

**ANALISIS PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT VIRA JAYA RIAU PUTRA**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral
Comprehensive Strata I Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau**

OLEH

RIO PRATAMA
NIM : 10971007043



**PROGRAM S.1
JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2013**

ABSTRAK

Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Vira Jaya Riau Putra. Oleh : Rio Pratama.

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja, kinerja yang tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja. Stres yang terjadi dalam pekerjaan berpengaruh secara langsung pada kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel independen yaitu Stres Individu (Konflik Peranan, Beban Kerja, Pengembangan Karir), Stres Kelompok (Hubungan Dalam Pekerjaan), Stres Organisasi (Struktur Organisasi). Setelah dilakukan tinjauan pustaka dan penyusunan hipotesis data dikumpulkan melalui metode kuesioner yang disebar kepada 30 karyawan di PT. Vira Jaya Riau Putra. Sedangkan analisis dilakukan dengan pengolahan data menggunakan SPSS 17.0 for windows. Penelitian ini penulis lakukan langsung pada PT. Vira Jaya Riau Putra yang beralamat di Jalan Pekanbaru- Bangkinang KM 27 Kualu Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar yang bergerak dibidang AMP (Aspal Mixing Plant).

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Vira Jaya Riau Putra yang berjumlah 30 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang maka seluruh populasi yang ada dijadikan sampel. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus yaitu semua populasi dijadikan sampel.

Hasil penelitian terhadap model penelitian dan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan 1) variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Hal ini dapat dilihat dengan melihat hasil uji F. Adapun hasil uji F tersebut adalah F_{hitung} (32,747) > F_{tabel} (2.92) dengan sig (0,000) < 0,005. Dengan hasil F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} , maka penulis simpulkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat. 2) Berdasarkan uji t dengan menggunakan SPSS, maka diperoleh t_{hitung} variabel penelitian stres individu (5,521), stres kelompok (-1.556), dan stres organisasi (1.229). Dan jika dibandingkan dengan t_{tabel} (2.042), maka dapat dijelaskan bahwa tidak semua variabel bebas memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan dinyatakan bahwa variabel stres individu yang memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Vira Jaya Riau Putra. Sedangkan untuk variabel stres kelompok dan organisasi dengan melihat hasil uji t tersebut tidaklah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Vira Jaya Riau Putra.

Kata Kunci : Kinerja, Stres Individu, Stres Kelompok, Stres Organisasi

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji Syukur Kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “ **Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Vira Jaya Riau Putra**”. Karena keterbatasan ilmu dan pengetahuan yang peneliti miliki, maka dengan tangan terbuka dan hati yang lapang peneliti menerima kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan dimasa yang akan datang.

Dalam penulisan skripsi ini juga tidak luput dari bantuan serta dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan ribuan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Terima kasih beserta rasa bangga Ananda ucapkan untuk kedua orang tua Ayahanda Sabiran dan Ibunda Yeni Meri yang selalu memberikan support dan didikan baik moril dan materil selama ini sehingga Ananda masih tetap semangat mengemban amanat yang diberikan untuk menyelesaikan pendidikan hingga kejenjang perguruan tinggi seperti saat sekarang. Serta buat adikku Syahrul Ramadhani Dan Muhammad Rozi yang tercinta.
2. Bapak Prof. Dr. H. M. Nazir selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak DR. Mahendra Romus, SP.M.Ec selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.

4. Bapak Mulia Sosiady, SE,MM,Ak selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
5. Bapak Drs H. Zamharil Yahya, MM selaku dosen pembimbing proposal yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan petunjuk dan bimbingan dalam penyusunan proposal.
6. Ibu Fitri Hidayati ,SE,MM selaku dosen Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengarahkan dan memberikan saran serta solusi selama proses penyusunan skripsi ini.
7. Ibu Tasriani, M,Ag selaku penasehat akademis yang telah banyak meluangkan waktu dalam memberikan sumbangan saran dan pemikiran dalam pengembangan ilmu di Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri (UIN) Suska Riau.
8. Kepada para Dosen dan pengajar pada lingkungan Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri (UIN) Riau.
9. Ibu Asmita Selaku Manager SDM Dan Bapak Adi Saputra, Amd selaku maneger produksi PT Vira Jaya Riau Putra yang selalu membantu penulis untuk memperoleh data penelitian serta seluruh staff, Kakak Eka, Kakak Imel, Kakak Sari dan karyawan yang telah membantu penulis dalam memberikan bantuan dan kemudahan selama melakukan penelitian.
10. Sehabat-sahabat di kos : Peni Zuprizal, Fauzi Noer, Syamsul Anwar, Muhammad Fadli, Heri Wardani, Kurniawan, Jois Nanda Saputra dan Habibi.
11. Teman-teman seperjuangan angkatan 2009 Khususnya Manajemen SDM B Destu, Samsul, Yudi, Lisa, Rini, Ita, Riski Angga, Yulisa, Zulfi, Dana, Bowo,

Yendri, Yadi, Lukman, Akmal, Sri, Nova, Ririn, Ropis, Meldom, Welsih, Zahari dan Dodo . Terima kasih atas kekompakan, kebersamaan dan keceriaannya selama ini. Semoga ukwah kita akan senantiasa terjaga sampai kapanpun.

12. Teman-teman KKN UIN SUSKA Desa Naga Beralih Kec. Kampar Utara Kab. Kampar Destu, Samsul, Rian , Rian Hidayat, Chandra, Dona, Wildah, Lusi dan Nisa. Terima kasih buat 2 bulan terindah yang tidak akan pernah terlupakan.
13. Untuk Seseorang yang selalu menemani dan membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini.
14. Sahabat karib Saya Destu Saputra, Yudi Suryanto, Feni Zuprizal, Fauzi Noer, Samsul Qomar Dan Aprizon Saputra.
15. Semua pihak yang telah membantu memberikan semangat serta doanya kepada penulis, yang tidak dapat penulis sampaikan satu persatu.

Dengan segala kerendahan hati, penulis memohon maaf jika terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari segala kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran pembaca yang bersifat membangun guna kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermamfaat bagi penulis dan seluruh pembaca pada masa yang akan datang.

Pekanbaru, 10 Mei 2013

RIO PRATAMA

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN		
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Sistematika Penulisan	7
BAB II TELAAH PUSTAKA		
2.1 Stres kerja	9
2.1.1 Pengertian Stres Kerja	9
2.1.2 Faktor-faktor penyebab stres kerja	11
2.1.3 Konsekuensi Atau Dampak Stres Kerja	18
2.1.4 Strategi Manajemen Stres Kerja	20
2.2 Kinerja	25
2.2.1 Pengertian Kinerja	25
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	27
2.2.3 Karakteristik Karyawan kinerja tinggi	28
2.2.4 Pengukuran Kinerja	29
2.2.5 Tujuan Penilaian Kinerja	32
2.3 Teori Utama Tentang Stres Terhadap Kinerja Karyawan	32
2.4 Pandangan Islan Tentang Stres Kerja Dan Kinerja	33
2.4.1 Stres kerja	33
2.4.2 Kinerja	34

2.5 PenelitianTerdahulu	36
2.6 Kerangka Pikir	38
2.7 Hipotesis	39
2.8 Variabel Penelitian	39

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu Dan Tempat Penelitian	40
3.2 Poulasi Dan Sampel	40
3.3 Jenis Dan Sumber Data	41
3.4 Teknik Pengumpulan Data	41
3.5 Teknik Analisis Data.....	42
3.6 Uji Kualitas Data.....	42
3.6.1 Uji Validitas	42
3.6.2 Uji Reabilitas.....	43
3.6.3 Uji Normalitas	43
3.7 Uji Asumsi Klasik	44
3.7.1 Uji Multikolinieritas.....	44
3.7.2 Uji Heterokedastisitas	45
3.7.3 Uji Autokorelasi	46
3.8 Analisis Regresi Linear Berganda	46
3.9 Analisis Koefisien Determinasi	46
3.10 Uji Hipotesis	47
3.10.1 Uji F(Simultan)	47
3.10.2 Uji T (Parsial).....	47
3.11 Uji Koefisien Korelasi.....	48
3.12 Definisi Operasional Variabel.....	48

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1	Sejarah Singkat Perusahaan	51
4.2	Visi Dan Misi	52
4.3	Struktur Organisasi PT Vira Jaya Riau Putra.....	53
4.4	Aktivitas Perusahaan.....	59

BAB V PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

5.1	Karakteristik Responden	61
5.2	Tanggapan Responden	63
5.3	Uji Kualitas Data.....	68
5.3.1	Uji Validitas	68
5.3.2	Uji Reabilitas.....	70
5.3.3	Uji Normalitas	71
5.4	Uji Asumsi Klasik.....	72
5.4.1	Uji Multikolinearitas.....	72
5.4.2	Uji Heteroskedastisitas.....	73
5.4.3	Uji Autokorelasi	74
5.5	Analisis Regresi Linear Berganda	74
5.6	Koefisien Determinasi	76
5.7	Uji Hipotesis	77
5.7.1	Uji F (Simultan).....	77
5.7.2	Uji T (Parsial).....	79
5.8	Koefisien Korelasi.....	80
5.8	Pembahasan	81

BAB VI PENUTUP

6.1	Kesimpulan	83
6.2	Saran	84

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja merupakan salah satu aset yang sangat penting. Manusia yang merupakan tenaga kerja bagi perusahaan kadang kala sering diabaikan sebagai aset yang berharga. Tak jarang perusahaan hanya menganggap bahwa tenaga kerja sebagai beban yang selalu harus ditekan untuk mengurangi biaya dalam produksi.

Karyawan merupakan satu-satunya aset yang tidak dapat digandakan oleh manusia lain karena pada hakekatnya setiap orang adalah makhluk unik yang diciptakan oleh maha pencipta dengan karekteristik yang berbeda-beda. Oleh karena itu tenaga kerja harus selalu dijaga dan dikembangkan sehingga memberikan output yang optimal bagi perusahaan.

Peran sumber daya manusia dalam organisasi sangat dominan karena merupakan motor penggerak paling utama di dalam suatu organisasi. Dengan demikian perhatian serius terhadap pengelolaan sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi yang mutlak diperlukan.

Pandangan terhadap sumber daya manusia tidak hanya dapat dilihat secara individu saja melainkan juga secara kelompok dalam organisasi. Hal tersebut dikarenakan manusia mempunyai karekteristik yang berbeda. Baik secara individu maupun antar kelompok dalam unit organisasi.

Tabel 1.1 : Data Jumlah Karyawan PT Vira Jaya Riau Putra

Tahun	Produksi (pabrik)	Lapangan	Kantor	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
2008	50 orang	70 orang	20 orang	115 orang	25 orang	140 orang
2009	45 orang	65 orang	15 orang	106 orang	19 orang	125 orang
2010	40 orang	85 orang	20 orang	122 orang	23 orang	145 orang
2011	37 orang	88 orang	17 orang	116 orang	26 orang	142 orang
2012	30 orang	86 orang	19 orang	111 orang	24 orang	135 orang

Sumber : PT Vira Jaya Riau Putra

Dari data jumlah karyawan tersebut yang mengalami penurunan yang signifikan terjadi pada karyawan produksi (pabrik). Pada tahun 2008 jumlah karyawan sebanyak 50 orang mengalami penurunan pada tahun 2009 sebanyak 5 orang menjadi 45 orang. Pada tahun 2009 jumlah karyawan sebanyak 45 orang dan mengalami penurunan pada tahun 2008 sebanyak 5 orang menjadi 40 orang. Pada tahun 2010 jumlah karyawan sebanyak 40 orang mengalami penurunan pada tahun 2011 sebanyak 3 orang menjadi 37 orang. Pada tahun 2011 jumlah karyawan sebanyak 37 orang dan mengalami penurunan sebanyak 7 orang menjadi 30 orang. Dan pada akhirnya yaitu pada tahun 2012 jumlah karyawan sebanyak 30 orang.

Salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya penurunan jumlah karyawan produksi (pabrik) PT Vira Jaya Riau Putra dari tahun ke tahun adalah resiko serta bahaya dari pekerjaan di pabrik tersebut. Contohnya adalah kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan. Selain itu faktor tuntutan fisik dan tuntutan tugas juga mempengaruhi. Contoh dari faktor tuntutan fisik tersebut

misalnya kebisingan. Kebisingan yang ditimbulkan dari mesin-mesin produksi (pabrik). Sedangkan contoh dari faktor tuntutan tugas adalah shift kerja malam. Faktor pengembangan karir dan beban kerja juga mempengaruhi. Dengan adanya faktor-faktor tersebut dapat menyebabkan karyawan PT Vira Jaya Riau Putra bagian produksi terjadinya stres kerja. Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan.

Tabel 1.2 : Data Jumlah Produksi PT Vira Jaya Riau Putra

Tahun	Target penggunaan jumlah aspal (dalam ton)	Realisasi penggunaan aspal (dalam ton)	Produksi Aspal per tahun
2008	24.000	16.830	70%
2009	21.000	17.000	81%
2010	23.000	17.300	76%
2011	22.000	15.700	72%
2012	20.000	14.000	70%

Sumber : PT Vira Jaya Riau Putra

Dari data produksi tersebut dapat dinilai kinerja karyawan PT Vira Jaya Riau Putra bagian produksi (pabrik). Dari tabel di atas terlihat bahwa produksi aspal pada tahun 2008 sebesar 70% mengalami peningkatan pada tahun 2009 sebesar 81 %. Mengalami penurunan pada tahun 2010 sebesar 76 %. Sedangkan pada tahun 2011 juga mengalami penurunan sebesar 72 % dan pada tahun 2012 kembali mengalami penurunan sebesar 70 %.

Salah satu faktor yang menyebabkan kinerja karyawan tersebut menurun dari tahun ke tahun meskipun pada tahun 2009 mengalami peningkatan adalah ketidakmampuan karyawan untuk memenuhi target produksi perusahaan, serta faktor target perusahaan yang terlalu tinggi bagi karyawan produksi

PT Vira Jaya Riau Putra. Faktor lainnya adalah waktu dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut tidak cukup serta mesin-mesin produksi sudah terlalu tua dan sering mengalami kerusakan. Kinerja yang menurun diduga terjadi karena penurunan semangat kerja yang disebabkan beban kerja yang berlebihan dan hubungan yang tidak baik dengan rekan kerja di dalam kelompok kerja serta ketidakjelasan struktur organisasi di dalam perusahaan juga mempengaruhi kinerja karyawan.

PT Vira Jaya Riau Putra merupakan perusahaan jasa konstruksi dan *aspalt mixing plant*. PT Vira Jaya Riau Putra bertekad untuk bekerja tepat waktu dengan menjunjung tinggi mutu pekerjaan dan mengutamakan kesehatan serta keselamatan kerja dalam rangka memberikan kepuasan terhadap pelanggan dan seluruh pekerja.

Tabel 1.3 : Data Absensi Karyawan Bagian Produksi PT Vira Jaya Riau Putra

Tahun	Jumlah Karyawan	Laki-Laki	Perempuan	Alfa	Sakit	Izin	Jumlah
2012	30 Orang	28 Orang	2 Orang	84 Kali	36 kali	48 kali	168 Kali

Sumber : PT Vira Jaya Riau Putra

Dari data absensi tersebut dapat dilihat bahwa pada tahun 2012 tingkat absensi karyawan sebanyak 168 kali.

Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat tidak mungkin untuk tidak terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Stres kerja adalah suatu

perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja juga dapat diartikan sebagai suatu bentuk tanggapan seseorang baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan perekonomian di Indonesia yang belum stabil akibat badai krisis yang berkepanjangan juga sangat potensial menimbulkan tekanan. Tekanan yang timbul dan berlangsung terus menerus berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan angkatan kerja pada khususnya disebut stres. Stres merupakan hasil reaksi emosi dan fisik akibat kegagalan individu beradaptasi pada lingkungan. Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan merusak, seperti dijelaskan pada hukum Yerkes Podson (1904) yang menyatakan hubungan antara stres dengan kinerja seperti huruf U terbalik (Mas'ud, 2002:20). Pola U terbalik tersebut menunjukkan hubungan tingkat stres (rendah-tinggi) dan kinerja (rendah-tinggi). Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, adalah suatu rangsangan

sehat yang mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Akhirnya stres mencapai titik stabil yang kira-kira sesuai dengan kemampuan prestasi karyawan. Selanjutnya, bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibat yang paling ekstrem adalah kinerja menjadi nol, karyawan, menjadi tidak kuat lagi bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stres.

Stres kerja muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan dan tugas-tugas yang saling bertentangan merupakan contoh pemicu stres kerja.

Dalam jangka pendek stres kerja yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi dan frustrasi sehingga menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerja akan terganggu. Dalam jangka panjang karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Dalam penelitian ini variabel stres yang akan diteliti yaitu Stres Individu (Konflik Peranan, Beban Kerja, Pengembangan Karir), Stres Kelompok (Hubungan Dalam Pekerjaan), Stres Organisasi (Struktur Organisasi). Ketiga variabel tersebut akan diteliti sehingga nantinya perusahaan bisa mengidentifikasi sumber stres mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan perlu ditangani dengan serius.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis memilih dengan judul : **Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Vira Jaya Riau Putra.**

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah Stres Individu, Stres Kelompok dan Stres Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Vira Jaya Riau Putra ?
2. Variabel Stres kerja manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Vira Jaya Riau Putra ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Vira Jaya Riau Putra.
2. Untuk mengetahui variabel stres kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Vira Jaya Riau Putra.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis di bidang manajemen sdm.
2. Menjadi bahan pertimbangan, pemikiran dan saran yang bermanfaat bagi perusahaan.
3. Dapat menjadi acuan dan bahan pembelajaran serta referensi bagi penulis lainnya yang akan melakukan penelitian dengan judul atau materi yang sama.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari hal-hal yang menjadi alasan yang melatarbelakangi munculnya judul penelitian, rumusan masalah, tujuan, mamfaat penulisan dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Merupakan tinjauan pustaka, meliputi konsep stres kerja, konsep kinerja karyawan, teori utama stres kerja, persfektip islam, penelitian terdahulu, kerangka pikir , hipotesis dan variabel penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Merupakan metodologi penelitian yang digunakan dalam penulisan yang terdiri dari waktu dan tempat penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, metode analisis data dan definisi operasional variabel.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAAN

Merupakan gambaran umum perusahaan yang meliputi sejarah singkat, visi dan misi perusahaan, dan struktur organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan bab hasil penelitian dan pembahasan tentang analisis stres kerja terhadap kinerja karyawan

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab yang membahas mengenai kesimpulan terhadap analisis yang dapat diambil oleh penulis dan saran yang diberikan penulis untuk perusahaan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Stres Kerja

2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Stres atau dengan kata lain orang menafsirkan sebagai "tekanan batin", dengan adanya stres tersebut maka para karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak organisasi. Sebab tanpa upaya mengatasi hal tersebut, dapat berpengaruh pada kinerja atau prestasi kerja mereka. Berbagai penyebab stres kiranya sudah banyak kita ketahui, namun dalam hal ini adalah yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan dalam organisasi.

Para ahli mengatakan bahwa stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan perkataan lain, apabila saran dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stres.

Siagian (2008 : 300) mengemukakan bahwa Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Wibowo (2007 : 306) berpendapat bahwa dapat berpengaruh sangat negatif dan positif terhadap perilaku organisasi dan kesehatan individu.

Mangkunegara (2005 : 28) mengemukakan bahwa Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami

karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Rivai (2009 : 516) mengumumkan bahwa Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak-seimbangan fisik yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan sehingga terjadi stres. Fathoni (2006 : 130) menyatakan bahwa Stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya.

Soesmalijah Soewondo (Devis K, 2003 : 19) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang disebut stres kerja adalah jika seseorang berada dalam kondisi pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya sehingga mengakibatkan tekanan. Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan. Situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda.

Akibat adanya stres kerja tersebut orang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil adanya stres kerja sering menimbulkan masalah bagi tenaga kerja baik pada kelompok *eksekutif* (*white collar workers*) maupun kelompok pekerja biasa (*blue collar workers*). Stres kerja dapat mengganggu kesehatan tenaga kerja, baik fisik maupun emosional.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

2.1.2 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Seorang manajer yang arif tidak pernah mengabaikan masalah pergantian karyawan dan keabsenan, penyalahgunaan obat-obatan di tempat kerja, penurunan prestasi, penurunan kualitas produksi atau setiap tanda yang menunjukkan bahwa sasaran prestasi organisasi tidak dicapai.

Manajer yang efektif memandang kejadian ini sebagai gejala dan menganalisis di belakang gejala tersebut untuk mengidentifikasi dan mengoreksi sebab-sebab yang mendasarinya. Namun kebanyakan manajer masa kini masih mencari kemungkinan sebab-sebab tradisional, seperti jeleknya pelatihan (*training*), peralatan yang rusak, atau tidak memadainya instruksi tentang hal-hal yang perlu dikerjakan.

Dari semua kemungkinan tersebut stres tidak termasuk dalam urutan daftar kemungkinan masalah. Jadi langkah paling pertama dari program penanggulangan stres ialah mengakui bahwa stres itu ada, sehingga langkah tersebut masih tetap di dalam batas yang dapat ditolerir. Setiap program intervensi untuk mengatasi stres harus menentukan lebih dahulu ada tidaknya stres dan penyebab keadaannya. Stres kerja dalam lingkungan pekerjaan dapat terjadi karena berbagai hal, baik yang berasal dalam lingkungan pekerjaan maupun yang berasal dari luar lingkungan pekerjaan.

Menurut Gibson (2004: 207) ada 4 faktor penyebab stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan (*stressor*) di tempat kerja stressor tersebut yaitu :

- a. *Stressor* lingkungan fisik berupa sinar , kebisingan, temperatur, dan udara yang kotor.
- b. *Stressor* individu berupa konflik peranan, ketaksamaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir, dan rancangan pengembangan karir.
- c. *Stressor* kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.
- d. *Stressor* keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

Menurut Fathoni (2006 : 130) faktor-faktor penyebab stres kerja adalah :

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan .
- b. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
- c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
- d. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- e. Balas jasa yang terlalu rendah.
- f. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lainnya.

Losyk (2007 : 5-10), stres kerja disebabkan oleh :

- a. Kondisi fisik
- b. Rancangan pekerjaan
- c. Peran dalam pekerjaan
- d. Teknologi
- e. Manajemen
- f. Hubungan dengan rekan kerja
- g. Tekanan waktu
- h. Ketidakamanan kerja
- i. Pengembangan karir

Menurut Hurrell (dalam Munandar, 2003: 381-401) faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori besar yaitu:

a. Faktor-faktor Intrinsik dalam Pekerjaan

Termasuk dalam kategori ini ialah tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik misalnya faktor kebisingan. Sedangkan faktor-faktor tuntutan tugas mencakup : kerja malam, beban kerja, dan penghayatan dari resiko dan bahaya.

1. Tuntutan fisik :

Kondisi fisik kerja mempunyai pengaruh fatal terhadap fisik dan psikologis diri seorang tenaga kerja. Kondisi fisik merupakan pembangkit stres (*stressor*). Suara bising selain dapat menimbulkan gangguan sementara atau tetap pada alat pendengaran kita, juga dapat merupakan sumber stres yang menyebabkan peningkatan dari kesiagaan dan ketidakseimbangan psikologis kita.

2. Tuntutan tugas :

Penelitian menunjukkan bahwa shift kerja malam merupakan sumber utama dan stres bagi para pekerja pabrik (Monk & Tepas dalam Munandar, 2003: 383-389). Para pekerja shift malam lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut dari pada para pekerja pagi atau siang dan dampak dari kerja shift terhadap kebiasaan makan yang mungkin menyebabkan gangguan pada perut. Beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres.

b. Peran Individu dalam Organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Namun demikian tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah. Kurang baik berfungsinya peran, yang merupakan pembangkit stres yaitu meliputi:

1. Konflik Peran

Konflik peran akan timbul jika seorang tenaga kerja mengalami pertentangan. Pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dengan tanggung jawab yang ia miliki berupa:

- a) Tugas-tugas yang harus ia lakukan yang menurut pandangan bukan merupakan bagian dari pekerjaannya.
- b) Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya.
- c) Pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya.

2. Beban kerja

Seorang pekerja yang tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti

merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan beban kerja berupa:

- a) Kesamaran tentang tanggung jawab.
- b) Ketidakjelasan tentang prosedur kerja.
- c) Kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain.
- d) Kurang adanya balikan, atau ketidakpastian tentang produktifitas kerja.

c. Pengembangan Karir

Unsur-unsur penting pengembangan karir berupa:

1. Peluang untuk menggunakan keterampilan jabatan sepenuhnya.
2. Peluang mengembangkan keterampilan yang baru.
3. Penyuluhan karir untuk memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karir.

Pengembangan karir merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih dan promosi yang kurang.

d. Hubungan dalam Pekerjaan

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan ketaksaan peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi yang

tidak sesuai antara pekerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya (Kahn dkk, dalam Munandar, 2003 : 395).

e. Struktur dan Iklim Organisasi

Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlihat atau berperan serta pada dukungan sosial. Kurangnya peran serta atau partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana hati dan perilaku negatif. Peningkatan peluang untuk berperan serta menghasilkan peningkatan produktivitas, kesehatan mental dan fisik.

f. Tuntutan dari Luar Organisasi atau Pekerjaan

Kategori pembangkit stres potensial ini mencakup segala unsur kehidupan seseorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja di dalam suatu organisasi dan dapat memberi tekanan pada individu. Isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan-keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan, semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya, sebagaimana halnya stres dalam pekerjaan mempunyai dampak yang negatif pada kehidupan keluarga dan pribadi.

2.1.3 Konsekuensi Atau Dampak Stres Kerja

Pergerakan dari mekanisme pertahanan tubuh bukanlah satu-satunya konsekuensi yang mungkin timbul dari adanya kontak dengan sumber stres. Akibat dari stres bermacam-macam. Ada sebagian yang positif seperti meningkatkan motivasi, terangsang untuk bekerja lebih giat lagi atau mendapat inspirasi untuk hidup lebih baik lagi. Tetapi banyak diantaranya yang merusak dan berbahaya. Menurut Cox (dalam Novitasari 2005:50) telah mengidentifikasi dampak stres kerja yang mungkin muncul. Kategori yang di susun Cox adalah:

- a. Dampak Subjektif (*subjective effect*), kekhawatiran, kelesuhan, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, perasaan terkucil dan merasa kesepian.
- b. Dampak Perilaku (*behavioral effect*), akibat stres yang berdampak pada perilaku pekerja dalam bekerja di antaranya peledakan emosi dan perilaku implusif (hidup mewah).
- c. Dampak Kognitif, ketidakmampuan mengambil keputusan yang sehat, daya konsentrasi menurun, kurang perhatian/rentang perhatian pendek, sangat peka terhadap kritik/kecaman dan hambatan mental.
- d. Dampak Fisiologis (*Physiological effect*), kecanduan glukosa darah meninggi, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan tubuh panas dingin.

- e. Dampak Kesehatan (*Health effect*), Sakit kepala dan migran, mimpi buruk, sulit tidur, gangguan psikosomatis.
- f. Dampak Organisasi (*Organizational effect*), Produktivitas menurun/rendah, terasing dari mitra kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya kekuatan kerja dan loyalitas terhadap instansi.

Keenam jenis tersebut tidak mencakup seluruhnya, tetapi tidak terbatas. Ada dampak-dampak dimana ada kesepakatan universal dan untuk hal itu ada bukti ilmiah yang jelas. Kesemuanya hanya mewakili beberapa dampak potensial yang sering dikaitkan dengan stres. Akan tetapi, jangan diartikan bahwa stres selalu menyebabkan dampak seperti yang disebutkan diatas.

Randall Schuller (Rini, 2003: 4) mengidentifikasi beberapa dampak perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi yaitu:

- a. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja
- b. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
- c. Menurunnya tingkat produktivitas
- d. Menurunnya pemasukan dan keuntungan perusahaan.

Menurut Sopiah (2008: 91) bahwa dampak atau akibat dari stres bisa dilihat pada tiga aspek yaitu: 1. Fisik 2. Psikis dan 3. Perilaku.

Selanjutnya akan diuraikan sebagai berikut:

- a. Fisik, akibat stres pada fisik mudah dikenali. Ada sejumlah penyakit yang disinyalir karena orang tersebut mengalami stres yang cukup tinggi dan berkepanjangan, diantaranya adalah penyakit jantung, tekanan darah tinggi, sakit kepala, gangguan tidur, tambah sakit jika sedang menderita sakit.
- b. Psikis, dampak stres pada aspek psikis bisa dikenali, diantaranya adalah ketidakpuasan kerja, depresi, kelelahan, kemurungan dan kurang bersemangat.
- c. Perilaku, akibat stres bisa dikenali dari perilaku, yaitu kinerja rendah, naiknya tingkat kecelakaan kerja, salah dalam mengambil keputusan, tingkat absensi kerja tinggi, dan agresi di tempat kerja.

2.1.4 Strategi Management Stres Kerja Atau Cara Mengatasi Stres Kerja

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampak yang negatif. Manajemen stres lebih dari pada sekedar mengatasinya, yakni belajar menanggulangi secara adaptif dan efektif. Hampir sama pentingnya untuk mengetahui apa yang tidak boleh dan apa yang harus dicoba. Sebagian para pengidap stres di tempat kerja akibat persaingan, sering melampiaskan dengan cara bekerja keras yang berlebihan. Ini bukanlah cara efektif yang bahkan tidak menghasilkan apa-apa untuk memecahkan sebab dari stres justru akan menambah masalah lebih jauh.

Secara umum strategi manajemen stres kerja dapat di kelompokkan menjadi strategi penanganan individual, organisasional dan dukungan sosial (Munandar, 2003: 45-47):

a. Strategi penanganan individual, yaitu strategi yang dikembangkan secara pribadi atau individual. Strategi individual ini bisa dilakukan dengan beberapa cara, antara lain :

1. Melakukan perubahan reaksi perilaku atau perubahan reaksi kognitif. Artinya jika seorang karyawan merasa dirinya ada kenaikan ketegangan, para karyawan tersebut seharusnya (*time out*) terlebih dahulu. Cara *time out* ini bisa bermacam-macam seperti istirahat sejenak namun masih dalam ruangan kerja, keluar ke ruang istirahat (jika menyediakan), pergi sebentar ke kamar kecil untuk membasuh muka atau berwudhu bagi orang Islam dan sebagainya.
2. Melakukan relaksasi dan meditasi. Kegiatan relaksasi dan meditasi ini bisa dilakukan di rumah pada malam hari atau hari-hari libur kerja. Dengan melakukan relaksasi, karyawan dapat membangkitkan perasaan rileks dan nyaman. Dengan demikian karyawan yang melakukan relaksasi diharapkan dapat mentransfer kemampuan dalam membangkitkan perasaan rileks ke dalam perusahaan di mana mereka mengalami situasi stres. Beberapa cara meditasi yang biasa dilakukan adalah dengan menutup atau memejamkan mata,

menghilangkan pikiran yang mengganggu, kemudian perlahan-lahan mengucapkan doa.

3. Melakukan diet dan fitnes. Beberapa cara yang bisa ditmpuh adalah mengurangi masukan atau konsumsi makanan mengandung lemak, memperbanyak konsumsi makanan yang bervitamin seperti buah-buahan dan sayur-sayuran, dan banyak melakukan olahraga seperti lari secara rutin, tenis, bulutangkis, dan sebagainya.
- b. Strategi Penanganan Organisasional, strategi ini didesain oleh manajemen untuk menghilangkan atau mengontrol tekanan tingkat organisasional untuk mencegah atau mengurangi stres kerja untuk pekerja individual. Manajemen stres melalui organisasi dapat dilakukan dengan:
 1. Menciptakan iklim organisasional yang mendukung.

Banyak organisasi besar saat ini cenderung memformulasi struktur birokratik yang tinggi dengan menyertakan infleksibel iklim impersonal. Ini dapat membawa pada stres kerja yang sungguh-sungguh. Sebuah strategi pengaturan mungkin membuat struktur lebih terdesentralisasi dan organik dengan pembuatan keputusan partisipatif dan aliran komunikasi ke atas. Perubahan struktur dan proses struktural mungkin menciptakan iklim yang lebih mendukung bagi pekerja, memberikan mereka lebih banyak kontrol terhadap

pekerjaan mereka dan mungkin mencegah atau mengurangi stres kerja mereka.

2. Memperkaya desain tugas-tugas

Dengan memperkaya kerja baik dengan meningkatkan faktor isi pekerjaan (seperti tanggung jawab, pengakuan, dan kesempatan untuk pencapaian, peningkatan, dan pertumbuhan) atau dengan meningkatkan karakteristik pekerjaan pusat seperti variasi skill, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan timbal balik mungkin membawa pada pernyataan motivasional atau pengalaman berani, tanggung jawab, pengetahuan hasil-hasil.

3. Mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional.

Konflik peran dan ketidakjelasan diidentifikasi lebih awal sebagai sebuah penekan individual utama. Ini mengacu pada manajemen untuk mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional sehingga penyebab stres ini dapat dihilangkan atau dikurangi. Masing-masing pekerjaan mempunyai ekspektansi yang jelas dan penting atau sebuah pengertian dari apa yang dia kerjakan.

Sebuah strategi klarifikasi peran yang spesifik memungkinkan seseorang mengambil sebuah peranan menemukan sebuah catatan ekspektansi dari masing-masing pengirim peran. Catatan ini kemudian akan dibandingkan

dengan ekspektansi focal seseorang dan banyak perbedaan akan secara terbuka didiskusikan untuk mengklarifikasi ketidakjelasan dan negosiasikan untuk memecahkan konflik.

4. Rencana dan pengembangan jalur karir dan menyediakan konseling.

Secara tradisional organisasi telah menunjukkan melalui kepentingan dalam perencanaan karir dan pengembangan pekerja mereka. Individu dibiarkan untuk memutuskan gerakan dan strategi karir sendiri.

c. Strategi Dukungan Sosial

Untuk mengurangi stres kerja dibutuhkan dukungan sosial terutama orang yang terdekat, seperti keluarga, teman sekerja, pemimpin atau orang lain. Agar diperoleh dukungan maksimal dibutuhkan komunikasi yang baik pada semua pihak, sehingga dukungan sosial dapat diperoleh seperti dikatakan Landy (dalam Munandar, 2003: 78) dan Goldberger dan Breznitz (dalam Munandar, 2003 :79). Karyawan dapat mengajak berbicara orang lain tentang masalah yang dihadapi, atau setidaknya ada tempat mengadu atas keluh kesahnya. Ada empat pendekatan terhadap stres kerja menurut pendapat Keith Davis & John W. Newstrom, (dalam Munandar, 2003: 80-82), yaitu :

1. Pendekatan Dukungan Sosial, pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial

kepada karyawan.

2. Pendekatan melalui meditasi, pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi keadalam pikiran, mengondorkan kerja otot, dan menenangkan emosi. Meditasi ini dapat dilakukan selama dua periode waktu yang masing-masing 15-20 menit. Meditasi bisa dilakukan di ruangan khusus. Karyawan yang beragama islam bisa melakukannya setelah dzuhur melalui dzikir dan doa kepada Allah SWT.
3. Pendekatan Biofeed Back, pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya.
4. Pendekatan kesehatan pribadi, pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontiniu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja sendiri berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja

adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor intern dan ekstern organisasi.

Kinerja mempunyai berbagai macam pengertian, diantaranya adalah : Malthis dan Jackson (2006 : 378) mengemukakan bahwa Kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Ruky (2006 : 15) mengemukakan bahwa Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi dari ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.

Kinerja (prestasi kerja) sebagaimana yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2005: 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kusriyanto, dalam Mangkunegara (2005 : 9) mendefenisikan kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam).

Selanjutnya menurut Faustino Cadosa Gomes dalam Mangkunegara (2005: 9), mengatakan bahwa defenisi kinerja karyawan sebagai: Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas. Betris (2003 : 3) menyatakan kinerja adalah kumpulan aktivitas kerja yang maju dan mendorong setiap individu untuk mengaktualisasikan aktivitasnya secara optimal untuk menghasilkan hasil kerja optimal dan menjadi standar penilaian bagi pimpinan.

Oleh karena itu dapat penulis simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian yang dapat dilaksanakan oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas yang akan dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya berada dibawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama. Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor individu dan situasi kerja. Menurut Tiffin dan Mc. Cornick ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu :

- a. Variabel Individu, meliputi: sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan serta

faktor individu lainnya.

b. Variabel Organisasi

1. Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari : metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, *temperature* dan fentilasi)
2. Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-perataran organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Davis dan J.W Newstrom (2003 : 40-41) mengemukakan pendapatnya, bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu :

a. Faktor kemampuan

1. Pengetahuan : pendidikan, pengalaman, latihan dan minat
2. Keterampilan : kecakapan dan kepribadian

b. Faktor motivasi

1. Kondisi sosial: organisasi formal dan informal, kepemimpinan.
2. Serikat kerja kebutuhan inidvidu fisiologi, sosial dan *egoistic*
3. Kondisi fisik : lingkungan kerja

Dari berbagai pendapat ahli tersebut, maka sesuai dengan penelitian ini maka kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu variabel organisasi dan individual.

2.2.3 Karakteristik Karyawan Yang Memiliki Kinerja Tinggi

Sebuah studi tentang kinerja menemukan beberapa karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Mink dalam

(Raharjo: 2005) menyebutkan beberapa karakteristik pegawai yang memiliki kinerja tinggi yang meliputi :

- a. Berorientasi Pada Prestasi, karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan untuk dirinya.
- b. Percaya Diri, karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkannya bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi.
- c. Pengendalian Diri, karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi mempunyai rasa pengendalian diri yang sangat mendalam.
- d. Kompetensi, karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompetensi berprestasi dalam daerah pilihan mereka.
- e. Persisten, karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi mempunyai piranti kerja, didukung oleh suasana psikologis, dan pekerja keras terus-menerus.

2.2.4 Pengukuran Kinerja

Sehubungan dengan ukuran penilaian kinerja atau prestasi kerja maka kinerja karyawan, menurut Gibson (2004) diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Kuantitas hasil kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan.

- b. Kualitas hasil kerja, yaitu yang meliputi kesesuaian produksi kegiatan dengan acuan ketentuan yang berlaku sebagai standar proses standar proses pelaksanaan kegiatan maupun rencana organisasi.
- c. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Bernardin dan Russel (2003: 383), ia mengajukan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu :

- a. Kualitas (*Quality*), merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. Kuantitas (*Quantity*), merupakan jumlah yang dihasilkan.
- c. Ketepatan Waktu (*Timeliness*), merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- d. Efektifitas biaya (*Cost Effectiveness*), yaitu tingkat sejauh mana penerapan sumber daya manusia, keuangan, teknologi, material dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian setiap unit penggunaan sumber daya.

- e. Kebutuhan akan pengawasan (*Need for supervisor*), merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan fungsi suatu pekerjaan tanpa memperdulikan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f. *Inter personal impact*, merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama di antara rekan kerjadan bawahan.

Menurut Swasto (2003: 30) mengemukakan pengukuran kinerja secara umum sebagai berikut:

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan
- d. Pendidikan tentang pekerjaan
- e. Keputusan yang diambil
- f. Perencanaan kerja
- g. Daerah organisasi kerja

Langkah-langkah penilaian kinerja menurut Dessler (2008: 3) adalah: mendefinisikan pekerjaan yang berarti Anda dan bawahan Anda sepakat tentang tugas-tugasnya dan standar jabatan. Menilai kinerja yang berarti membandingkan kinerja aktual bawahan Anda dengan standar-standar yang telah ditetapkan, dan langkah yang terakhir adalah umpan balik yang maksudnya adalah kinerja dan kemajuan bawahan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk

perkembangan apa saja yang dituntut. Selanjutnya Malthis dan Jackson (2006: 78) menetapkan lima standar utama dalam melakukan penilaian kinerja, yaitu:

- a. Kuantitas output
- b. Kualitas output
- c. Jangka panjang
- d. Kehadiran di tempat kerja
- e. Sikap kooperatif

2.2.5 Tujuan Penilaian Kinerja

- a. Tujuan evaluasi Seorang manajer menilai kinerja dari masalah seorang karyawan dengan menggunakan ratings deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi, dan kompensasi.
- b. Tujuan pengembangan Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang.

2.3 Teori Utama Tentang Stres Terhadap Kinerja Karyawan

Huggin (dalam umar, 1998 : 259) berpendapat bahwa terdapat hubungan langsung antara stres dan kinerja, sejumlah besar riset telah menyelidiki hubungan stres kerja dengan kinerja disajikan dalam model stres – kinerja (hubungan U terbalik) yakni hukum Yerkes Podson (Mas'ud, 2002:20). Pola U terbalik tersebut menunjukkan hubungan tingkat stres (rendah-tinggi) dan kinerja (rendah-tinggi). Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun. Sejalan dengan

meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, adalah suatu rangsangan sehat yang mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Akhirnya stres mencapai titik stabil yang kira-kira sesuai dengan kemampuan prestasi karyawan. Selanjutnya, bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibat yang paling ekstrem adalah kinerja menjadi nol, karyawan, menjadi tidak kuat lagi bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stres.

2.4 Pandangan Islam Tentang Stres Kerja Dan Kinerja

2.4.1 Stres Kerja

Allah mengarahkan hambanya dalam hal ini dengan firman-Nya “dan hanya kepada Rabbmu lah hendaknya kamu berharap” Dialah Yang Maha Kuasa atas segalanya, selalu mengajarkan optimisme kepada manusia untuk tegar, bangkit bergairah penuh harapan akan pertolongan-Nya dan melarang stres yang mengantarkan kepada keputusasaan.

(QS. Yusuf: 87)

ابْنِيَاذْهَبُوا فَتَحَسَبُوا اٰمِنُوْا سَفُوْا اٰخِيْهُوْا لَا تَيْۤاْسُوْا اٰمِنُوْا وَحَالِ الْاٰهْلِ لَا يٰۤاْسُمِنُوْا وَحَالِ الْاٰهْلِ

Artinya: Hai anak-anakku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah melainkan kaum yang kafir.

(QS. Al Isra 83)

وَإِذَا أَنْعَمْنَا عَلَى الْإِنْسَانِ عَرَّضَ وَجْهًا لِجَانِبٍ أُخْرَىٰ وَإِذَا أَسَاءَ لَكَ شَيْئًا لَنْ يَسْتُرَكَ يَتَذَكَّرُ لَكُمْ يَوْمَ تَبُورًا

Artinya: Dan apabila Kami berikan kesenangan kepada manusia niscaya berpalinglah dia dan membelakang dengan sikap yang sombong dan apabila dia ditimpa kesusahan niscaya dia berputus asa..

2.4.2 Kinerja

Islam memiliki patokan yang menjadi prinsip bagi keberhasilan kerja itu sendiri dengan enam landasan sebagai metodologi kerja yaitu ;

1. Niat Ikhlas, menurut Islam, aktifitas seseorang dinilai menurut niatnya. Jika tidak memiliki niat yang ikhlas dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan maka dapat dikatakan bahwa nilai pekerjaannya masih belum sempurna. Ikhlas dalam bekerja artinya bekerja sesuai petunjuk yang ada, mengikuti aturan yang ditetapkan dalam kontrak kerja atau perintah kerja yang diberikan. Apabila seseorang bekerja sendiri tanpa ada kesepakatan dengan perusahaan, atau bekerja diluar perintah, maka kerja belum dilakukan dengan ikhlas sebab muatan

makna ikhlas adalah kerja yang dapat dianalisa bukan pekerjaan fiktif, separuh hati, sembarangan dan tidak serius.

2. Tha'at, setiap perusahaan pasti memiliki cita-cita yang harus dicapai dan menjadi target perusahaan. Maka sebuah lembaga atau tempat kerja seharusnya memiliki perkiraan waktu dan masa yang dibutuhkan untuk mencapai target tersebut.
3. Tertib, sikap bolos, menyimpang dari jam kerja yang telah ditetapkan atau membuang waktunya untuk keperluan lain, maka dianggap seseorang itu tidak tertib dan melenceng dari metode kerja Islami.
4. Istitha'ah, seorang pemimpin harus memiliki catatan tentang Istitha'ah atau kemampuan, dan keilmuan orang yang akan diseraikannya tugas, supaya dapat dikerjakan secara maksimal dan membuahkan hasil. Pekerjaan memang sudah ditetapkan jauh sebelum perusahaan berdiri. Karenanya direkrutlah orang-orang yang memiliki kemampuan sesuai dengan kebutuhan.
5. Qona'ah adalah keahlian menggunakan Alat yang diberikan kepadanya melampaui atau paling tidak sesuai dengan target perusahaan sesuai daya mampu alat tersebut. Namun apabila seseorang merasa tidak mampu menjalankan kerja sementara sarana dan fasilitas telah tersedia dengan baik maka menurut Islam itu bukanlah pribadi seorang muslim yang Qana'ah. Kebahagiaan yang sejati dalam kerja adalah manakala seorang

muslim memiliki sifat qana'ah sehingga dengan sarana dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan ia dapat bekerja efektif dan efisien tanpa mengurangi suasana hatinya yang gembira dalam menjalankan amanah dari perusahaannya.

6. Jama'ah Metodologi kerja Islam yang tidak pernah hilang adalah bekerja secara jama'ah. Sebab keberkahan itu adanya pada kekompakan jama'ah dalam arti menjalin sistem yang rapi. Bukan bekerja secara bersama akan tetap tidak melahirkan sistem yang solid. Keberkahan yang ada dalam satu jama'ah tergambar pada sikap rasa kasih sayang yang tinggi, solidaritas yang tinggi, dan saling menolong dalam komunitas kelompoknya. Sehingga dengan demikian, sebuah perusahaan dapat mencapai suatu kemajuan yang maksimal.

2.5 Penelitian Terdahulu

Adapun yang menjadi pedoman atau acuan bagi penulis adalah penelitian yang pernah dilakukan oleh Muhammad Arif (2009) dengan judul **Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tasma Puja kab Kampar**. Tujuannya Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tasma Puja Kab Kampar. Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa faktor stres individu dan stress kelompok memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan faktor stres organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil perhitungan regresi berganda tersebut diperoleh nilai signifikansi faktor stressor individu adalah sebesar 0.018, untuk variabel stressor kelompok diperoleh nilai signifikansinya sebesar 0.003. Sedangkan untuk variabel stressor organisasi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.731. Nilai t digunakan untuk menguji apakah variabel independent berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependent yang akan dibahas pada bagian pengujian hipotesis adapun ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis dalam buku Sugiyono (2006) terjadi jika signifikansi 0.05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan signifikansinya yaitu X_1 dengan signifikansi 0.018 maka secara individu stres kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Y, X_2 dengan signifikansi 0.003 maka secara kelompok stres kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Sedangkan X_3 dengan signifikansi 0.731 maka secara organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y.

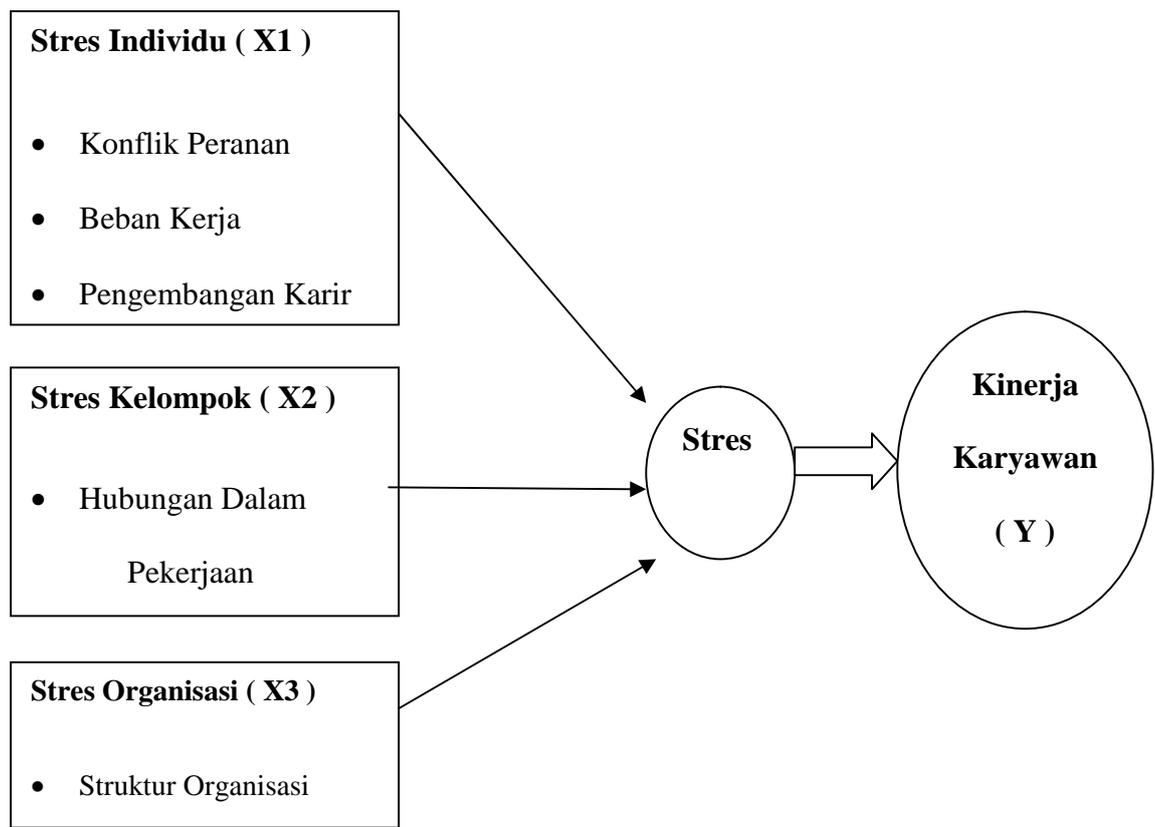
Penelitian kedua adalah sebagaimana dilakukan oleh Jumilah (2007) dengan judul **Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi kelapa sawit pada PT Ivo Mas Tunggal Kab Siak**. Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk menguji signifikansi pengaruh stres terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT Ivo Mas Tunggal Kab Siak. Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa besarnya stres mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,583

(58,3%) yang berarti stres mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian ketiga adalah sebagaimana dilakukan oleh Suci Wulan dari (2009) dengan judul **Analisis Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Hervenia Kampar Lestari**. Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Hervenia Kampar Lestari. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hervenia Kampar Lestari terdapat korelasi yang kuat dan negatif. Hal ini dapat dilihat dari nilai $r = (-0,603)$, dengan nilai signifikansi = 0,000 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Sedangkan koefisien determinasi sebesar $r^2 = (-0,603)^2$ berarti 36% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh variasi perubahan stres kerja karyawan.

2.6 Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran akan mengarahkan proses penelitian sesuai tujuan yang ingin dicapai dan akan menjadi alur pemikiran penelitian.



2.7 Hipotesis

- a. Diduga bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Vira Jaya Riau Putra.
- b. Diduga bahwa variabel stres individu yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Vira Jaya Riau Putra.

2.8 Variabel penelitian

- a. Stres Individu (konflik peran, beban kerja, pengembangan karir) (X1)
- b. Stres Kelompok (hubungan dalam pekerjaan) (X2)
- c. Stres Organisasi (struktur organisasi) (X3)
- d. Kinerja Karyawan (Y)

BAB 111

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu Dan Tempat Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada PT. Vira Jaya Riau Putra yang berlokasi di Jalan Raya Pekanbaru-Bangkinang km 27 Kualu Kec. Tambang Kab. Kampar Riau. Dengan pertimbangan memudahkan penulis dalam mengumpulkan data-data yang di perlukan dan pada akhirnya waktu, tenaga dapat dimanfaatkan seefektif dan seefisien mungkin. Waktu penelitian mulai pada tanggal 07 Nopember 2012 sampai dengan selesai.

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Hasan (2004 : 84) populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti (bahan penelitian). Menurut Nanang (2010:116) sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti sehingga diharapkan dapat mewakili populasi.

Adapun yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Vira Jaya Riau Putra bagian produksi atau pabrik yang berjumlah 30 orang. Dengan mempertimbangkan kecilnya jumlah populasi maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah semua populasi yang akan diteliti yaitu berjumlah 30 orang. Metode dalam penentuan sampel tersebut adalah metode sensus.

3.3 Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

1. Data kuantitatif, data berupa angka-angka yang diperoleh dari PT. Vira Jaya Riau Putra yang dapat dihitung seperti jumlah karyawan dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.
2. Data kualitatif, data yang diperoleh dari PT. Vira Jaya Riau Putra yang tidak berbentuk angka seperti gambaran umum perusahaan dan data-data lain yang menunjang penelitian.

b. Sumber Data

1. Data Primer, data yang diperoleh secara langsung dari tanggapan responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner.
2. Data Sekunder, data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini biasanya diperoleh oleh perpustakaan atau laporan-laporan penelitian terdahulu.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Pengisian kuesioner penelitian ini diukur dengan menggunakan Skala Likert dengan lima poin. Adapun skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah :

- a. Sangat Setuju (SS) dengan bobot 5
 - b. Setuju (S) diberi bobot 4
 - c. Ragu-Ragu (RR) diberi bobot 3
 - d. Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1
2. Wawancara yaitu data yang diperoleh dengan mengadakan wawancara langsung dengan HRD PT Vira Jaya Riau Putra.
 3. Studi Pustaka yaitu Metode ini dilakukan dengan cara mempelajari literatur dan sumber pustaka yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3.5 Teknik Analisis Data

Untuk menentukan batas-batas kebenaran ketepatan alat ukur (*kuesioner*) suatu indikator variabel dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

3.6 Uji Kualitas Data

3.6.1 Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Nazir (2003 : 186) Beberapa kategori validitas yaitu : validitas isi, validitas yang berhubungan dengan kriteria, validitas konstruk. Sedangkan menurut Suliyanto (2006 : 147) validitas instrumen harus mengandung dua hal faktor ketepatan dan faktor kecepatan.

3.6.2 Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2007: 137) Reabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu alat ukur yang mantap tidak berubah-ubah pengukurannya dan dapat diandalkan karena penggunaan alat ukur tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa. Dapat disimpulkan bahwa reabilitas adalah ketepatan suatu ukuran atau alat pengukur (Nazir 2003 : 134). Reabilitas dihitung dengan cara mengkorelasikan antara data instrumen yang satu dengan data instrumen yang dijadikan ekuivalen. Bila korelasi positif dan signifikan, maka instrumen dapat dinyatakan reliabel. Menurut Suliyanto (2006 : 149) reabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Jika hasil pengukuran yang dilakukan secara berulang relatif sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reabilitas yang baik.

3.6.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal atau tidak karena model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Pembuktian apakah data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak dapat dilihat pada bentuk distribusi datanya, yaitu pada histogram maupun *normal probability plot*. Pada histogram, data dikatakan memiliki distribusi yang normal jika data tersebut berbentuk

seperti lonceng. Sedangkan pada *normal probabilityplot*, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Ghozali (2006 : 22) menyebutkan jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel bebas (variabel independent). Dalam multi regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesamanya sama dengan nol (Ghozali, 2005 : 62).

Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas terpilih yang tidak dijelaskan untuk variabel bebas lainnya. Jika nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/\text{Tolerance}$). Nilai Cutoff yang sering dipakai untuk menjelaskan adanya multikolinieritas adalah nilai $\text{tolerance} < 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$ (Ghozali, 2005 : 62).

3.7.2 Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke 56 pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas atau terjadi homokedastisitas (Ghozali, 2005 :60).

Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan residualnya (SRESID). Deteksi terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah distudentized. Dasar analisis :

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005 : 60).

3.7.3 Autokorelasi

Autokorelasi ialah korelasi antara sesama urutan pengamatan dari waktu ke waktu. Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui tidak terdapatnya otokorelasi. Untuk mengetahui adanya otokorelasi, biasanya dipakai uji Durbin-Waston.

3.8 Analisis Regresi Linear Berganda

Umar (2003 : 17) mengatakan bahwa Untuk mengetahui pengaruh variabel stres kerja (stres individu, stres kelompok, dan stres organisasi) yang dialami oleh karyawan terhadap kinerjanya. Dengan menggunakan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana:

Y = Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan

X₁ = Variabel Independen yaitu Stres Individu

X₂ = Variabel Independen yaitu Stres Kelompok

X₃ = Variabel Independen yaitu Stres Organisasi

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien Arah Regresi

3.9 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R²). Jika (R²) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut

menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji F (Uji Simultan)

Yaitu pengujian regresi secara simultan atau serentak antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F dimaksudkan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau untuk menguji tingkat keberartian hubungan seluruh koefisien regresi variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Jika $sig > (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak.

Jika $sig < (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

3.10.2 Uji T (Uji Parsial).

Yaitu pengujian regresi secara terpisah atau parsial antar masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana $T_{tabel} > T_{hitung}$, H_0 diterima dan jika $T_{tabel} < T_{hitung}$, maka H_1 diterima begitupun

jika $\text{sig} > (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak dan jika $\text{sig} < (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

3.11 Uji Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent, maka digunakan analisis koefisien korelasi, dalam pembahasan ini akan disajikan hasil analisis koefisien antara variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial dan hasil analisis koefisien korelasi variabel independent terhadap variabel dependent secara simultan.

3.12 Defenisi Operasional Variabel

Menurut Gibson (2004 : 767)

a. Stres Individu (X1) meliputi :

1. Konflik peranan. Konflik peran akan timbul jika seorang tenaga kerja mengalami pertentangan. Pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dengan tanggung jawab yang ia miliki.
2. Beban kerja. Seorang pekerja yang tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.
3. Pengembangan karir. Peluang untuk menggunakan jabatan sepenuhnya, peluang mengembangkan keterampilan yang baru dan penyuluhan karir untuk memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karir.

b. Stres Kelompok (X2) meliputi :

- Hubungan dalam pekerjaan. Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala Adanya kepercayaan yang rendah,

dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi.

c. Stres Organisasi (X3) meliputi

- Struktur organisasi. Menentukan tingkat diferensi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, dan dimana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan.

d. Kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Pengukuran kinerja menurut Gibson (2004 : 770) :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Menurut Gibson (2004 : 767)

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel
1	Stres Individu (X1)	Stres yang timbul dari individu meliputi : - Konflik Peran Pertentangan antara tugas-tugas yang ia lakukan dengan tanggung jawab yang ia miliki -Beban Kerja Seorang pekerja yang tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya. - Pengembangan karir Peluang mengembangkan keterampilan baru dan penyuluhan karir	<ul style="list-style-type: none"> - Konflik Peran - Beban Kerja - Pengembangan karir
2	Stres Kelompok (X2)	Stres yang terjadi didalam kelompok kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Hubungan dalam pekerjaan
3	Stres Organisasi (X3)	Stres yang terjadi karena ketidakjelasan struktur organisasi didalam perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> - Struktur Organisasi
4	Kinerja (Y)	Hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas kerja - Kuantitas kerja - Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan

Sumber : Teori Gibson (2004 : 767)

BAB 1V

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Negara Indonesia adalah negara yang berkembang yang sedang-sedang giatnya membangun disegala bidang. Untuk mencapai hasil pembangunan yang optimal baik segi mutu maupun ekonomi. Dibutuhkan proses perencanaan yang matang dan terpadu. PT Vira Jaya Riau Putra berlokasi di Desa Kualu Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. Sedangkan untuk di Pekanbaru bertempat di Jalan Tuanku Tambusai Nomor 4 Pekanbaru. PT Vira Jaya Riau Putra didirikan pada tanggal 22 Agustus 2001 sesuai dengan akte Notaris Saal Bumela, SH di Jakarta Nomor Akte 48. PT Vira Jaya Riau Putra tersebut telah mendaftarkan dirinya ke kantor pelayanan pajak pekanbaru dan memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) 02.031.670.9.211.000.

PT Vira Jaya Riau Putra adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang jasa konstruksi dan perdagangan aspal. Berdasarkan Surat Izin Usaha Jasa Konstruksi (SIUJK) dengan Nomor 602/78/SIUJK-KONT/2000 dinyatakan bahwa kegiatan perusahaan ini secara umum adalah sebagai berikut :

- a. Pekerjaan Bangunan Gedung
- b. Pekerjaan Bangunan Sipil
- c. Pekerjaan Bagunan Mekanikal
- d. Pekerjaan Bangunan Elektrial

Sedangkan Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) dengan Nomor 04-08/SIUP/ V/2001, maka bidang usaha perusahaan ini adalah perdagangan barang/pengadaan barang dengan jenis barang berupa aspal, bahan bangunan untuk konstruksi, perpipaan dan meubiler.

Perusahaan ini telah disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan SK Nomor C-03491 HT.01.01.TH.2000.Tanggal 19 Juli 2000. Berdasarkan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) yang dilaksanakan maka persentase Kepemilikan Modal PT Vira Jaya Riau Putra ialah :

- a. Tuan H. Azis Zainal, SH sebanyak 90 % atau 3.150 lembar saham dari 3.500 lembar saham dengan nilai nominal Rp. 1000.000,- (Satu Juta Rupiah) atau sebesar Rp. 3.150.000.000,- (Tiga Milyar Seratus Lima Puluh Juta Rupiah)
 - b. Ny. Hj. Nuraini sebanyak 10 % atau 350 lembar saham dengan nominal Rp. 1000.000,- (Satu Juta Rupiah) atau sebesar Rp. 350.000.000,- (Tiga Ratus Lima Puluh Juta Rupiah)
- Sehingga jumlah keseluruhan yaitu 3.500.lembar saham atau sebesar 3.500.000.0000,- (Tiga Milyar Lima Ratus Juta Rupiah)

4.2 Visi Dan Misi

a. Visi

Menjadikan perusahaan publik terkemuka, berbasis produk yang berkualitas dan mampu menjadi pelopor pembangunan yang peduli kepada daerah .

b. Misi**1. Unit Produksi**

Mempunyai hotmix yang bermutu dan dapat diterima semua pihak serta dapat menguasai pasar hotmix 50 % untuk daerah Kampar dan 10 % untuk Propinsi Riau.

2. Unit Konstruksi

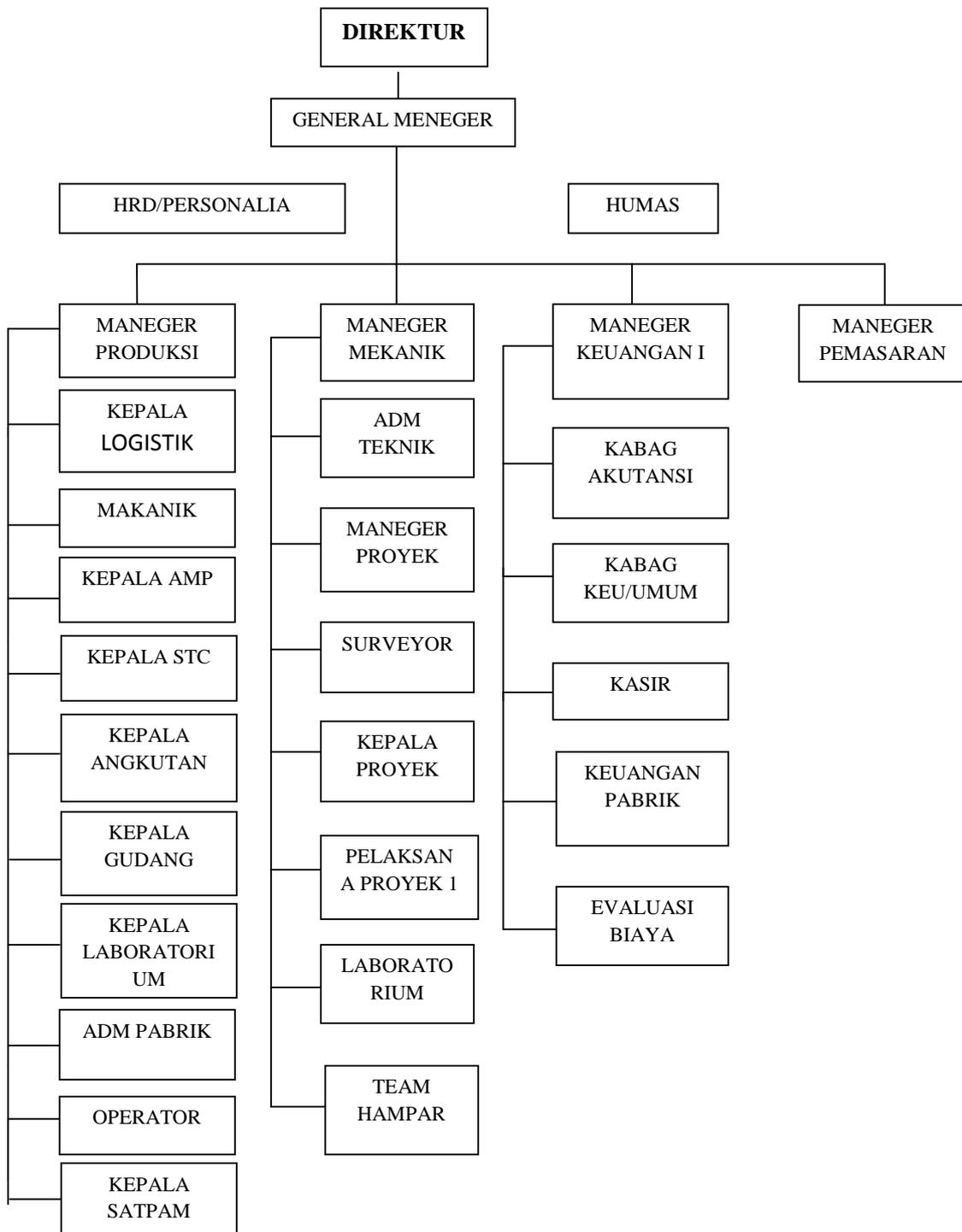
Menerapkan teknologi tepat guna dalam melaksanakan pekerjaan jalan dan jembatan.

4.3 Struktur Organisasi PT Vira Jaya Riau Putra

Organisasi adalah suatu badan yang mengorganisir orang-orang untuk melakukan pekerjaan bersama-sama dengan seefektif dan seefisien mungkin guna tercapainya tujuan yang diinginkan. Seorang pemimpin tidak dapat melakukan tugas-tugas atau pekerjaan yang begitu banyak seorang diri saja maka untuk melancarkan usaha tersebut harus dibagi menjadi tugas yang lebih kecil agar dapat dikerjakan perorangan.

Dengan demikian diperlukan adanya sebuah struktur organisasi yang jelas, dimana struktur organisasi ini akan dapat memberikan batasan-batasan yang tegas dan jelas. Siapa yang merencanakan, mengerjakan dan mempertanggung jawabkan segala pekerjaan yang telah dipercayakan kepadanya dan sejauh mana wewenang dan tanggung jawab yang diberikan maka disinilah peranan penting struktur organisasi tersebut dapat dijabarkan secara kongrit. Sesuai dengan uraian diatas untuk lebih jelasnya berikut ini disajikan struktur organisasi PT Vira Jaya Riau Putra.

GAMBAR 4.1 STRUKTUR ORGANISASI PT. VIRA JAYA RIAU PUTRA



Adapun perincian tugas dan tanggung jawab masing-masing unsure yang terdapat dalam struktur organisasi PT Vira Jaya Riau Putra ini dapat penulis uraikan sebagai berikut :

1. Direktur

Direktur adalah orang yang ditunjuk menjalankan roda perusahaan dalam rangka menjalankan kegiatan operasionalnya setiap hari. Ia bertanggung jawab atas keseluruhan aktivitas perusahaan sehingga kegiatan perusahaan akan dapat berjalan lancar dan baik sesuai dengan yang telah direncanakan.

2. General Meneger, bertanggung jawab terhadap direktur dalam menjalankan roda perusahaan dan menjalankan kegiatan operasionalnya.

3. HRD/Personalia

a. Mencatat seluruh arus dan jenis pekerjaan serta prestasi karyawan dengan jadwal yang telah disediakan lebih dahulu guna kenaikan pangkat para karyawan perusahaan ini.

b. Menginvestariskan keseluruhan kegiatan produksi.

c. Melaporkan keseluruhan jenis pekerjaan ini secara berkala pada direktur dan hasil-hasil yang dicapai selama ini.

4. Humas, menjaga hubungan baik antara pihak internal dengan pihak internal dan dengan pihak eksternal perusahaan.

5. Maneger Produksi

a. Mengkoordinir , pengawasan pekerjaan bawahan dalam aktivitas produksi aspal.

- b. Membuat laporan hasil produksi dan penjualan langsung material langsung dari pabrik.
 - c. Merencanakan bahan baku produksi untuk periode minggu mendatang.
 - d. Membuat posisi laporan produksi, pemakaian serta penerimaan bahan baku bulanan untuk laporan keuangan.
6. Kepala Logistik
- a. Bertanggung jawab atas kelancaran dari bagian produksi dan memastikan bahwa target produksi dapat dicapai dan menggunakan kapasitas penuh mesin-mesin dan memastikan bahwa produksi dapat mencapai standar tinggi yang berkualitas.
 - b. Bertanggung jawab atas produksi dan memelihara lingkungan kerja yang harmonis diantara staf produksi dan antara pekerja.
7. Mekanik, memastikan bahwa seluruh mesin-mesin produksi dan peralatan secara teratur diperiksa dan dipelihara dalam keadaan siap operasi.
8. Kepala AMP, bertanggung jawab terhadap kondisi dan kesiapan mesin AMP (*Aspal Mixing Plant*) untuk melakukan kegiatan produksi setiap waktu.
9. Kepala STC, bertanggung jawab terhadap semua kegiatan yang menggunakan mesin STC (mesin pemecah batu) serta bertanggung jawab atas kondisi dan kesiapan mesin tersebut.
10. Kepala Angkutan, bertanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan transportasi dalam setiap kegiatan perusahaan.

11. Kepala Gudang

- a. Mengurus laporan *stock* dan mengawasi konsumsi barang dan suku cadang
 - b. Mengawasi level *stock* barang untuk memastikan supplay yang cukup untuk produksi
 - c. Mengawasi penerimaan/pembelian barang-barang dan suku cadang supaya tidak berlebihan dan sesuai kualitasnya.
12. Kepala Laboratorium, bertanggung jawab terhadap *stock* barang yang masuk kedalam laboratorium sebelum dinyatakan layak diterima terutama dalam hal kualitas barang.
 13. Administrasi Pabrik, bertanggung jawab terhadap kebutuhan administrasi atau keuangan di dalam pabrik dalam melakukan setiap kegiatan.
 14. Operator, bertanggung jawab dalam menjalankan mesin atau peralatan perusahaan sesuai dengan bidangnya dalam kegiatan operasional perusahaan.
 15. Kepala Satpam, bertanggung jawab dalam menjaga keamanan lokasi pabrik dari sesuatu hal yang akan merugikan perusahaan.
 16. Maneger Teknik, bertanggung jawab atas peralatan dan mesin yang dioperasikan, bekerja sama dengan bagian produksi apabila terjadi kerusakan atau kemacetan, sekaligus menyediakan suku cadang dan bahan bakar serta peralatan mesin-mesin yang dioperasikan.
 17. Administrasi Teknik, bertanggung jawab tentang masalah keuangan dalam bidang teknik.

18. Maneger Proyek, bertanggung Jawab menangani dan menjalankan proyek yang didapat perusahaan.
19. Surveyor
20. Kepala Proyek 1, bertanggung jawab menangani dan menjalankan proyek yang didapat oleh perusahaan.
21. Pelaksana Proyek, menjalankan semua proyek yang di lapangan.
22. Laboratorium, menjalankan semua kegiatan yang berkaitan dengan laboratorium, mereka bertanggung jawab terhadap kualitas bahan baku perusahaan dalam melakukan kegiatan produksi.
23. Team Hampar, team ini bertanggung jawab untuk menghamparkan aspal yang telah siap diproduksi ke lokasi proyek yang telah ditentukan.
24. Meneger Keuangan, bertanggung jawab terhadap kelancaran keuangan perusahaan, baik mengenai pencataaan, penganalisaan posisi keuangan bila diperlukan oleh direktur guna mengambil keputusan dimasa mendatang, juga harus dapat mempertanggung jawabkan penggunaan dana-dana dari sumbernya.
25. Kabag Akutansi, bertanggung jawab kepada maneger keuangan dalam masalah pemasukan dan pengeluaran.
26. Kabag Keuangan, bertanggung jawab tentang masalah keuangan personalia dalam kegiatan operasional perusahaan.
27. Kasir, bertanggung jawab terhadap pemasukan dan pengeluaran keuangan perusahaaan dalam sehari-hari kerja jika sewaktu-waktu dibutuhkan dana ataupun pengeluaran lainnya.

28. Keuangan Pabrik, bertanggung jawab terhadap keuangan di lokasi pabrik tempat dilakukannya usaha produksi.
29. Evaluasi Biaya Proyek, untuk mengevaluasi biaya yang dibutuhkan untuk sebuah proyek tertentu.
30. Maneger Perusahaan
 - a. Bertanggung jawab dalam mencari pasar bagi produk yang diproduksi
 - b. Berusaha memenuhi permintaan pasar
 - c. Bertanggung jawab terhadap kelancaran barang sampai ke tangan.

4.4 Aktivitas Perusahaan

Kegiatan produksi merupakan kegiatan utama perusahaan karena dengan adanya kegiatan inilah tujuan perusahaan akan dapat terealisasi. Proses produksi perusahaan adalah proses produksi terus menerus. Sebelum dikemukakan tahap-tahap proses pengolahan PT. Vira Jaya Riau Putra Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar perlu kiranya untuk diketahui terlebih dahulu bahan yang dipergunakan oleh perusahaan untuk dalam proses produksinya. Bahan-bahan yang dipergunakan adalah kerikil, pasir, minyak dan tanah. Namun dalam hal proses produksi yang banyak bahan diperlukan untuk proses produksi adalah kerikil, pasir dan *aspal hot mix*.

Tahap-tahap proses produksi PT Vira Jaya Riau Putra sebagai berikut :

- a. Tahap Penumpukan Dan Persiapan Bahan Baku

Bahan baku berupa kerikil dan pasir diperoleh dengan cara membeli dari konsumen atau pengecer dan pembelian langsung. Yang mana kerikil dan pasir itu didapatkan dari sungai Kampar, sedangkan aspal didapat

dari perusahaan yang memproduksi aspal yang belum jadi. Kemudian bahan baku yang telah dibeli tersebut diangkut dengan menggunakan truck dan alat berat yang tersedia di PT Vira Jaya Riau Putra Tersebut. Sedangkan aspal langsung diantar oleh perusahaan yang memproduksi aspal yang belum jadi. Kerikil dan pasir tersebut ditumpukkan pada suatu tempat yang telah tersedia dan begitu juga dengan aspal.

b. Tahap Proses

Sebelum diadakan proses produksi maka perusahaan ini akan mengadakan penelitian terhadap bahan baku yang ada, apakah bahan baku kerikil dan pasir tersebut memiliki mutu yang layak maka baru diadakan proses produksi. Adapun kerikil dan pasir tersebut dimasukkan pada alat screening yang mana alat tersebut merupakan alat penyaringan kerikil dan pasir. Dan kemudian baru dicampurkan dengan aspal yang dimasukkan dalam mesin produksi *hot mix*. Setelah proses produksi selesai maka perusahaan melakukan pengangkutan bahan baku yang sudah jadi tersebut, diangkut oleh truck yang telah tersedia pada perusahaan tersebut.

c. Tahap Pendistribusian

Tahap pendistribusian dilakukan secara langsung ke lokasi yang akan melakukan aktivitas pengaspalan jalan-jalan Di Kabupaten Kampar maupun Di Propinsi Riau dengan menggunakan truk-truk yang tersedia di PT Vira Jaya Riau Putra tersebut.

BAB V

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

5.1 Karakteristik Responden

Analisis deskriptif mengenai stres kerja dan kinerja karyawan yaitu suatu analisis yang memberikan gambaran mengenai data profil responden mengenai stres kerja dan kinerja karyawan pada PT. Vira Jaya Riau Putra. Namun sebelumnya dapat disajikan deskripsi responden yang meliputi Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan Terakhir, Masa Kerja Responden.

Berdasarkan hasil dari sebaran kuesioner sebanyak 30 exemplar. Maka semua exemplar jawaban kuesioner dapat diolah lebih lanjut. Berikut ini akan disajikan deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut ini :

Tabel 5.1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Responden	Persentase
1	Laki-Laki	28	93,3%
2	Perempuan	2	6,7%
	Jumlah	30	100

Sumber Data hasil kuesioner

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, maka dapat diketahui bahwa dari 30 responden, diketahui bahwa mayoritas responden yang bekerja di PT. Vira Jaya Riau Putra adalah laki-laki, yaitu 28 orang (93,3%) dan perempuan sebanyak 2 orang (6,7%). Kemudian hasil dari olahan data karakteristik responden berdasarkan umur, dapat dilihat pada tabel 5.2 berikut ini :

Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

NO	Umur	Responden	Persentase
1	20-25 Tahun	4	13,3
2	26-30 Tahun	17	56,7
3	31-35 Tahun	5	15,7
4	36-40 Tahun	4	13,3
	Jumlah	30	100

Sumber Data hasil kuesioner

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, maka dapat diketahui bahwa data jumlah karyawan/responden menurut usia yaitu 4 orang berusia antara 20-25 Tahun dengan persentase 13,3%, 17 orang berusia antara 26-30 tahun dengan persentase 56,7%, 5 orang berusia antara 31-35 tahun dengan persentase 13,3%, dan 4 orang yang berusia 36-40 dengan persentase 13,3%. Selanjutnya hasil olahan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, dapat dilihat pada tabel 5.3 berikut ini :

Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

NO	Pendidikan Terakhir	Responden	Persentase
1	SLTA	18	60%
2	SMK	9	30%
3	Sarjana (S1)	3	10%
	Jumlah	30	100

Sumber Data hasil kuesioner

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, maka dapat diketahui bahwa data jumlah karyawan/responden menurut pendidikan, maka didapatkan bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan SLTA 18 orang (60%), tamatan SMK sebanyak 9 orang (30%) dan tingkatan Strata I sebanyak 3 orang (10%).

Selanjutnya hasil olahan deskripsi karakteristik responden berdasarkan masa kerja, dapat dilihat pada tabel 5.4 berikut ini :

Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

NO	Masa Kerja	Responden	Persentase
1	1-3 Tahun	12	40%
2	4-6 Tahun	13	43,3%
3	7-9 Tahun	5	16,7%
	Jumlah	30	100

Sumber Data hasil kuesioner

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, maka dapat diketahui bahwa karyawan yang memiliki masa kerja 1-3 tahun sebanyak 12 orang (40%), 4-6 tahun sebanyak 13 orang (43,3%), dan 7-9 tahun sebanyak 5 orang (16,7%).

5.2 Tanggapan Responden

Untuk mengetahui analisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Vira Jaya Riau Putra dapat diketahui dari hasil penyebaran angket. Berdasarkan hasil data yang dikumpulkan dari responden maka penulis membuat analisis dan menuangkan dalam tabel-tabel kemudian menguraikannya, untuk lebih jelas dapat dilihat pada uraian dan tabel-tabel berikut ini :

Tabel 5.5 Tanggapan Responden Terhadap Faktor Stres Individu

NO	PERNYATAAN	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
1	Mengerjakan tugas yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan utama	7	20	1	2	0	30
		23,3	66,7	3,3	6,7	0	100
2	Dalam posisi terdesak menjalankan beberapa kepentingan	5	21	4	0	0	30
		16,7	70,6	13,3	0	0	100
3	Mengerjakan pekerjaan karyawan lain	10	18	2	0	0	30
		33,3	60,0	6,7	0	0	100
4	Beban kerja yang diberikan berlebihan	3	20	6	1	0	30
		10,0	66,7	20,0	3,3	0	100
5	Pekerjaan tidak sesuai Tupoksi	8	20	2	0	0	30
		26,7	66,7	6,7	0	0	100
6	Perusahaan menuntut lebih dari kemampuan yang dimiliki tanpa fasilitas yang memadai	7	19	4	0	0	30
		23,3	63,3	13,3	0	0	100
7	Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai standar pekerjaan	7	19	4	0	0	30
		23,3	63,3	13,3	0	0	100
8	Prospek pengembangan karir yang sangat jelas	7	14	8	1	0	30
		23,3	46,7	26,7	3,3	0	100
Jumlah		54	151	31	4		240
Persentase		22,5	62,9	12,9	1,7	0	100

Sumber Data diolah 2013

Dari pengolahan data hasil penelitian tentang respon karyawan terhadap variabel stres individu, maka dapat dilihat bahwa 22,5% responden menyatakan sangat setuju, 62,9% responden yang menyatakan setuju, 12,90% menyatakan netral, dan 1,7% responden yang menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tentang variabel stres individu. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang terbanyak adalah menyatakan setuju sebesar 62,9% karena variabel stres individu bersumber dari ini individu tersebut misalnya beban kerja yang berlebihan, fasilitas yang tidak memadai serta mengerjakan tugas karyawan lain.

Tabel 5.6 Tanggapan Responden Terhadap Faktor Stres Kelompok

NO	PERNYATAAN	Prekuensi					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
1	Anda akrab dengan rekan kerja anda	9	20	1	0	0	30
		30,0	66,7	3,3	0	0	100
2	Anda merasa kepercayaan rekan kerja anda sangat rendah	5	24	1	0	0	30
		16,7	80,0	3,3	0	0	100
3	Tugas dan sasaran yang anda harus selesaikan tidak jelas	8	20	2	0	0	30
		26,6	66,7	6,7	0	0	100
4	Hubungan komunikasi dalam perusahaan sangat baik, baik antara rekan kerja ataupun pimpinan	7	19	4	0	0	30
		23,3	63,3	13,3	0	0	100
5	Anda sangat mudah berinteraksi dengan orang lain.	7	14	8	1	0	30
		23,3	46,7	26,6	3,3	0	100
6	Anda merasa mudah beradaptasi dengan orang lain.	9	19	2	0	0	30
		30,0	63,3	6,7	0	0	100
Jumlah		45	116	18	1	0	180
Prekuensi		25	64,4	10	5,6	0	100

Sumber: Data olahan 2013

Dari pengolahan data hasil penelitian tentang respon karyawan terhadap variabel stress kelompok, maka dapat dilihat bahwa 25% responden menyatakan sangat setuju, 64,4% responden yang menyatakan setuju, 10% menyatakan netral, dan 5,6% responden yang menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tentang variabel stres kelompok. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak adalah setuju sebesar 64,4% karena variabel stres kelompok tersebut bersumber dari diri sendiri dan rekan kerja didalam pekerjaan. Stres kelompok tersebut dapat terungkap dalam gejala-gejala adanya tingkat kepercayaan rekan kerja yang rendah.

Tabel 5.7 Tanggapan Responden Terhadap Stres Organisasi

NO	PERNYATAAN	Prekuensi					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
1	Anda diberikan kesempatan untuk berperan serta demi kemajuan perusahaan	6	21	3	0	0	30
		20,0	70,0	10,0	0	0	100
2	Tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada anda sangat memberatkan	6	21	3	0	0	30
		20,0	70,0	10,0	0	0	100
3	Saya tidak tahu apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan yang saya jalankan	7	19	4	0	0	30
		23,3	63,3	13,3	0	0	100
4	Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas-tugas saya	6	17	6	1	0	30
		20,0	56,7	20,0	3,3	0	100
	Jumlah	25	78	16	1	0	120
	Persentase	20,83	65	13,33	0,84	0	100

Sumber: Data olahan 2013

Dari pengolahan data hasil penelitian tentang respon karyawan terhadap variabel stress organisasi, maka dapat dilihat bahwa 20,83% responden menyatakan sangat setuju, 65% responden yang menyatakan setuju, 13,33% menyatakan netral, dan 0,84% responden yang menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tentang variabel stress organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak adalah setuju sebesar 65% karena variabel stres organisasi tersebut bersumber dari diri sendiri dan organisasi. Stres organisasi tersebut dapat terungkap dari tanggung jawab yang diberikan perusahaan sangat berat dan target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi.

Tabel 5.8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS	Jumlah
1	Anda merasa bahwa kualitas kerja anda sudah baik	7	20	1	2	0	30
		23,3	66,7	3,3	6,7	0	100
2	Anda berusaha menciptakan dan menggunakan ide-ide baru sehubungan dengan pekerjaan yang anda lakukan	5	21	4	0	0	30
		16,7	70,0	13,3	0	0	100
3	Anda merasa bahwa anda jarang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	10	18	2	0	0	30
		33,3	60,0	6,7	0	0	100
4	Anda mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang lebih berat dari pada yang telah anda selesaikan sehari-hari	3	20	6	1	0	30
		10,0	66,7	20,0	3,3	0	100
5	Anda merasa bahwa anda mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain	2	24	4	0	0	30
		6,7	80,0	13,3	0	0	100
6	Jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan	6	19	5	0	0	30
		20,0	63,3	16,7	0	0	100
7	Anda selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ada	19	9	2	0	0	30
		63,3	30,0	6,7	0	0	100
8	Anda Memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan	15	14	1	0	0	30
		23,3	56,7	20,0	0	0	100
9	Anda Berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas	7	17	6	0	0	30
		23,3	56,7	20,0	0	0	100
10	Anda Menunjukkan rasa tidak enak (misalnya sungkan, malu) jika pekerjaan belum selesai	10	18	2	0	0	30
		33,3	60,0	6,7	0	0	100
11	Anda selalu Menunjukkan semangat kerja dan berusaha selalu memberikan hasil kerja sebaik mungkin	7	19	4	0	0	30
		23,3	63,3	13,3	0	0	100
12	Anda tidak suka menunda-nunda pekerjaan	7	19	4	0	0	30
		23,3	63,3	13,3	0	0	100
Jumlah		98	218	41	3	0	360
Persentase		27,2	60,5	11,40	0,6	0	100
		3	6		3		

Sumber: Data olahan 2013

Dari pengolahan data hasil penelitian tentang respon karyawan terhadap variabel kinerja, maka dapat dilihat bahwa 27,23% responden menyatakan sangat setuju, 60,56% responden yang menyatakan setuju, 11,40% menyatakan netral, dan 0,63% responden yang menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tentang variabel kinerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak adalah setuju sebesar 60,56% . kinerja tersebut dapat dinilai dan diukur dari kualitas seperti kualitas pekerjaan, kuantitas seperti jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan sesuai target yang telah ditetapkan, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

5.3 Uji Kualitas Data

5.3.1 Uji Validitas

Pada program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* teknik pengujian yang digunakan korelasi. Dalam penelitian ini untuk mengetahui valid suatu variabel dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik Validity analysis dengan nilai korelasi diatas 0,197

Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas

No	Korelasi	Keputusan
X1		
x1.1	0.740	Valid
x1.2	0.556	Valid
x1.3	0.583	Valid
x1.4	0.648	Valid
x1.5	0.551	Valid
x1.6	0.607	Valid
x1.7	0.607	Valid
x1.8	0.803	Valid
X2		
x2.1	0.521	Valid
x2.2	0.434	Valid
x2.3	0.551	Valid
x2.4	0.607	Valid
x2.5	0.803	Valid
x2.6	0.568	Valid
X3		
x3.1	0.547	Valid
x3.2	0.547	Valid
x3.3	0.607	Valid
x3.4	0.739	Valid
Y		
Y1	0.739	Valid
Y2	0.556	Valid
Y3	0.583	Valid
Y4	0.647	Valid
Y5	0.449	Valid
Y6	0.614	Valid
Y7	0.626	Valid
Y8	0.571	Valid
Y9	0.668	Valid
Y10	0.583	Valid
Y11	0.607	Valid
Y12	0.607	Valid

Sumber: Data Olahan 2013

Tabel 5.9 menjelaskan bahwa setelah dilakukan uji validitas, nilai korelasi semua item masing-masing variabel stres individu, stres kelompok, stres organisasi dan kinerja $> 0,197$. Dengan demikian maka dapat

disimpulkan bahwa semua item masing-masing variabel memenuhi syarat untuk valid.

5.3.2 Uji Reabilitas

Dalam pengujian ini Batasan nilai adalah 0,6. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Nilai reliabilitas dalam uji ini adalah pada kolom Reliability Statistics (Cronbach's Alpha). Dan diketahui nilai reliabilitas ke tiga variabel berada diatas angka 0,6. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable atau dapat dipercaya.

Tabel 5.10 Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Jumlah Item dalam Kuesioner	Cronbach's Alpha	Keputusan
1	Stres Individu	8	0.740	Reliabel
2	Stres Kelompok	6	0.720	Reliabel
3	Stres Organisasi	4	0.630	Reliabel
4	Kinerja	12	0.848	Reliabel

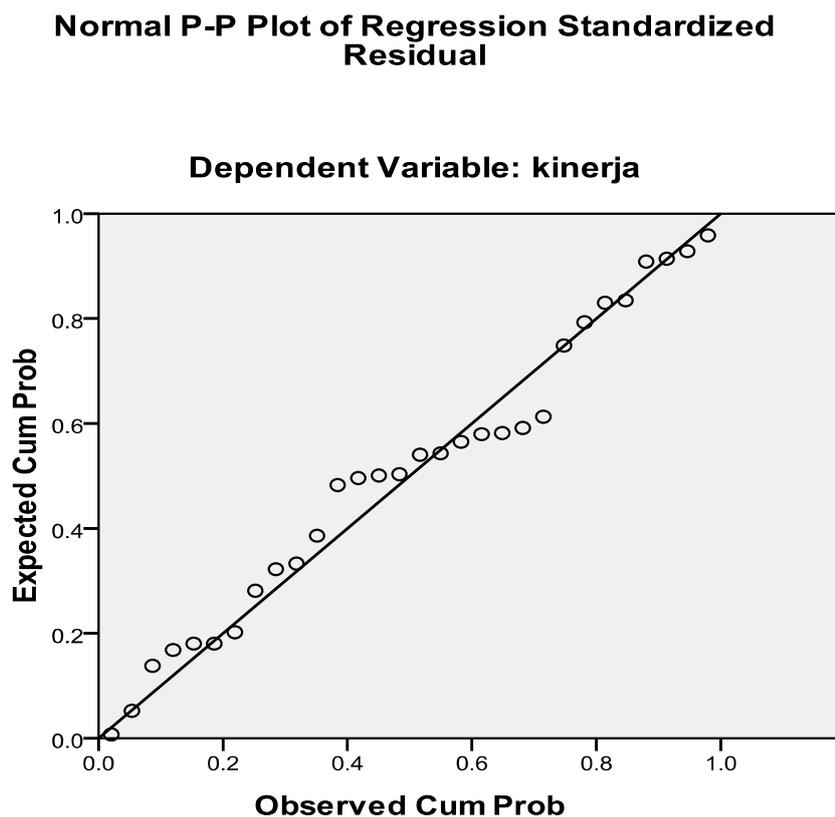
Sumber: Data Olahan 2013

Pada tabel 5.10 menjelaskan bahwa setelah dilakukan uji reabilitas, nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel stress individu, stres kelompok, stres organisasi dan kinerja adalah 0,740, 0,720, 0,630 dan 0,848 yang berarti semua variabel tersebut reliable dengan keputusan yang baik, karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,60.

5.3.3 Uji Normalitas

Deteksi normalitas dilihat dengan menggunakan grafik normal P-P Plot of Regression Standardized Residual. Pada gambar terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas seperti terlihat pada gambar 5.1

Gambar 5.1 Uji Normalitas



Sumber: Data Olahan 2013

Uji normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis multivariate khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Jika terdapat normalitas, maka residual akan terdistribusi secara normal.

5.4 Uji Asumsi Klasik

5.4.1 Uji Multikolinearitas

Dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi dikatakan bebas Multikolinearitas jika Variance Inflation Faktor (VIF) < 10 , hasil Uji Multikolinearitas disimpulkan seperti tabel 5.11

Tabel 5.11 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
stres.individu	.264	3.789
stres.kelompok	.297	3.367
stres.organisasi	.437	2.286

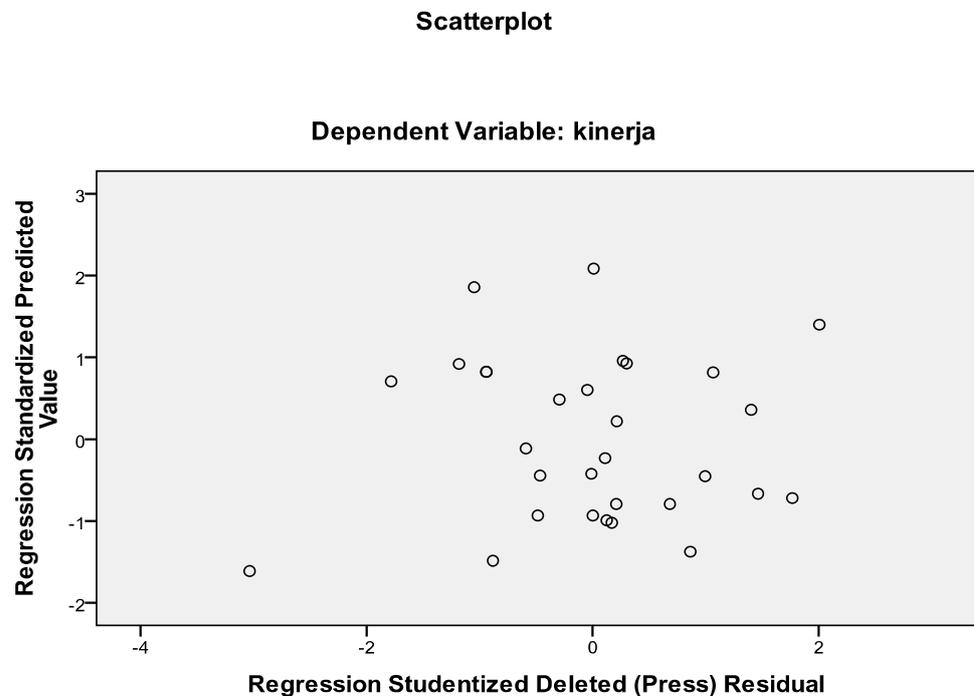
Sumber: Data Olahan 2013

Pada tabel 5.11 terlihat bahwa variabel stres individu mempunyai nilai VIF 3,789, stres kelompok mempunyai nilai VIF 3,367 dan stres organisasi mempunyai nilai VIF 2,286. Nilai VIF semua variabel bebas < 10 dan tolerance $> 0,10$ yang menyatakan bebas dari asumsi multikolinearitas.

5.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi Heteroskedastisitas dapat melihat grafik scatterplot. Deteksinya dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik dimana sumbu X dan Y menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu. Seperti terlihat pada gambar 5.2.

Gambar 5.2 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Olahan 2013

Pada gambar 5.2 terlihat bahwa titik-titik menyebar acak diatas dan dibawah titik 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

5.4.3 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi dalam variabel independen. Uji autokorelasi ini dilakukan dengan menggunakan metode *Durbin-Watson* (DR). Dari hasil perhitungan data dengan menggunakan program *SPSS* maka diperoleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,879. Nilai ini berada antara -2 sampai +2, berarti tidak terdapatnya autokorelasi. Ini terlihat pada tabel 5.12.

Tabel 5.12 Hasil Uji Autokorelasi

Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
.767	2.15746	1.879

Sumber: Data Olahan 2013

5.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis hasil penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Vira Jaya Riau Putra dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda, sedangkan analisis kualitatif digunakan untuk menelaah pembuktian analisis kuantitatif.

Pembuktian ini dimaksudkan untuk menguji variasi suatu model regresi yang digunakan dalam menerangkan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya.

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program SPSS 17.0 for windows diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5.13 Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	9.230	4.576		2.017	.054		
stres.individu	1.407	.255	.964	5.521	.000	.264	3.789
stres.kelompok	-.499	.321	-.256	-1.556	.132	.297	3.367
stres.organisasi	.439	.357	.167	1.229	.230	.437	2.286

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Olahan 2013

Dari tabel 5.13 diatas, maka hasil yang diperoleh dimasukkan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

a = Kinerja Y bila $X_1, X_2 \& X_3 = 0$ (konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependent yang didasarkan pada variabel independent.

X_1 = Faktor Stres Individu

X_2 = Faktor Stres Kelompok

X_3 = Faktor Stres Organisasi

Y = Kinerja Karyawan

Sehingga diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 9,230 + 1.407 X_1 + -0.499 X_2 + 0.439 X_3 + e$$

Keterangan:

$a = 9.230$, angka tersebut menunjukkan bila faktor stres individu, stres kelompok dan stres organisasi diasumsikan (0), maka nilai kinerja sebesar 9,230.

$b_1 = 1.407$, artinya jika nilai faktor stres individu mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar (1.407).

$b_2 = -0.499$, artinya jika nilai faktor stres kelompok mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar (0,499).

$b_3 = 0,439$, artinya jika nilai faktor stres organisasi mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,439.

$e =$ Merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Standar error (e) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Penjelasan : Stres individu dan stres organisasi meningkat karena PT. Vira Jaya Riau Putra tersebut Perusahaan jasa konstruksi dan *aspalt mixing plant*. Di PT. Vira Jaya Riau Putra tersebut tuntutan dan beban kerja karyawan sangat berlebihan. Karyawan PT Vira Jaya Riau Putra Tersebut bekerja sampai malam dan banyak melakukan lembur. Jadi dapat disimpulkan bahwa stres meningkat maka kinerja meningkat. Lain dari pada teori yang ada yaitu stres meningkat maka kinerja menurun.

5.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk

variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 5.14 Hasil Uji R^2
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.889 ^a	.791	.767	2.15746	1.879

Sumber: Data Olahan 2013

Dari tabel tersebut diatas dan berdasarkan ketentuan kuat tidaknya pengaruh yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai R pada tabel diatas adalah sebesar 0.889 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dimana variabel individu, kelompok dan organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 88.9%.
- b. Nilai R Square pada tabel diatas 0.791 yang menunjukkan bahwa Variabel Y dipengaruhi oleh Variabel X sebesar 79,1% dan sisanya 20,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti.

5.7 Uji Hipotesis

5.7.1 Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Untuk membuktikan hal tersebut, maka dilakukan uji F. hasil uji regresi secara simultan atau uji F dapat dilihat pada tabel 5.15

Tabel 5. 15 Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	457.279	3	152.426	32.747	.000 ^a
	Residual	121.021	26	4.655		
	Total	578.300	29			

a. Predictors: (Constant), stres organisasi, stres kelompok, stres individu

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Olahan 2013

Untuk mengetahui tingkat signifikansi secara bersama-sama variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y pada penggunaan regresi berganda, maka digunakan uji F yang dapat dibuktikan sebagai berikut :

a. $H_0 : b_1 = 0$ $H_0 : b_2 = 0$

a. $H_1 : b_1 \neq 0$ $H_1 : b_2 \neq 0$

b. F hitung diperoleh : 32, 747

c. F tabel yang diperoleh berdasarkan tabel 5.11 : dk pembilang = 3 dan dk penyebut $n - k - 1 = 30 - 3 - 1 = 29$ dan $\alpha = 0,05 = 5\%$ sehingga diperoleh F tabel = 2.92 Oleh karena F hitung $32,747 > F$ tabel 2,92 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat dikatakan bahwa ketiga variabel independen

secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan oleh penulis telah terbukti.

5.7.2 Uji T (Parsial)

Selanjutnya perlu diketahui apakah semua variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan uji T statistic. uji T dapat dilihat pada tabel 5.16

Tabel 5.16 Hasil Uji T

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1.(Constant)	9.230	4.576		2.017	.054	-1.175	18.635
stres.individu	1.407	.255	.964	5.521	.000	.883	1.931
stres.kelompok	-.499	.321	-.256	-1.556	.132	-1.159	.160
stres.organisasi	.439	.357	.167	1.229	.230	-.295	1.174

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Olahan 2013

Untuk menguji tingkat signifikansi masing-masing variabel bebas yakni X_1 terhadap Y dan X_2 terhadap Y, digunakan uji t yang dapat dilihat sebagai berikut :

a. $H_0 : b = 0$ $H_0 : b_2 = 0$

$H_1 : b_1 \neq 0$ $H_1 : b_2 \neq 0$

b. t hitung yang diperoleh berdasarkan tabel 5.12 :

$$t_1 = 5,521$$

$$t_2 = -1.556$$

$$t_3 = 1.229$$

c. t tabel diperoleh dan :

$$dk = 30 - 3 - 1 = 29 \text{ dan } \alpha = 0,05 = 5\% \quad t \text{ tabel } 2.042$$

Berdasarkan uji t dapat disimpulkan bahwa :

- a. Oleh karena $t_1 = 5,521 > t \text{ tabel } 2.042$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti faktor individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Selanjutnya $t_2 = -1.556 < t \text{ tabel } 2.042$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Ini berarti faktor kelompok tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c. Dan $t_3 = 1.229 < t \text{ tabel } 2.042$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Ini berarti faktor organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.8 Koefisien Korelasi

Tabel 5.17 Hasil Uji Koefisien Korelasi

		Correlations			
		Kinerja	stres.individu	stres.kelompok	stres.organisasi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.874	.659	.697
	stres.individu	.874	1.000	.829	.734
	stres.kelompok	.659	.829	1.000	.694
	stres.organisasi	.697	.734	.694	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000	.000
	stres.individu	.000	.	.000	.000
	stres.kelompok	.000	.000	.	.000
	stres.organisasi	.000	.000	.000	.
N	Kinerja	30	30	30	30
	stres.individu	30	30	30	30
	stres.kelompok	30	30	30	30

		Correlations			
		Kinerja	stres.individu	stres.kelompok	stres.organisasi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.874	.659	.697
	stres.individu	.874	1.000	.829	.734
	stres.kelompok	.659	.829	1.000	.694
	stres.organisasi	.697	.734	.694	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000	.000
	stres.individu	.000	.	.000	.000
	stres.kelompok	.000	.000	.	.000
	stres.organisasi	.000	.000	.000	.
N	Kinerja	30	30	30	30
	stres.individu	30	30	30	30
	stres.kelompok	30	30	30	30
	stres.organisasi	30	30	30	30

Sumber: Data Olahan 2013

Dari tabel tersebut diatas dan berdasarkan ketentuan kuat tidaknya pengaruh yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, sehingga dapat dijelaskan bahwa antara faktor individu, faktor kelompok dan faktor organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai dari korelasi parsial antara faktor stres individu dan kinerja karyawan adalah $r_1 = 0.874$ yang berarti terdapat pengaruh yang kuat antara stres individu yang dimoderating stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 87,4% dengan asumsi variabel lain tetap.
- b. Nilai dari koefisien korelasi parsial antara faktor stres kelompok terhadap kinerja karyawan sebesar 0.659 yang berarti terdapat pengaruh yang kuat antara stres kelompok dengan kinerja karyawan sebesar 65.9 % dengan asumsi variabel lain tetap.
- c. Nilai dari koefisien korelasi parsial antara faktor stres organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0.697 yang berarti terdapat pengaruh yang kuat

antara stres organisasi dengan kinerja karyawan sebesar 69.7 % dengan asumsi variabel lain tetap.

5.9 Pembahasan

Stres kerja karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Stres kerja karyawan perlu sedini mungkin diatasi oleh pimpinan agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Stres kerja yang terjadi dalam setiap karyawan pada umumnya menyebabkan pengaruh negatif. Dampak negatif yang ditimbulkan antara lain kerjasama kerja menjadi rusak, koordinasi semakin sulit, muncul sikap otoritarian, pertentangan yang berlarut, timbul sikap apatis, motivasi kerja rendah, mudah marah dan agresif, tidak dapat relaks atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif dan sasaran tidak tercapai tepat waktu.

Berdasarkan hasil analisis dengan melakukan uji regresi dan uji hipotesis dengan menggunakan program SPSS, maka dapat diketahui bahwa Berdasarkan uji F diperoleh F hitung sebesar 32,747. Karena F hitung > F tabel 2,92, maka dapat dikatakan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji T diperoleh t_{hitung} variabel penelitian stres

individu (5,521), stres kelompok (-1.556) dan stres organisasi (1.229). Dan jika dibandingkan dengan t_{tabel} (2.042), maka dapat dijelaskan bahwa tidak semua variabel memiliki nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$. Hanya stres individu yang memiliki nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa hasil dari penelitian ini mendapati bahwa hanya variabel stres individu yang memiliki nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$. Dan hanya stres individu yang memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Vira Jaya Riau Putra. Sedangkan untuk variabel stres kelompok dan organisasi dengan melihat hasil uji t tersebut tidaklah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Vira Jaya Riau Putra.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji validitas di atas diperoleh nilai korelasi (pearson correlation) bernilai positif dengan nilai probabilitas korelasi sig. (2-tailed) taraf signifikan () sebesar 0,05. Dengan demikian item data dalam penelitian ini adalah valid.
2. Berdasarkan uji reabilitas diperoleh nilai cronbach's alpha () variabel penelitian kinerja (0,848), stres individu (0,740), stres kelompok (0,720), stres organisasi (0,630). Nilai cronbach's alpha () variabel penelitian $> 0,60$ yang berarti data yang diperoleh dalam penelitian ini reliable.
3. Variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Hal ini dapat dilihat dengan melihat hasil pengujian hipotesis yaitu uji F. Adapun hasil uji F tersebut adalah $F_{hitung} (32,747) > F_{tabel} (2,92)$ dengan sig (0,000) $<0,005$. Dengan hasil F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} , maka penulis simpulkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat.
4. Berdasarkan pengujian hipotesis yaitu uji t dengan menggunakan SPSS, maka diperoleh t_{hitung} variabel penelitian stres individu (5,521), stres kelompok (-1.556), dan stres organisasi (1.229). Dan jika dibandingkan dengan $t_{tabel} (2,042)$, maka dapat dijelaskan bahwa tidak semua variabel

memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hanya stres individu yang memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa hasil dari penelitian ini mendapati variabel stres individu yang memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Vira Jaya Riau Putra. Sedangkan untuk variabel stres kelompok dan stress organisasi tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Vira Jaya Riau Putra.

6.2 Saran

1. Perusahaan perlu memperhatikan serta menjaga stabilitas stres kerja yang disebabkan oleh faktor individu, kelompok dan organisasi melalui kegiatan yang memotivasi seperti ESQ, rekreasi, *out bond*, waktu relaksasi, pembagian jam kerja, saluran komunikasi seperti forum diskusi, kotak saran, keterbukaan pimpinan yang pada akhirnya berimplikasi pada kinerja karyawan yang optimal.
2. Perusahaan harus memberikan perhatian ekstra untuk karyawan yang berada pada lingkungan pabrik. Kondisi lingkungan pabrik yang berdebu, bising, panas dan tuntutan kerja yang diatur oleh waktu menyebabkan karyawan akan lebih mudah mengalami tekanan.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel lain untuk dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2008. **Manajemen Sumber daya Manusia**. Jakarta : Indeks.
- Fathoni, Abdur rahmat. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2005 . **Analisis Multivariate dengan Program SPSS**. Semarang: BP Undip.
- Gibson, James L, John M. Ivancevic dan James H. Donnely. 2004. **Organisasi dan Manajemen**. Terjemahan: Djarkasih. Jakarta : Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2008. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : BPF.
- Hasan, Iqbal. 2004. **Analisis Data Penelitian Dengan Statistik**. Jakarta: Bumi Aksara
- Istijantono. 2010. **Riset Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kurtz, Herbergson. 2003. **Theory of Motivation in Human Resource Management**.
<http://www.journalmotivation.com.id>.
- Losyk, Bob. 2007. **Kendalikan Stress Anda! Edisi Bahasa Indonesia**. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara. 2005. **Evaluasi Kinerja SDM**. Jakarta : Refika Aditama.
- Martono, Nanang. 2010. **Metode Penelitian Kuantitatif**. Jakarta : Rajawali Pers
- Nasir, Moh. 2003. **Metode Penelitian** . Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nasrul, Nazir, 2006. **Stres kerja dalam Tinjauan Kepuasan SDM**. Jakarta : Erlangga.
- Novitasari, Ni Nyoman Andraeni. 2005. **Rangkuman Dari Situs Internet. Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan**, online [http://www. google.com Diakses 14 Desember 2012.
- Ruki, Achmad. 2006. **Sistem Manajemen Kinerja**. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

- Robert Malthis dan John Jackson. 2006. **Human Resource Management**. Jakarta : Salempa Empat.
- Sopiah. 2008. **Perilaku Organisasional**. Yogyakarta : Andi.
- Siagian, Sondang. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Bumi Aksara.
- Swasto. 2003. **Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Suliyanto, 2006. **Metode Riset Bisnis**. Yogyakarta : ANDI.
- Sugiyono. 2007. **Metode Penelitian Bisnis**. Bandung: Alfabeta.
- Teguh, Sulistiyani Ambar dan Rosidah. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Graha ilmu.
- Tunggal, Amid Widjaja, 2005. **Tanya Jawab: Stress Kerja, Kepuasan, Perilaku Konsumen dan Pemasaran Strategi**. Jakarta : Harvarindo.
- Umar, Husein. 2003. **Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Veithzal Rivai. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**, Jakarta : Raja Garfindo Persada.