,247	,217	-,172	,034	,127	,024	,415*
Sig. (2-tailed)	,259	,246	,547		,231	1,000	,789	,475	,173	,232	,347	,852	,489	,895	,018
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.5 Pearson Correlation	,333	,426*	,323	,218	1	,474**	,292	,335	,437*	,385*	,344	,494**	,608**	,495**	,675**

	Sig. (2- tailed)	,06 3	,01 5	,07 1	,23 1		,00 6	,10 4	,06 1	,01 2	,02 9	,05 4	,00 4	,00 0	,00 4	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.6	Pearson Correlation	,32 2	,56 4**	,61 9**	,00 0	,47 4**	1	,32 1	,71 2**	,28 5	,32 7	,67 4**	,50 5**	,41 5*	,35 5*	,654**
	Sig. (2- tailed)	,07 2	,00 1	,00 0	1,0 00	,00 6		,07 3	,00 0	,11 4	,06 7	,00 0	,00 3	,01 8	,04 6	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.7	Pearson Correlation	,02 7	,39 0*	,34 0	- ,04 9	,29 2	,32 1	1	,63 0**	,35 6*	,56 7**	,41 6*	,39 5*	,48 7**	,52 1**	,543**
	Sig. (2- tailed)	,88 5	,02 7	,05 7	,78 9	,10 4	,07 3		,00 0	,04 6	,00 1	,01 8	,02 5	,00 5	,00 2	,001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.8	Pearson Correlation	,20 4	,56 7**	,54 9**	,13 1	,33 5	,71 2**	,63 0**	1	,27 0	,31 0	,62 1**	,53 1**	,47 6**	,43 7*	,675**
	Sig. (2- tailed)	,26 2	,00 1	,00 1	,47 5	,06 1	,00 0	,00 0		,13 5	,08 4	,00 0	,00 2	,00 6	,01 2	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.9	Pearson Correlation	,27 3	,24 6	,28 5	,24 7	,43 7*	,28 5	,35 6*	,27 0	1	,73 0**	,33 3	,53 1**	,65 3**	,33 5	,662**
	Sig. (2- tailed)	,13 1	,17 5	,11 4	,17 3	,01 2	,11 4	,04 6	,13 5		,00 0	,06 3	,00 2	,00 0	,06 1	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.10	Pearson Correlation	,23 5	,28 3	,32 8	,21 7	,38 5*	,32 7	,56 7**	,31 0	,73 0**	1	,38 3*	,44 5*	,54 7**	,50 2**	,656**

	Sig. (2-tailed)	,196	,117	,067	,232	,029	,067	,001	,084	,000		,031	,011	,001	,003	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.1 1	Pearson Correlation	,310	,415*	,459**	-,172	,344	,674**	,416*	,621**	,333	,383*	1	,702**	,655**	,464**	,622**
	Sig. (2-tailed)	,084	,018	,008	,347	,054	,000	,018	,000	,063	,031		,000	,000	,007	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.1 2	Pearson Correlation	,178	,534**	,635**	,034	,494**	,505**	,395*	,531**	,531**	,445*	,702**	1	,812**	,374*	,716**
	Sig. (2-tailed)	,330	,002	,000	,852	,004	,003	,025	,002	,002	,011	,000		,000	,035	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.1 3	Pearson Correlation	,219	,424*	,397*	,127	,608**	,415*	,487**	,476**	,653**	,547**	,655**	,812**	1	,461**	,749**
	Sig. (2-tailed)	,228	,016	,025	,489	,000	,018	,005	,006	,000	,001	,000	,000		,008	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.1 4	Pearson Correlation	,046	,292	,323	,024	,495**	,355*	,521**	,437*	,335	,502**	,464**	,374*	,461**	1	,556**
	Sig. (2-tailed)	,801	,105	,071	,895	,004	,046	,002	,012	,061	,003	,007	,035	,008		,001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Tot alY	Pearson Correlation	,494**	,675**	,582**	,415*	,675**	,654**	,543**	,675**	,662**	,656**	,622**	,716**	,749**	,556**	1

Sig. (2- tailed)	,00 4	,00 0	,00 0	,01 8	,00 0	,00 0	,00 1	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 1	
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

*Sumber: Output SPSS 22*

## Lampiran 10 Lampiran r tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541

### Lampiran 11 Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,787	14

*Sumber: Output SPSS 22*

## Lampiran 12 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
,839	14

*Sumber: Output SPSS 22*

### Lampiran 13 Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Stres Kerja	,145	32	,087	,954	32	,185
Kinerja Karyawan	,220	32	,000	,867	32	,001

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Output SPSS 22

### Lampiran 14 Uji Heterokedestisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,598	5,082		-,511	,613
Stres Kerja	,100	,097	,185	1,032	,310

Sumber: Output SPSS 22

**Lampiran 15 Koefisien Rank Spearman**

**Correlations**

			Stres Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Stres Kerja	Correlation Coefficient	1,000	-,443*
		Sig. (2-tailed)	.	,011
		N	32	32
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	-,443*	1,000
		Sig. (2-tailed)	,011	.
		N	32	32

*Sumber: Output SPSS 22*

## Lampiran 16 Uji Regresi Sederhana

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32,985	6,903		4,778	,000
	Stres Kerja	,421	,132	,504	3,193	,003

Sumber: Output SPSS 22

Lampiran 17 t tabel

$\alpha$ untuk Uji Satu Pihak ( <i>one tail test</i> )						
dk	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
	$\alpha$ untuk Uji Dua Pihak ( <i>two tail test</i> )					
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
$\infty$	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576