

SKRIPSI

**PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. ACE HARDWARE CABANG MALL PEKANBARU**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau*



OLEH:

MUHAMMAD DEAMAS
NPM: 155211167

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : MUHAMMAD DEAMAS
NPM : 155211167
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. ACE HARDWARE CABANG MALL PEKANBARU

Disahkan Oleh:
Pembimbing

Yul Efnita, SE., MM

Diketahui :

Dekan

Ketua Program Studi



(Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)

(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Deamas
NPM : 155211167
Program Studi : Manajemen S1
Sponsor : Yul Efnita, SE., MM
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ace
Hardware Cabang Mall Pekanbaru
Disetujui oleh : Tim Penyeminar / Penguji Skripsi
Nama Dosen
1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA ()
2. Kamar Zaman, SE., MM ()

Pekanbaru, 06 April 2022

Mengetahui:

Pembimbing

(Yul Efnita, SE., MM)

Ketua Program Studi



(Abd. Razak Jer, M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp.(0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Deamas
NPM : 155211167
Program Studi : Manajemen S1
Sponsor : Yul Efnita, SE., MM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru

No.	Waktu	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1.	27/08/2021	x	- Daftar Pustaka dulu baru sistematikan penulisan - Buat rencana daftar isi - Acc Seminar proposal	
3.	12/11/2021	x	- Acc kuesioner dan lanjut skripsi	
3.	10/01/2022		- Acc Uji Seminar Hasil	

Pekanbaru, 06 April 2022
Wakil Dekan I



Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 387/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 29 Maret 2022, Maka pada Hari Rabu 30 Maret 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

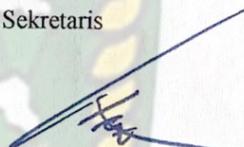
- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : Muhammad Deamas |
| 2. NPM | : 155211167 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru. |
| 5. Tanggal ujian | : 30 Maret 2022 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (B) 74,4 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


Dina Hidavat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis


Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Yul Efrita, SE., MM
2. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
3. Kamar Zaman, SE., MM

 (.....)
 (.....)
 (.....)

Notulen

1. Gilang Nugroho, SE., MM

(.....)

Pekanbaru, 30 Maret 2022
Mengetahui
Dekan,




Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 387 / Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi /oral komprehensve sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

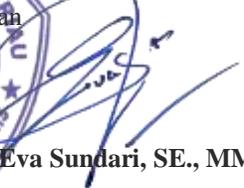
- Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Muhammad Deamas
N P M : 155211167
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru.

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensve maahsiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Yul Efnita, SE., MM	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Prof.Dr. H. Detri, SE., MA	Guru Besar, D/d	Sistematika	Sekretaris
3	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Gilang Nugroho, Se., Mm	Non Fungsional C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 30 Maret 2022
Dekan

Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Deamas
 NPM : 155211167
 Jurusan : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru.
 Hari/Tanggal : Rabu 30 Maret 2022
 Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Yul Efnita, SE., MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		
2	Kamar Zaman, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

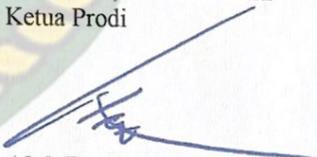
1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 74,4)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 30 Maret 2022
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

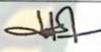
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Muhammad Deamas
NPM : 155211167
Judul Proposal : Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru.
Pembimbing : 1. Yul Efnita, SE., MM
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 22 September 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Yul Efnita, SE., MM	Ketua	1. 
2.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Anggota	2. 
3.	Kamar Zaman, SE., MM	Anggota	3. 

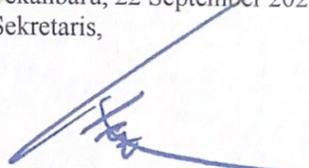
*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA



Pekanbaru, 22 September 2021
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

ABSTRAK

PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ACE HARDWARE CABANG MALL PEKANBARU

MUHAMMAD DEAMAS

NPM: 155211167

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan pada PT. Ace Hardware. Teknik penetapan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan tujuan dan pertimbangan peneliti dan sampelnya ialah karyawan pada bagian sales yang berjumlah 78 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara dan angket (kuesioner). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru. Stress kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja dengan nilai R Square sebesar 62,1%.

Kata Kunci: Stress Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

EFFECT OF WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ACE HARDWARE PEKANBARU MALL BRANCH

MUHAMMAD DEAMAS

NPM: 155211167

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work stress on employee performance at PT. Ace Hardware Mall Pekanbaru Branch. The population in this study were all employees at PT. Ace Hardware. The sampling technique in this study used purposive sampling, namely sampling based on the objectives and considerations of the researcher and the sample was employees in the sales department, totaling 78 people. Data collection techniques in this study used interviews and questionnaires (questionnaires). The data analysis technique in this study used descriptive analysis and used SPSS 26. The results of this study indicate that work stress has a significant negative effect on employee performance at PT. Ace Hardware Mall Pekanbaru Branch. Work stress has a strong enough influence on performance with an R Square value of 62.1%.

Key Word: Work Stress, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru”** adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari skripsi, penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Kepada Orang Tua Ayahanda Jsrul dan Ibunda Dasma terimakasih banyak yang tak terhingga dengan perhatian yang lebih. Terimakasih berkat cinta serta kasih sayang yang tak pernah berhenti dan selalu membantu dari segi moril maupun materil selama hidup ananda selama ini yang telah mendukung kakak

untuk menyelesaikan skripsi ini. Meskipun ini waktu yang telat bagi penulis, tapi penulis mengucapkan terimakasih banyak yang telah membantu penulis.

2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM, CRBC Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Ibu Yul Efnita, SE., MM selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan nasehat dan arahan serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat diselesaikan. Meskipun banyak kekurangan dalam penelitian ini, penulis tetap mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya.
5. Bapak/ Ibu Dosen khususnya yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
6. Terimakasih kepada PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru yang telah membantu penulis untuk memberikan data dan apa saja yang telah penulis butuhkan selama melakukan penelitian di perusahaan ini
7. Terimakasih kepada teman-teman seperjuangan angkatan 2015 yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Dan terimakasih kepada Tuan Guru Muhammad Fakhrudin yang sudah menjadi dukungan atau motivasi penulis untuk menyelesaikan perkuliahan ini.

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulisan maupun sumber referensi. saya akui itulah kemampuan yang bisa saya berikan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru, 29 Desember 2021

Muhammad Deamas



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
1.4 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Stress Kerja	13
2.1.1 Pengertian Stress Kerja	13
2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja	15
2.1.3 Konsekuensi Stress Kerja	16
2.1.4 Strategi Manajemen Stress Kerja	17
2.1.5 Indikator Stress Kerja	22
2.2 Kinerja	22
2.2.1 Pengertian Kinerja	22
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	25
2.2.3 Dimensi Penilaian Kinerja	31
2.2.4 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan.....	32
2.2.5 Dimensi Kinerja Karyawan.....	33
2.2.6 Pengukuran Kinerja Karyawan	34
2.2.7 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	37
2.3 Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja	37
2.4 Penelitian Terdahulu	38
2.5 Kerangka Berfikir	39
2.6 Hipotesis Penelitian	40

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian.....	41
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	41
3.3 Populasi dan Sampel	43
3.4 Jenis dan Sumber Data	44
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.6 Teknik Analisis Data.....	46
1. Uji Kualitas Data	46
a. Uji Validitas	46
b. Uji Reliabilitas.....	47
3.6.1 Uji Asumsi Klasik.....	48
a. Uji Normalitas.....	48
b. Analisis Regresi Linier Sederhana	49
3.6.2 Uji Hipotesis	50
a. Koefisien Determinasi (R^2)	50
b. Uji T Parsial	50

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Gambaran Umum PT. Ace Hardware Pekanbaru	52
4.2 Visi dan Misi PT. Ace Hardware Pekanbaru	54
4.3 Logo PT. Ace Hardware Pekanbaru	54
4.4 Aktivitas Perusahaan	54

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Responden	56
5.1.1 Jenis Kelamin Responden	56
5.1.2 Usia Responden	57
5.1.3 Pendidikan Responden	58
5.1.4 Masa Kerja Responden	59
5.2 Uji Kualitas Data.....	60
5.2.1 Uji Validitas Data	60
5.2.2 Uji Reliabilitas	61

5.3	Analisis Stress Kerja Karyawan pada PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru	62
5.4	Analisis Kinerja Karyawan pada PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru	83
5.5	Analisis Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru	97
5.5.1	Uji Asumsi Klasik	97
	a. Uji Normalitas	97
	b. Analisis Regresi Linier Sederhana	99
5.5.2	Uji Hipotesis	101
	a. Koefisien Determinasi (R^2).....	101
	b. Uji T Parsial	102
5.6	Pembahasan Hasil Penelitian	103
BAB VI PENUTUP		
6.1	Kesimpulan.....	106
6.2	Saran.....	107
DAFTAR PUSTAKA		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Jumlah Karyawan Pada PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru Tahun 2021	4
Tabel 1.2	Data Target Penjualan Bidang Sales pada PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru	6
Tabel 1.3	Data Target Penjualan Sales pada Tiap Bidang dan Dividi pada Tahun 2020	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	38
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	42
Tabel 3.2	Data Sampel Penelitian.....	43
Tabel 3.3	Alternatif Jawaban Responden	46
Tabel 5.1	Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin Responden....	56
Tabel 5.2	Identitas Responden berdasarkan Umur Responden	57
Tabel 5.3	Identitas Responden berdasarkan Pendidikan Responden	58
Tabel 5.4	Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja Responden.....	59
Tabel 5.5	Uji Validitas Data	60
Tabel 5.6	Uji Reliabilitas.....	62
Tabel 5.7	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Ace Hardware diberikan tugas dan penyelesaian target yang berlebih.....	63
Tabel 5.8	Tanggapan Responden mengenai Pekerjaan di PT. Ace Hardware membuat fisik karyawan melelahkan	65
Tabel 5.9	Tanggapan Responden mengenai Karyawan selalu menerima tugas yang dilimpahkan oleh anggota yang lain.....	66
Tabel 5.10	Tanggapan Responden mengenai Karyawan mendapatkan tekanan dari pimpinan untuk pencapaian target perusahaan	68
Tabel 5.11	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Ace Hardware mendapatkan tekanan jabatan yang kurang efektif dan efisien.....	69

Tabel 5.12	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Ace Hardware merasa bertanggungjawab dengan tugas jabatannya	70
Tabel 5.13	Tanggapan Responden mengenai Antar anggota karyawan saling tertekan emosi pada saat bekerja	72
Tabel 5.14	Tanggapan Responden mengenai PT. Ace Hardware memiliki lingkungan kerja yang aman dan memadai	73
Tabel 5.15	Tanggapan Responden mengenai Antar anggota karyawan memiliki komunikasi yang baik dan saling membantu.....	75
Tabel 5.16	Tanggapan Responden mengenai Pimpinan memberikan ketidakjelasan dengan fungsi dan job description untuk karyawan	76
Tabel 5.17	Tanggapan Responden mengenai PT. Ace Hardware selalu menuntut tugas dan target yang jelas kepada karyawan	78
Table 5.18	Tanggapan Responden mengenai Pimpinan PT. Ace Hardware selalu adil dalam menetapkan keputusan	79
Table 5.19	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Stress Kerja (X) Pada PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru	80
Tabel 5.20	Tanggapan Responden mengenai Karyawan memiliki proses kerja yang baik dan efektif.....	84
Tabel 5.21	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Ace Hardware mampu handle waktu kerja dengan baik	85
Tabel 5.22	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru memiliki kesalahan kerja yang sedikit	86
Tabel 5.23	Tanggapan responden mengenai Karyawan PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru mampu melayani keluhan dalam setiap pekerjaannya	88
Tabel 5.24	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Ace Hardware memiliki kualitas dan standar kerja yang jelas.....	89

Tabel 5.25	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Ace Hardware mampu bersaing dalam kemampuan kerjanya dengan efektif.....	91
Tabel 5.26	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Ace Hardware mampu menganalisis informasi yang diberikan pimpinan.....	92
Tabel 5.27	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Ace Hardware mampu mengevaluasi hasil kerjanya.....	94
Tabel 5.28	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja (Y) Pada PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru.....	95
Tabel 5.29	Analisis Regresi Linier Berganda.....	100
Tabel 5.30	Koefisien Determinasi (R ²).....	101
Tabel 5.31	Uji T Parsial.....	103

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	39
Gambar 5.1 Uji Histogram	98
Gambar 5.2 Normal P-Plot	99



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Semua perusahaan memiliki keinginan dan tujuan yang sama yaitu adalah maju dan berkembang serta mendapatkan keuntungan yang maksimal dan mensejahterakan orang-orang didalam perusahaan. Salah satu cara perusahaan mendapatkan keuntungan yang maksimal adalah dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dapat berkontribusi untuk perusahaan merupakan karyawan yang berprestasi berkompoten tinggi dan memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal yang mengikuti prosedur sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan yang penting, dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah asset perusahaan. Pihak manajemen harus senantiasa memperhatikan kebijakan yang diambilnya dalam memberikan kesempatan bagi sumber daya manusia yang dimilikinya untuk maju dan berkembang bersama-sama agar dapat mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan tersebut. Dengan demikian perlu adanya kerjasama antara perusahaan dan sumber daya manusia yang dimiliki yaitu karyawan, agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang efektif dan efisien akan membuat perusahaan maju dan berkembang pesat. Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan agar efektif dan efisien karyawan harus bekerja keras, pekerjaan

yang banyak dan berat dari atasan bisa menyebabkan stress kerja, apalagi belum selesai pekerjaan yang lama tetapi ditambah lagi dengan pekerjaan yang baru.

Perusahaan dituntut untuk melakukan berbagai inovasi demi berlangsungnya kehidupan dan perkembangan perusahaan, berbagai persaingan antar perusahaan sering terjadi baik dalam perusahaan berskala kecil menengah maupun besar. Semakin tinggi skala suatu perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat persaingan yang diterima oleh perusahaan. Persaingan yang terjadi bukan hanya dari segi produk melainkan juga pelayanan atau bagaimana tim kerja karyawan untuk menyelesaikan suatu tujuan baik perusahaan profit maupun perusahaan non profit. Dalam sebuah perusahaan tentu adanya stress kerja yang seharusnya dihindari dari karyawan

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang paling penting karena keseimbangan kehidupan kerja yang sehat dibutuhkan oleh karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola tingkat stres kerja karyawan. Stres dapat terjadi setiap individu atau manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stress apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada baik kenyataan yang didalam maupun diluar dirinya.

Melihat perkembangan zaman yang semakin maju menuntut kita untuk harus bisa berprestasi dalam segala kondisi. Beban kerja yang semakin berat semakin banyaknya yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tidak sejalan dengan biaya hidup, persaingan yang ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman

untuk tetap bertahan hidup, karyawan yang sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam kantor sangat tidak mungkin untuk tekanan stress artinya munvul saat karyawan tidak mampu memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukunga fasilitas untuk menjalankan tugas-tugas yang saling bertentangan merupakan contoh dari pemicu adanya stress.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang karyawan dengan tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan bekerja (Veitzhal, 2012: 516). Sedangkan Robbins (2013: 376) mengatakan stres kerja adalah suatu kondisi dinamika yang didalamnya seorang individu dihadapkan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang diinginkan dan hasilnya di persepsikan sebagai suatu yang tidak pasti.

PT. Ace Hardware adalah perusahaan yang bergerak pada bidang usaha perlengkapan rumah tangga dan gaya hidup, Ace Hardware ini memiliki jaringan ritel rumah tangga yang terkemuka dengan produk yang lengkap dan berkualitas. Saat ini Hardware adalah prionir dan pusat perlengkapan rumah dan gaya hidup terlengkap dengan 99 toko yang tersebar di pusat keramaian pada kota-kota besar Indonesia salah satunya ada di kota Pekanbaru. PT. Ace Hardware ini menjadi supermarket perlengkapan rumah dengan persediaan yang banyak dan memiliki karyawan yang banyak serta setiap karyawan harus memiliki target kerja yang berkualitas.

PT. Ace Hardware ini memiliki tingkat reputasi perusahaan yang internasional dan harus memiliki karyawan yang mampu menyesuaikan tujuan perusahaan tersebut agar menjadi perusahaan dengan retail yang tinggi dan bersaing khususnya di Ace Hardware Mall Pekanbaru. PT Ace Hardware menuntut karyawan nya memiliki standar kinerja yang baik yang berpacuan kepada Standar Operasi Prosedur dalam menghadapi persaingan antar karyawan dan persaingan antar cabang yang semakin banyak dibuka cabang baru. Untuk melihat data karyawan PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan pada PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru
Tahun 2021

No	Bidang Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Duty Manager	1
2	Finance & Accounting	7
3	Human Resource	2
4	Administrasi	5
5	Chief Cashier	4
6	Chief Security	6
7	Receiving	12
8	Office Boy	6
9	Automotive	6
10	Houseware	8
11	Home Living	5
12	Miscelanous	11
13	Home Appliance	10
14	Cleaning Aid	4
15	Lawn & Garden	3
16	Lighting	6
17	Plumbing	4
18	Paint	3
19	Hardware	12
20	Electrical	14
21	Tools	11
	Jumlah	140

Sumber: Data Ace Hardware, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah karyawan pada PT Ace Hardware yang ada di Cabang Mall Pekanbaru yang berjumlah 140 orang. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa Ace Hardware memiliki banyak karyawan dan khususnya karyawan bidang sales yang harus menyelesaikan target atau pencapaian kerja yang maksimal, dan memiliki standar kinerja yang baik dan harus berpacu kepada Standar Operasi Prosedur. Dengan banyaknya tugas dan pekerjaan yang harus di capai oleh karyawan sales pada Ace Hardware ini maka pencapaian ini harus dicapai secara optimal.

Stress dari pekerjaan adalah bagian dari stress kehidupan yang disamping itu stress yang terlalu berat hingga melampaui batas toleransi akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan ketidaknyamanan fisik. Stress yang banyak akan menurunkan kinerja karyawan dan seberapa banyak ia mengeluarkan hasil kerjanya yang dituntut untuk maksimal. Dengan tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang didalam melakukan tugas dan pekerjaannya dinamakan *level of performance*. Orang yang *level performancenya* tinggi disebut sebagai orang yang produktif dan sebaliknya. Orang yang levelnya tidak mencapai standar adalah orang yang kurang produktif atau *performancenya* rendah.

Permasalahan yang terjadi pada PT. Ace Hardware yaitu masih banyak pekerjaan karyawan yang menumpuk, sehingga penyelesaian kerja dengan *deadline* yang telah ditentukan oleh pimpinan sulit terpenuhi, apalagi pada bagian sales penjualann di Ace Hardware ini harus ada target pencapaian penjualan yang di capai dalam setiap bulannya sehingga karyawan harus menginput dan memfoll-up pembeli yang ingin membeli retail atau barang-barang tersebut agar pencapaian itu

sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Tekanan kerja dan mendapatkan beberapa tugas tambahan yang harus mereka kerjakan sehingga membuat pekerjaan lainnya menumpuk. Hal tersebut timbulnya stress kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain dari itu banyak dari permasalahan yang dihadapi oleh karyawan ialah banyaknya tugas yang harus dilakukan pada setiap minggu atau setiap bulannya. Stres kerja dapat muncul apabila tugas yang tidak sebanding dengan kemampuan fisik ataupun keahlian dan waktu kerja yang berlebihan. Selain itu juga tidak adanya penilaian evaluasi dari pimpinan terhadap promosi atau reward bagi karyawan yang memiliki banyak target penjualan pada bidang sales tersebut. Untuk melihat target kerja sales PT. Ace Hardware Pekanbaru yang harus di capai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Target Penjualan Bidang Sales pada PT. Ace Hardware Pekanbaru pada tahun 2020

Bulan	Target Sales	Pencapaian Sales	Pencapaian Persentase (%)
Januari	1.753.900.000	1.393.047.248	79,4
Februari	1.705.554.900	1.336.298.295	78,4
Maret	1.754.345.100	1.587.135.583	92,7
April	1.414.035.269	1.795.133.876	112,8
Mei	1.375.802.813	1.523.131.194	110,7
Juni	1.507.792.562	1.778.802.221	118,4
Juli	1.369.229.633	1.660.771.817	121,6
Agustus	1.269.299.600	1.439.927.391	117,9
September	1.452.130.827	1.335.358.174	91,9
Oktober	1.505.456.875	1.533.807.881	102,1
November	1.446.492.705	1.392.131.266	96,2
Desember	1.729.659.939	1.733.247.824	99,6
Rata-Rata	1.526.563.187	1.647.508.634	102,7

Sumber: PT. Ace Hardware Pekanbaru, 2020

Berdasarkan tabel diatas dilihat bahwa target pencapaian sales dalam penjualannya memiliki pencapaian yang tinggi, dan ada juga terkadang mengalami penurunan dari target yang diterapkan oleh perusahaan, hal ini yang menyebabkan ketidakstabilan terhadap pencapaian sales Ace Hardware Pekanbaru namun perusahaan mengharuskan untuk mencapai target yang sudah seharusnya, hal ini yang menyebabkan karyawan stress dalam bekerja sehingga dapat menurunkan kinerjanya. Dan untuk melihat data target penjualan sales pada tiap bidang dan divisi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3
Data Target Penjualan Sales pada Tiap Bidang dan Divisi pada Tahun 2020

No	Bidang Jabatan (Divisi)	Pencapaian Perbulan (Pcs)	Realisasi (Pcs)
1	Automotive	800	350
2	Housware	3.000	2.650
3	Home Living	5.480	6.000
4	Miscelanous	400	350
5	Home Appliencis	2.300	1.300
6	Cleaning Aid	1.200	1.000
7	Lawn & Garden	750	550
8	Lighting	890	800
9	Plumbing	480	500
10	Paint	2.400	2.100
11	Hardware	4.770	3.200
12	Electrical	3.972	3.780
13	Tools	7.000	2.000
	Jumlah	34.442	24.580

Sumber: PT. Ace Hardware Pekanbaru, 2021

Berdasarkan tabel diatas dikektahui bahwa data target penjualan sales pada bidang dan divisi pada tahun 2020, dari target pada setiap divisi memiliki pencapaian yang sangat signifikan yang pada akhirnya pada target yang ditetapkan perusahaan akan menjadi tuntutan karyawan dan akan menjadikan karyawan harus bekerja keras untuk mencapai realisasi dan target tersebut.

Karyawan PT. Ace Hardware Pekanbaru yang stress dalam bekerja akan menunjukkan dirinya kelelahan dan emosional nya kurang stabil, sehingga akan menjadikan karyawan tersebut emosi, dan hubungan yang kurang baik antar sesama karyawan, karyawan akan memperlihatkan sikap nya dan komunikasi antar anggota karyawan yang tidak baik dan melontarkan kata-kata yang kurang sopan sehingga hubungan menjadi tidak sehat antar karyawan Ace Hardware tersebut. Dan ada dari beberapa karyawan jika sudah mendapatkan jabatan dan wewenang yang tinggi baik itu kepada sales atau tingkat penjualannya tinggi, perusahaan selalu meningkatkan dan memerintah targetnya harus lebih maksimal lagi sehingga ada keterpaksaaan dalam bekerja dan menurunkan kinerja karyawan.

Pada dasarnya harapan semua karyawan yang ada di perusahaan atau organisasi adalah dapat menghasilkan kinerja yang tinggi dan optimal sehingga mampu memperlancar jalannya roda organisasi atau perusahaan serta memberikan kepuasan kerja bagi karyawan tersebut. Salah satu yang harus dilakukan adalah dengan cara mengencalikan tekanan kerja yang ada serta mampu memanfaatkan stres kerja tersebut sebagai sarana dan motivasi untuk memperbaiki setiap kegagalan yang dialami, meningkatkan kompetisi kerja dan kualitas kerja yang dihasilkan karyawan. Namun kenyataan, masih adanya karyawan yang belum mampu menghasilkan kinerja secara optimal karena tidak mampu mengendalikan tingkat stres yang dialami.

Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan oleh peneliti bahwa masih cenderung untuk menghadapi tugas dengan beban yang banyak. Tugas dalam melayani konsumen dan menagani keluhan konsumen yang memiliki kendala

terhadap barang rumah tangga yang ingin di belinya, karyawan masih selalu dituntut untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang terkadang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga karyawan merasa kesulitan untuk menyelesaikannya. Hal demikian yang menjadikan karyawan stres dalam bekerja sehingga menurunkan hasil kerjanya.

Dengan meminimalisir terjadinya stress kerja pada karyawan dan memberikan beban kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Alasan dari solusi tersebut dipilih yaitu pertama kali dengan pemberian kerja yang efektif oleh perusahaan yang diharapkan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat memberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap stress kerja karyawan. Yang kedua dengan meminimalisir terjadinya stress kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik untuk dapat mencapai tujuan perusahaan (Utomo, 2017). Diharapkan dengan meminimalisir tingkat stress serta yang sesuai karyawan akan lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: **“Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini ialah sebagai berikut: “Apakah stress kerja

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru”

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka adapun tujuan dari penelitian ini: Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi peneliti, untuk menambah ilmu pengetahuan dalam mengembangkan wawasan keilmuan dan kemampuan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya bagaimana cara memperbaiki stress kerja dan kinerja karyawan
- b. Bagi perusahaan, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan atau sumbangan pemikiran yang mendalam penyempurnaan mengenai stress kerja dan kinerja karyawan.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan referensi bagi peneliti dan informasi bagi pihak yang berkepentingan untuk mengkaji masalah yang masa dimasa yang akan datang dan sebagai acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya dengan menggunakan variabel yang berbeda dari penelitian ini.

1.4 Sistematika Penulisan

Secara garis besarnya penulisan ini akan dibagi kedalam enam bab, masing-masing akan dirinci dalam sub bab berikut ini:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pada bab ini akan diuraikan tentang pengertian stres kerja, jenis-jenis stress kerja, manajemen stress, dampak stress kerja, pengertian kinerja, pengukuran kinerja, penilaian kinerja karyawan, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang lokasi penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, visi dan misi perusahaan serta kegiatan perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas gambaran umum responden, uji validitas dan uji reliabilitas data, serta analisis deskriptif mengenai stress kerja dan kinerja karyawan serta pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan serta pembahasan hasil penelitian

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan dijelaskan hasil analisa kesimpulan yang ditarik dalam bentuk kesimpulan dan sekaligus memberikan saran sebagai masukan kepada perusahaan.



BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Stress Kerja

2.1.1 Pengertian Stress Kerja

Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam Anoraga (2012: 108). Mangkunegara (2014: 56) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut Prabu (2013: 93), stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Menurut Gibson dkk (2012: 44), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Menurut Anoraga (2011 : 108), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Tenaga kerja yang menentukan sejauh

mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak. Tenaga kerja dalam interaksinya di pekerjaan, dipengaruhi pula oleh hasil interaksi di tempat lain, di rumah, di sekolah, di perkumpulan, dan sebagainya (Sunyoto, 2011 : 380).

Sinambela (2016: 72) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikir, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Artinya, pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada akibatnya berpengaruh pada kinerja.

Selye dan Jaza Anil Chusna (2010) mengatakan bahwa terdapat dua jenis stres, yaitu *eustres* dan *distres*. *Eustres*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Ketika tubuh mampu menggunakan stres yang dialami untuk membantu melewati sebuah hambatan dan meningkatkan performa, stres tersebut bersifat positif, sehat dan menantang. (Walker: 2012).

Menurut Wijono (2010) stres individu sebagai suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang dapat berupa interaksi dengan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberikan tekanan secara psikologis, fisiologis dan sikap individu yang berpengaruh pada kondisi kinerja karyawan. Stres kerja bisa menjadi penyebab kinerja karyawan mengganggu. Menurut Hignis (2004) mengatakan bahwa terdapat hubungan langsung antara stress dengan kinerja karyawan. Stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja karyawan tergantung dari beberapa besar tingkat stress.

Menurut Philip (2012: 53), menyatakan bahwa seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika:

- a. Urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stres kerja.
- b. Mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu.
- c. Oleh karenanya diperlukan kerjasama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres tersebut.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2015: 157) berpendapat bahwa penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antar karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.

Handoko (2013: 193) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi karyawan, diantaranya adalah:

- 1) Beban kerja yang berlebihan.
- 2) Tekanan atau desakan waktu.
- 3) Kualitas supervisor yang jelek.
- 4) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
- 5) Konflik antar pribadi dan antar kelompok.

- 6) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.
- 7) Berbagai bentuk perusahaan.

2.1.3 Konsekuensi Stres Kerja

Pergerakan dari mekanisme pertahanan tubuh bukanlah satu-satunya konsekuensi yang mungkin timbul dari adanya kontak dengan sumber stres. Akibat dari stres banyak 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 (2016: 92) telah mengidentifikasi efek stres, yang mungkin muncul. Kategori yang di susun Cox meliputi:

1) Dampak Subjektif (*subjective effect*)

Kekhawatiran/kegelisahan, kelesuhan, kebosanan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kesabaran, perasaan terkucil dan merasa kesepian.

2) Dampak Perilaku (*Behavioral effect*)

Akibat stres yang berdampak pada perilaku pekerja dalam bekerja di antaranya peledakan emosi dan perilaku implusif.

3) Dampak Kognitif (*Cognitive effect*)

Ketidakmampuan mengambil keputusan yang sehat, daya konsentrasi menurun, kurang perhatian/rentang perhatian pendek, sangat peka terhadap kritik/kecaman dan hambatan mental.

4) Dampak Fisiologis (*Physiological effect*)

Kecanduan glukosa darah meninggi, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan tubuh panas dingin.

5) Dampak Kesehatan (*Health effect*)

Sakit kepala dan *migrant*, mimpi buruk, sulit tidur, gangguan *psikosomatis*.

6) 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, juga 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 di atas.

2.1.4 Strategi Manajemen Stres Kerja

Stress dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampak yang negatif. Manajemen stress lebih dari pada sekedar mengatasinya, yakni belajar menanggulangnya secara adaptif dan efektif. Hampir sama pentingnya untuk mengetahui apa yang tidak boleh dan apa yang harus dicoba. Sebagian para pengidap stress 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 stress, justru akan menambah masalah lebih jauh.

Secara umum strategi manajemen stress kerja dapat dikelompokkan menjadi strategi penanganan individual, organisasional dan dukungan sosial (Munandar, 2012: 45-47):

1) Strategi Penanganan Individual

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

a) Melakukan perubahan reaksi perilaku atau perubahan reaksi Kognitif
Artinya, jika seorang karyawan merasa dirinya ada kenaikan ketegangan, para karyawan tersebut seharusnya istirahat terlebih dahulu. Cara *time out* atau istirahat ini bisa macam-macam, seperti istirahat sejenak namun masih dalam ruangan kerja, keluar ke ruang istirahat (jika menyediakan), pergi sebentar ke kamar kecil untuk membasuh muka air dingin atau berwudhu bagi orang Islam, dan sebagainya.

b) 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. Melakukan diet dan fitness. Beberapa cara meditasi yang bisa dilakukan adalah dengan menutup atau memejamkan mata, menghilangkan pikiran yang mengganggu, kemudian perlahan-lahan mengucapkan doa.

c) Melakukan diet dan *fitness*

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.

2) 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:

a) 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.

- b) 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.
- c) 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 stress ini dapat dihilangkan atau dikurangi. Masing-masing pekerjaan mempunyai ekspektansi yang jelas dan penting atau sebuah pengertian yang ambigui dari apa yang dia kerjakan.

3) Strategi Dukungan Sosial

Dibutuhkan dukungan sosial terutama orang terdekat, seperti keluarga, teman sekerja, pemimpin atau orang lain untuk mengurangi stres kerja (Munandar, 2011: 78). Dibutuhkan komunikasi yang baik pada semua pihak, sehingga dukungan sosial dapat diperoleh (Munandar, 2011:79). 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 Davis & Newstrom (2013), yaitu :

a) Pendekatan Dukungan Sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya : bermain *game*, dan bercanda.

b) Pendekatan melalui meditasi

Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke dalam pikiran, mengondorkan kerja otot, dan menenangkan emosi. Meditasi ini dapat dilakukan selama dua periode waktu yang masingmasing 15-20 menit. Meditasi bisa dilakukan di ruangan khusus. Karyawan yang beragama islam bisa melakukannya setelah Dzuhur melalui dzikir dan doa kepada Allah SWT.

c) Pendekatan *Biofeed Back*

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya/

d) Pendekatan kesehatan pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontinu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

2.1.5 Indikator Stress Kerja

Adapun indicator stress kerja menurut Robbins (2013) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran intansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gayamanajemen pada organisasi beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2005: 14). Menurut Maharjan (2012) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai karena

termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Setiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya didalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan hidupnya.

Menurut Viswesvaran (2012) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan tindakan, perilaku dan hasil yang dapat diukur dimana karyawan terikat atau dilakukan karyawan yang berhubungan dengan tujuan organisasi dan berkontribusi dengan tujuan organisasi. Seseorang yang dalam organisasi atau perusahaan tergantung dari cara kerja.

Menurut Mangkunegara (2000:63), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Priansa (2014) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya. Kinerja adalah pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2012).

Hasibuan (2012) bahwa: “Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Menurut Rivai (2011) menyatakan: “Kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh

seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sdsuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Pengertian kinerja menurut Manullang (2002) adalah suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau di hasilkan seorang individu atau sekelompok kerja sesuai dengan *job description* mereka masing-masing. Nina (2012) Kinerja adalah hasil dari pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya, dibandingkan dengan ukuran atau standar yang telah diberikan kepadanya yang ditunjukkan melalui kualitas kerja, kecepatan / ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja, dan komunikasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Hamid & Ruhana, 2014).

Kemudian menurut Hasibuan (2001) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dan menurut kartono (2000) pengertian dari kinerja adalah kemampuan dalm menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah di tentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawan.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya disebut *level of performance*. Pada umumnya kinerja atau *performance* diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan

suatu pekerjaan. Jadi kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor fisik dan non fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Pada kesempatan ini pembahasan kita fokuskan pada lingkungan non-fisik, yaitu kondisi-kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan sistem manajerial perusahaan. Menurut Handoko (2009: 98), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1) Keterampilan Atau Pengalaman

Orang yang mempunyai pendidikan yang rendah, jelas mempunyai keterampilan yang kurang, begitu juga orang yang sudah berpendidikan agak tinggi masih tetap mempunyai produktifitas yang rendah. Oleh sebab itu, maka perlu adanya keterpaduan antara keterampilan dengan pengalaman kerja. Orang atau tenaga kerja yang masih muda atau baru mulai mengikuti karier, biasanya bekerja agak kurang pengalaman, hal ini dapat diatasi dengan cara mengikuti pelatihan kerja di luar atau pada tempat kerja untuk meningkatkan keterampilan.

2) Faktor Pendidikan

Perusahaan perindustrian biasanya di rekrut dari orang-orang yang kurang mempunyai pendidikan yang tinggi, perusahaan hanya membutuhkan kesehatan

fisik yang kuat untuk bekerja. Dengan adanya pendidikan yang kurang dari pekerja akan menyebabkan penurunan produktifitas kerja.

3) Umur

Umur seseorang tenaga kerja agaknya dapat dijadikan sebagai tolak ukur dari produktifitas, akan tetapi hal tersebut tidak selalu begitu tetapi pengajaran karir seseorang selalu mengimbangi dengan jumlah umur, dimana semakin bertambah lama orang itu bekerja, maka produktifitas dari orang tersebut akan meningkat.

4) Sarana Penunjang

Tingkat kemampuan pimpinan untuk menumbuhkan motivasi kerjasama yang baik antara para pekerja serta mengadakan pembagian kerja yang jelas antara semua pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat produktifitas di samping itu dapat juga berupa penerapan teknologi sarana produksi yang cukup canggih, hal ini akan menyebabkan tugas atau kerja dari pegawai tersebut berkurang.

5) Faktor Semangat Dan Kegairahan Kerja

Dengan adanya dorongan moril terhadap para pekerja akan meningkatkan produktifitas kerja. Dorongan moril tersebut dapat berupa memberikan semangat dan kegairahan kerja kepada para pekerja. Seperti yang di kemukakan oleh pakar manajemen, semangat dan kegairahan kerja merupakan problematic yang harus mendapat perhatian yang serius.

6) Faktor Motivasi

Faktor motivasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat yang bagus.

Menurut Simamora (2004:338) tindakan disiplin dapat pula membantu pegawai supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam waktu jangka panjang. Jika seorang pegawai didisiplinkan karena kegagalan memantau kualitas keluarannya dan kualitas ditingkatkan setelah tindakan disiplin hal ini akan bermanfaat dalam pengembangan pegawai yang bersangkutan. Tindakan disiplin yang efektif dapat mendorong individu untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya dapat menghasilkan pencapaian pada individu tersebut.

Menurut Handoko (2009: 359) adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Pengertian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat antara perencanaan dengan pengawasan, langkas proses pengawasan adalah langkah perencanaan, penetapan tujuan, standar atau sasaran pelaksanaan suatu kegiatan sehingga dapat terwujud kinerja pegawai.

Menurut Simamora (2004: 339-340), yang mempengaruhi dimensi kinerja adalah :

1) Memikat Dan Manahan Orang Di Dalam Organisasi

Hal ini berarti bahwa agar organisasi berfungsi secara efektif, organisasi itu haruslah meminimalkan tingkat perputaran pegawai, ketidakhadiran, dan

keterlambatan, memberikan kenaikan gaji yang memuaskan, jenjang karir yang lebih baik, memberikan fasilitas dan sarana yang mendukung aktifitas pekerjaan dan menandatangani surat perjanjian masa kerja.

2) Penyelesaian Tugas Yang Handal

Setiap pegawai diberi tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, oleh sebab itu penyelesaian tugas harus yang handal perlu diperhatikan agar tolak ukur minimal kuantitas dan kualitas kinerja dapat tercapai, seperti hasil kerja yang memuaskan, lingkungan kerja, pencapaian pekerjaan, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, disiplin waktu kerja, ketelitian dalam bekerja, tanggung jawab pegawai,

3) Perilaku Inovatif Dan Spontan

Disamping persyaratan tugas formal, perilaku lainnya juga mempengaruhi efektifitas sebuah organisasi. Aktifitas-aktifitas ini disebut perilaku inovatif dan spontan, organisasi tidak dapat mengawasi segala kemungkinan dalam aktifitas-aktifitasnya, sehingga efektifitas dipengaruhi oleh kesediaan kalangan pegawai. Seperti kerjasama dengan rekan sekerja, tindakan protektif, gagasan konstruktif, pelatihan diri pegawai.

Menurut Rucky (2007: 9) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1) Sarana Dan Prasarana

Hal yang perlu diperhatikan adalah kondisi dan kelayakan serta kemampuan semua sarana maupun prasarana fisik yang dimiliki seperti bangunan, lay out, kelayakan mesin dan segala peralatan yang ada.

2) Proses Kerja Atau Metode Kerja

Bila objeknya sebuah perusahaan manufaktur maka tim ini akan terdiri dari para ahli teknik industri dan ahli proses produksi.

3) Kemampuan Sumber Daya Manusia

Kemampuan sumber daya manusia yaitu kemampuan pegawai dalam mengaplikasikan tugas-tugas mereka secara nyata dilapangan.

4) Gairah Kerja/Motivasi

Gairah kerja sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia suatu perusahaan, untuk itu perlu diperhatikan sistem imbalan/ penggajian yang mencakup insentif dan bonus dan penilaian prestasi kerja.

5) Kualitas

Kualitas akan sangat membantu perusahaan terutama yang meliputi ketelitian, kesesuaian, kecakapan, kesungguhan, tanggung jawab. Adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Dari kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja seorang pegawai ditentukan oleh kemampuannya dalam bekerja yang meliputi pengetahuan dan keterampilan serta motivasi kerjanya yang merupakan sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120), dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, maka

ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi Kerja

Motivasi yang diberikan kepada bawahan khususnya merupakan dorongan yang sangat berpengaruh pada peningkatan kemajuan yang akan dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan hendaklah yang sesuai dengan peningkatan karir, karena dorongan yang baik dan benar akan membuat rasa puas bagi bawahan untuk lebih giat bekerja. Dengan adanya perhatian yang diberikan pimpinan kepada bawahan sudah ada nilai tersendiri bagi bawahan, bahwa mereka sudah lebih diperhatikan, baik dorongan untuk lebih rajin bekerja maupun dorongan untuk loyal kepada perusahaan.

Menurut Muchdarsyah (2011) bahwa kerja produktif, memerlukan keterainpilan kerja yang sesuai dengan isi kerja atau paling tidak mempertahankan cara kerja yang sudah baik. Kerja produktif memerlukan faktor pendukung yaitu:

- 1) Kemampuan kerja yang tinggi
- 2) Kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan minimum
- 3) Jaminan sosial yang memadai
- 4) Kondisi kerja yang manusiawi
- 5) Hubungan kerja yang harmonis.

Menurut Manullang (2002: 43), Motivasi berasal dari bahasa latin *mofere*, yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan

pada sumber daya manusia umumnya. Kemudian Minardi (2009: 73) juga berpendapat bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Dari beberapa pengertian motivasi maka dapat kita simpulkan bahwa motivasi adalah suatu unsur yang dapat mendorong seseorang sehingga mengakibatkan orang tersebut bertindak sesuai dengan apa yang dikehendaki. Unsur-unsur yang dapat mendorong seseorang untuk bertindak sesuai dengan apa yang dikehendaki dapat kita bagi dua :

- a) Kebutuhan materil, seperti besarnya upah atau gaji dan penerimaan lain yang berupa uang, gula, beras dan lain sebagainya.
- b) Kebutuhan non material, seperti lingkungan kerja, kesempatan maju, dan memperhatikan rasa harga diri karyawan tersebut dan lain sebagainya

Oleh karena itu, seseorang pemimpin dituntut harus dapat mengetahui kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh pegawai guna memotivasi semangat dan gairah kerja karyawan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

2.2.3 Dimensi Penilaian Kinerja

Dalam melakukan penelitian terhadap kinerja yang berdasarkan pada deskripsi perilaku spesifik, maka ada beberapa dimensi atau kriteria yang perlu diperhatikan. Menurut Gomes (2003) dimensi yang perlu diperhatikan itu adalah :

1. *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan

2. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya
3. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan pengetahuannya
4. *Creativenessian*, keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahn yang timbul
5. *Cooperation*, yaitu kesadaran untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi)
6. *Dependability*, yaitu kesadaran yang dapat dipercaya dalam hal ini kehadiran dan penyelesaian pekerjaan
7. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya
8. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

2.2.4 Tujuan dan Manfaat Kinerja karyawan

Menurut Efendi (2009: 194), manfaat dari pengukuran kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan prestasi kerja, dimana pimpinan maupun pegawai akan memperoleh umpan balik dan kesempatan mereka untuk memperbaiki pekerjaannya
2. Kesempatan kerja yang adil, karena akan diperoleh kesempatan untuk penempatan posisi pekerjaan yang sesuai dengan kemarnpuannya.

3. Kebutuhan akan pendidikan bagi karyawan yang mempunyai kemampuan dibawah standar kerja

Adapun tujuan dan manfaat dan penerapan manajemen kinerja adalah:

- a) Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok.
- b) Peningkatan yang terjadi pada prestasi pegawai secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja pegawai secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas.
- c) Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi laten pegawai
- d) Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan pegawai yang lebih tepat guna.
- e) Menyediakan alat/sarana untuk membandingkan prestasi kerja pegawai dengan tingkat imbalan sebagai bagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang baik.
- f) Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

2.2.5 Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2014: 18) aspek-aspek standar pekerjaan terdiri dari aspek kuantitas dan aspek kualitas. Aspek kuantitas meliputi:

1. Proses kerja dan kondisi pekerjaan.
2. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan.
3. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

Sedangkan aspek kualitas meliputi:

- 1) Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan.
- 2) Tingkat kemampuan dalam bekerja.
- 3) Kemampuan menganalisis data atau informasi, kemampuan atau kegagalan menggunakan mesin atau peralatan.
- 4) Kemampuan mengevaluasi (keluhan atau keberatan konsumen)

2.2.6 Pengukuran Kinerja Karyawan

Secara teoretikal berbagai metode dan teknik mempunyai sasaran yang sama, yaitu menilai prestasi kerja para karyawan secara obyektif untuk suatu kurun waktu tertentu dimasa lalu yang hasilnya bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan, seperti untuk kepentingan mutasi pegawai maupun bagi pegawai yang bersangkutan sendiri dalam rangka pengembangan karirnya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2010: 18) ada beberapa data atau sumber aspek-aspek prngukuran perusahaan terhadap kinerja karyawannya adalah:

- 1) Kesetiaan

Kesetiaan merupakan tekad dan kesanggupan dalam menaati dan melaksanakan serta mengamalkan sesuatu dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja dalam melaksanakan setiap kegiatan.

- 2) Hasil Kerja

Hasil kerja merupakan pencapaian dari kinerja seorang karyawan yang sesuai dengan target perusahaan.

3) Kejujuran

Ketulusan hati seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

4) Kedisiplinan

Kedisiplinan seorang karyawan terhadap suatu pekerjaan dapat meningkatkan kinerjanya dengan mentaati segala peraturan yang ada dalam perusahaan.

5) Kreativitas

Kemampuan dalam mengambil keputusan, langkah-langkah dan pelaksanaan tindakan yang diperlukan dalam melakukan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari atasannya.

6) Kerjasama

Kerjasama dalam suatu pekerjaan dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan dapat meningkatkan efisiensi dalam bekerja.

7) Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam suatu perusahaan harus sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan. Pemimpin harus memberikan contoh yang baik kepada bawahannya.

8) Kepribadian

Kepribadian seseorang harus berkepribadian baik yang berguna untuk penilaian kerja dalam perusahaan.

9) Prakarsa

Prakarsa merupakan upaya, tindakan mula-mula yang dimunculkan oleh seseorang, inisiatif, ikhtiar dan dinamika seseorang karyawna itu sendiri sangat diharapkan.

10) Kecakapan

Kecakapan merupakan kemampuan atau kepandaian seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

11) Tanggung jawab

Kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan pekerjaan yang tepat waktu dan berani menerima resiko dari keputusan yang di ambil.

Metode atau teknik penilaian kinerja karyawan dapat digunakan dengan pendekatan yang berorientasi masa lalu dan masa depan. Dalam prakteknya, tidak ada satupun teknik yang paling sempurna, yang jauh lebih penting dalam metode ini adalah bagaimana meminimumkan masalah-masalah yang mungkin didapat pada setiap teknik yang digunakan.

Menurut Indrastuti dan Rusli (2012: 144) ada beberapa unsur yang dipergunakan dalam mengukur kinerja karyawan:

- a. Kecakapan dalam bekerja
- b. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan
- c. Kemampuan dalam mengambil keputusan
- d. Intensif dalam kemampuan bekerja
- e. Disiplin dalam peraturan

- f. Bertanggung jawab atas pekerjaan
- g. Kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja
- h. Kesetiaan dalam pekerjaan
- i. Kejujuran dalam pelaksanaan tugas
- j. Kemampuan memimpin dan memotivasi

2.2.7 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh proses karyawan yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir.

Dan bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti indentifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dalam proses dari msdm yang efektif.

2.3 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja

Stress kerja sangat membantu tetapi dapat berperan salah atau merusak kinerja. Dengan sederhana hal ini berarti bahwa stress mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, bila tidak ada stress tantangan

kerja juga tidak ada stress tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung rendah.

Stress yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap kinerja. Pada tingkat tertentu stress itu perlu, apabila tidak ada stress dalam pekerjaan, karyawan tidak akan merasa ditantang dengan akibat bahwa kinerja akan menjadi rendah. Menurut Robbins dan Judge (2017) stress kerja dan kinerja merupakan dua hal yang saling mempengaruhi dan berpengaruh. Tingkat stress yang rendah hingga sedang memiliki dampak yang baik untuk kinerja, yaitu kinerja menjadi optimal. Umumnya karyawan melakukan tugasnya secara lebih baik dan cepat apabila sedikit stress yang dirasakan. Akan tetapi jika stress yang dialami oleh karyawan tinggi dengan tuntutan tugas yang tidak bisa dipenuhi maka akan menghasilkan kinerja yang rendah. Intensitas stress dapat berlanjut hingga ke level yang tertinggi bila tidak diperhatikan dalam jangka panjang tingkat stress akan berlanjut ke tingkat stress yang tinggi akan mengakibatkan penurunan kinerja.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

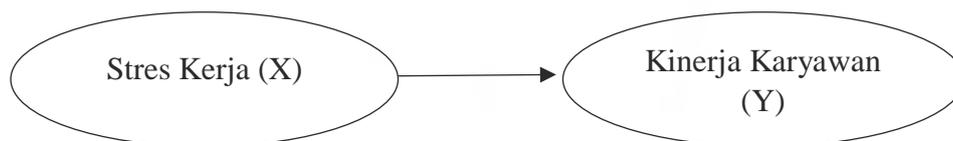
Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Rachel Natalya, William, Wehelmina (2018)	Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Pengelola IT Center Manado	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang negative signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola IT Center Manado. Hasil R Square dalam penelitian ini sebesar 85%

Tri Wartono (2017)	Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ace Hardware Palembang Store	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ace hardware Palembang Store. Besarnya pengaruh stress kerja sebesar 65% terhadap kinerja karyawan.
Vira Sani Putri, Fetty Poerwita Sary (2015)	Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestari Busana Anggun Mahkota pada Bagian Produksi	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestari Busana Anggun Mahkota bagian Produksi
Ismaya Umniyuda (2019)	Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ace Hardware Malang Jawa Tengah	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ace Hardware Malang Jawa Tengah.

Sumber: Penelitian Terdahulu, 2021

2.5 Kerangka Berfikir

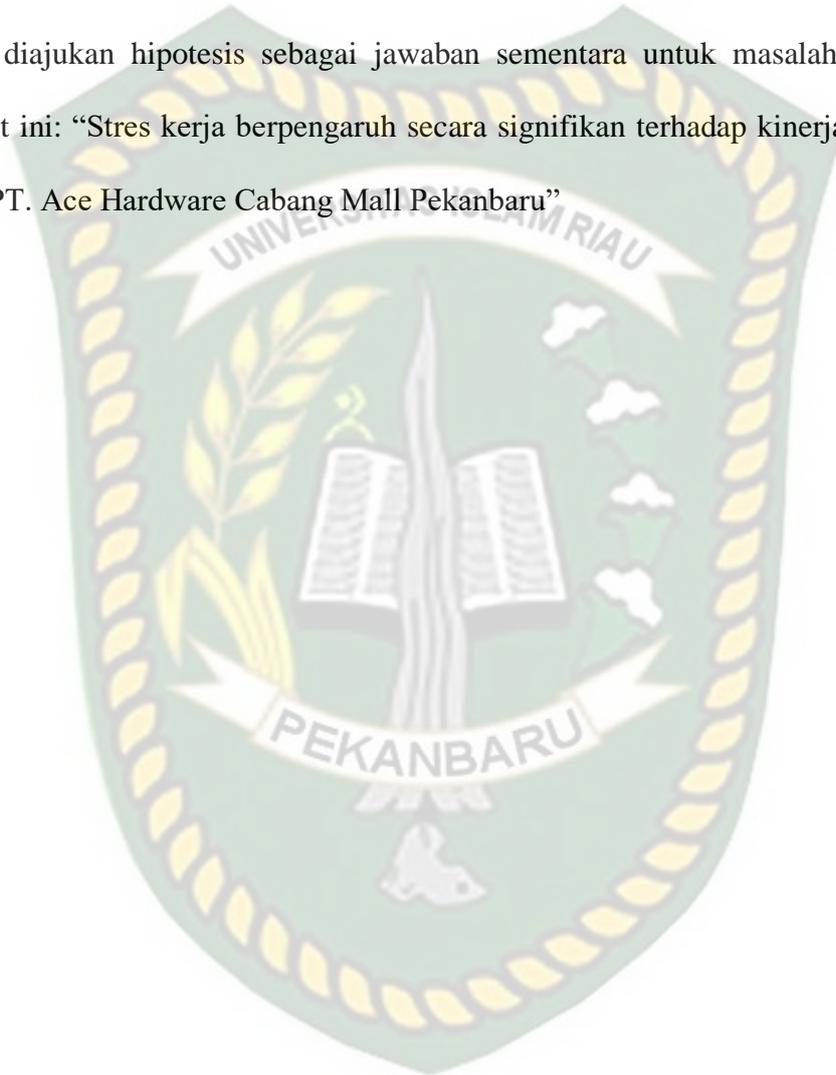
Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



Sumber: Hignis (2004)

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan latar belakang, dan telaah pustaka yang sudah diuraikan diatas maka dapat diajukan hipotesis sebagai jawaban sementara untuk masalah penelitian berikut ini: “Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru”



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Ace Hardware Kota Pekanbaru tepatnya di cabang yang berada di Mall Pekanbaru beralamatkan di Jl. Jendral Sudirman No. 61, Rintis, Kecamatan Lima Puluh Kota Pekanbaru.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian dapat ditarik kesimpulannya, yaitu:

a) Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi penyebab dari variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah X Stress Kerja

b) Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain. Dalam variabel ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan untuk menunjukkan seberapa jauh dan seberapa maksimalnya karyawan tersebut selama bekerja pada perusahaan Untuk melihat operasional variabel dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1

Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Stress Kerja (X) adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya (Prabu, 2003)	Tuntutan Tugas	<ul style="list-style-type: none"> • Kondisi tugas yang berlebih • Fisik yang tidak beraturan • Pelimpahan tugas 	Ordinal
	Tuntutan Peran	<ul style="list-style-type: none"> • Tekanan dari fungsi dan peran organisasi • Tekanan jabatan • Pertanggungjawaban jabatan dan tugas 	
	Tuntutan Antar Pribadi	<ul style="list-style-type: none"> • Tekanan emosional dari karyawan lain • Tuntutan lingkungan kerja • Tuntutan antar komunikasi karyawan 	
	Kepemimpinan Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Kurangnya kejelasan mengenai peran dan wewenang • Perintah yang menuntut • Keadilan dalam kepemimpinan 	
Kinerja (Y) adalah sebagai hasil atau apa yang keluar (outcomes) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi karyawan terhadap organisasinya (Ahmad, S. Ruky, 2001)	Kuantitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Proses kerja • Waktu melaksanakan pekerjaan. • Jumlah kesalahan kerja • Jumlah pelayanan dalam bekerja. 	
	Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan kerja • Tingkat kemampuan dalam bekerja • Kemampuan menganalisis data • Kemampuan mengevaluasi 	

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari (Sugiyono, 2008). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berada di PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru yang berjumlah 140 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi penelitian (Sugiyono, 2011). Menurut Sukandarumidi (2006) sampel adalah bagian dari sejumlah populasi yang memiliki sifat-sifat yang sama dari sumber data. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan dan tujuan peneliti, adapun sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan bidang sales yang berada di PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru yang berjumlah 78 orang. Untuk melihat data sampel yang diambil pada bidang sales dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Data Sampel Penelitian

No	Bidang Jabatan (Divisi)	Jumlah Karyawan
1	Housware	8
2	Home Living	5
3	Home Appliance	10
4	Cleaning Aid	4
5	Paint	3
6	Hardware	12
7	Tools	11
8	Electrical	14
9	Lighting	6

10	Automotive	5
	Jumlah	78

Sumber: PT. Ace Hardware Pekanbaru, 2021

3.4 Jenis Dan Sumber Data

1. Data Primer

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, yaitu data karyawan dan absensi karyawan pada PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru, data yang berasal dari arsip resmi yang telah disetujui oleh semua pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2012: 137), data sekunder merupakan data yang sumbernya tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam hal ini, peneliti hanya sekedar mencatat, mengakses dan meminta data tersebut ke pihak lain yang telah mengumpulkan data tersebut sebelumnya. Data sekunder yang didapat dalam penelitian ini diperoleh dari hasil pencarian di internet, membaca buku literatur, membaca jurnal dan penelitian lainnya. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data penelitian yang diambil diluar dari arsip penjualan, yaitu dokumentasi, bahan dari internet serta buku dan sumber yang berhubungan dalam penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode survey dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket (kuesioner) yang diwujudkan dalam bentuk pernyataan. Menurut Sugiyono (2013)

kuesioner merupakan cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab berikut ini:

1) Wawancara

Menurut Sugiyono (2012:137), Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Proses memperoleh keterangan untuk tujuan peneliti dengan caratanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau koresponden dengan alat yang digunakan yang disebut interview guide (panduan wawancara).

2) Kuesioner

Sugiyono (2012: 142) berpendapat bahwa kuisisioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode survey dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket (kuesioner) yang diwujudkan dalam bentuk pernyataan. Menurut Sugiyono (2013) kuesioner merupakan cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Angket dalam penelitian ini berbentuk rating scale, yang berupa butir-butir pernyataan-pernyataan yang diikuti oleh kolom-kolom yang menunjukkan tingkatan: Sangat Setuju (SS) Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pada setiap pernyataan yang dijawab oleh responden memiliki nilai yang tercantum dalam tabel 5 dibawah ini:

Tabel 3.3
Alternatif Jawaban Responden

Alternatif Jawaban	Skor Butir Soal
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2013

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas data adalah bukti bahwa instrumen, teknik, atau proses yang digunakan untuk sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur.

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alatukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyatu sama lainnya.

Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai r hasil (*correlated*/total indikator) $> r$ *table*, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid.

Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Dengan ketentuan sebagai berikut (Priyono, 2015) :

- a) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 5%) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- b) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 5%) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)
- c) Dengan memperhatikan kolom Corrected Item-Total Correlation apabila nilai tiap variabel lebih besar dari r_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan tanpa bias (bebas kesalahan-). Oleh karena itu, menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen perlu dilakukan.

Penguji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrumen yang reliabel adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 .

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Ghazali, (2012) “Instrumen dikatakan reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Dengan ketentuan sebagai berikut (Priyono, 2015):

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 5%) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 5%) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)
- c. Dengan memperhatikan kolom Alpha If Item Deleted apabila nilai tiap variabel lebih besar dari r_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut reliabel.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2012). Data yang baik dan layak dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal.

Normalitas data dapat dilihat dengan beberapa cara, diantaranya yaitu dengan melihat kurva *normal probability plot*.

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data (titik) menyebar menjauh dari garis diagonal, maka tidak menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Analisis ini digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel penelitian dan mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Peneliti menggunakan alat bantu dengan menggunakan aplikasi *Statistical Product And Service Solution (SPSS)* versi 20 yang diformulasikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X = Stress Kerja

b = Koefesien Regresi

a = Konstanta

e = *Error*

3.6.3 Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen. (Sugiono, 2012:262).

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R2*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R2*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Sedangkan jika (*Adjusted R2*) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crossesicont*) relative rendah karna adanya variasi yang besar antara masing– masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011).

b. Uji- T Parsial

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan beragam variasi variabel independen. Jika

nilai probability t lebih besar dari 0,05 maka tidak ada berpengaruh dari variabel independen terhadap dependen (*koefisien regresi tidak signifikan*) sedangkan jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap dependen (*koefisien regresi signifikan*) (Ghozali, 2011).

Menurut Ghozali (2012), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Gambaran Umum PT. Ace Hardware Pekanbaru

PT. Ace Hardware adalah perusahaan yang bergerak pada bidang pembelian dan penjualan alat-alat rumah tangga dan perkakas. Sebagai distribusi alat-alat rumah tangga dan perkakas Ace Hardware memiliki banyak pesaing. Perusahaan Ace Hardware telah berkembang menjadi sebuah korporasi yang sangat mendunia. Dimulai dengan sebuah toko kecil yang ada di Chicago, kini Ace Hardware telah merambah ke banyak negara termasuk Indonesia, provinsi Riau Kota Pekanbaru. Di kota-kota besar Indonesia, Ace Hardware relative mudah ditemui karena memiliki 34 toko. Markas utama perusahaan ini dilokasi di Oak Brook, Illinois, Amerika Serikat (AS). Selain Indonesia toko Ace Hardware ini sudah lebih dari 60 Negara. Mulai dari asia tengah sampai inggris dan Indonesia sampai meksiko.

PT. Ace Hardware Indonesia (AHI) didirikan awalnya oleh PT. KAWAN Lama pada Tanggal 3 Februari 1995 oleh Kuncoro Wibowo pada tanggal 28 oktober 1997. Namun perusahaan berubah menjadi PT. Ace Indotel Perkakas dan kemudian pada tanggal 28 agustus 2001 nama perusahaan selanjutnya berubah menjadi PT. Ace Hardware Indonesia. Awalnya terdaftar di Departemen perdagangan dengan nama PT. Ace Indotel Perkakas. Gerai pertama Ace Hardware dibuka pada tahun 1996 dikarawaci, Tangerang, Banten. AHI mengoperasikan jaringan gerai modern dengan menyediakan produk-produk berkualitas selama lebih dari dua decade. Kantor Ace Hardware terletak di Gedung Kawan Lama Lt.5 Jl. Puri Kencana Nomor 1 Meruya-Kembangan Jakarta.

Dengan total lebih dari 5.000 toko diseluruh dunia. Ace hardware mencetak total volume usaha lebih dari 3 miliar dolar AS Pertahun. Disetiap negara, termasuk Indonesia, Ace Hardware tak luput dari sebuah toko biasa. Saham yang tercatat sebesar Rp. 4.100 atau meningkat sebesar 97,6%. Di tahun 2012. Perseroan melakukan aksi korporasi berupa pemecahan saham yang berlaku efektif sejak 1 Desember 2012. Tujuannya adalah untuk meningkatkan likuiditas perdagangan dan memperluas kepemilikan saham.

Ruang lingkup dari kegiatan perusahaan meliputi usaha perdagangan umum termasuk kegiatan ekspor impor serta menjalankan usaha sebagai agen atau distributor. Kegiatan usaha perusahaan adalah penjualan eceran atau ritel barang-barang untuk kebutuhan rumah tangga, gaya hidup, dan mainan anak-anak.

Sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang komersial memiliki sebuah logo sebuah logo yang fungsinya bukanlah sekedar karya seni. Ace Hardware Indonesia mempunyai logo yang ditemukan ketika para pendiri perusahaan yang sedang mengadakan pertemuan untuk memberi nama usaha gabungan mereka dan secara kebetulan melintas sebuah truk angkut binatu yang bertuliskan Ace di Box mereka. Pembuatan logo ini bertujuan untuk mempermudah daya ingat karyawan dan costumer Ace Hardware Indonesia sehingga penjiwaan terhada budaya korporasi lebih kuat.

4.2 Visi dan Misi PT. Ace Hardware Pekanbaru

1. Visi Perusahaan

Visi pada PT. Ace Hardware Pekanbaru ini ialah menjadi peritel terdepan di Indonesia untuk produk *home improvement* dan *lifestyle*.

2. Misi Perusahaan

Misi pada PT. Ace Hardware Pekanbaru ini menawarkan beragam produk berkualitas tinggi dengan harga bersaing dan didukung oleh layanan terpadu dari tim professional untuk segmen pasar kelas menengah atas dengan harga yang wajar dan kompetitif

4.3 Logo PT. Ace Hardware Pekanbaru



4.4 Aktivitas Perusahaan

Ace Hardware Indonesia ini memiliki lebih dari 80.000 produk. Produk ini terutama dibagi menjadi 3 bagian:

- 1) Barang barang rumah tangga
- 2) Kebutuhan gaya hidup
- 3) Mainan

Pada tahun 2010 Ace Hardware Indonesia meluncurkan konsep ritel toys kingdom di Indonesia. Gerai-gerai toys kingdom adalah toko mainan tidak hanya untuk anak-anak, tetapi juga untuk para orang dewasa dan remaja melalui berbagai koleksi, permainan keluarga dan produk bayi.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden merupakan sebuah penilaian dari peneliti yang ditunjukkan untuk menilai sejauh mana responden yang bekerja pada sebuah perusahaan dan dari sebgaiian kalangan usia dan pendidikan manakah yang akan dijadikan peneliti dalam menilai responden. Adapun gambaran umum responden yaitu: jenis kelamin, umur, pendidikan tertinggi dan masa kerja. Untuk menjelaskan gambaran umum responden dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin responden merupakan sebuah penilaian yang dinilai untuk ditunjukkan dalam menilai sejauh mana jenis kelamin karyawan pada PT. Ace Hardware Pekanbaru ini sehingga dapat diambil kesimpulan. Untuk melihat identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	49	62,8
2	Perempuan	29	37,2
	Jumlah	78	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 78 orang responden. Dari tabel diatas dilihat bahwa karyawan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 49 orang atau 62,8%. Dan karyawan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 29 orang atau 37,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah lebih dominan laki-laki. Hal ini dikarenakan bahwa laki-laki lebih mudah beraktivitas apabila ada peralatan yang berat di PT. Ace Hardware ini dibandingkan perempuan.

5.1.2 Umur Responden

Umur merupakan sebuah penilaian yang dapat dinilai dan menunjukkan sejauh mana karyawan yang bekerja pada perusahaan ini, dengan menilai umur juga akan dilihat seproduktif manakah karyawan yang bekerja. Untuk melihat identitas responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Identitas Responden Berdasarkan Umur

No	Umur Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	20- 25 Tahun	32	41
2	26- 30 Tahun	24	30,7
3	31- 40 Tahun	18	23
4	41- 50 Tahun	4	5
5	Diatas 50 Tahun	0	0
	Jumlah	78	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan umur yang berjumlah 78 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang berumur 20- 25 tahun berjumlah 32 orang atau 41%. Karyawan yang berumur 26- 30 tahun berjumlah 24 orang atau 30,7%. Karyawan yang berumur 31-40 tahun berjumlah 18 orang atau 23%. Dan karyawan yang berumur 41-50 tahun berjumlah 4 orang atau 5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada PT. Ace Hardware cabang Mall Pekanbaru ialah berusia 20-25 tahun, hal ini

dikarenakan bahwa ketetapan perusahaan yang mengharuskan karyawan pada usia yang produktif agar mampu bekerja dengan baik dengan tenaga dan fisik yang kuat.

5.1.3 Pendidikan Tertinggi Responden

Pendidikan tertinggi merupakan penilaian dari peneliti kepada responden yang menyeimbangkan dan membuktikan bahwa sejauh mana pendidikan responden tersebut diinginkan. Dengan menilai pendidikan tertinggi ini dapat ditunjukkan sejauh mana pendidikannya. Untuk melihat identitas responden berdasarkan pendidikan tertinggi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi

No	Pendidikan Tertinggi Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	6	7,6
2	SMP	12	15,3
3	SMA/SMK	55	70,5
4	S1	5	6,4
5	Pascasarjana	0	0
	Jumlah	78	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa identitas responden berdasarkan pendidikan tertinggi yang berjumlah 78 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang berpendidikan SD berjumlah 6 orang atau 7,6%. Karyawan yang berpendidikan SMP berjumlah 12 orang atau 15,3%. Karyawan yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 55 orang atau 70,5%. Dan karyawan berpendidikan S1 berjumlah 5 orang atau 6,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah berpendidikan SMA/SMK. Hal ini dikarenakan bahwa banyak dari PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru ini tidak memerlukan pendidikan

tinggi untuk bekerja pada PT. Ace ini, sehingga karyawan yang berpendidikan SMA/SMK masih mampu dan memiliki fisik serta tenaga yang memadai.

5.1.4 Masa Kerja Responden

Masa kerja merupakan sebuah penilaian yang dinilai untuk mengikuti dan menunjukkan seberapa lama karyawan yang bekerja pada perusahaan ini sehingga dengan masa kerja atau waktu lamanya karyawan bekerja akan mampu menilai sejauh mana hasil dan produktivitasnya dalam bekerja. Untuk melihat identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	6 Bulan	12	15,3
2	1-2 Tahun	27	34,6
3	3-5 Tahun	37	47,4
4	10 Tahun	2	2,5
5	Diatas 10 tahun	0	0
	Jumlah	78	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa identitas responden berdasarkan masa kerja yang berjumlah 78 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang bermasa kerja 6 bulan berjumlah 12 orang atau 15,3%. Karyawan yang bermasa kerja 1-2 tahun berjumlah 27 orang atau 34,6%. Karyawan yang bermasa kerja 3-5 tahun berjumlah 37 orang atau 47,4%. Dan karyawan yang bermasa kerja 10 tahun berjumlah 2 orang atau 2,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah selama 3-5 tahun, hal ini dikarenakan bahwa banyak dari

karyawan yang bekerja dengan waktu yang lama sehingga memiliki masa kerja dan kemampuan nya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

5.2 Uji Kualitas Data

5.2.1 Uji Validitas Data

Menurut Sugiyono (2011) Uji Validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan telah sesuai menjalankan fungsinya dengan menunjukkan ketepatan dan kecermatan dari alat ukur yang digunakan untuk selanjutnya mendeskripsikan hasil penelitian.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. Jika instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid.

Dalam penelitian ini diketahui bahwa r tabel dalam penelitian ialah dengan rumus $Df = N - 1 = 78 - 1 = 77$ ialah 0,221. Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Uji Validitas Data

Variabel	Pearson Correlation (r hitung)	R tabel	Keterangan
Stress Kerja (X)	0,568	0,221	Valid
	0,765	0,221	Valid
	0,737	0,221	Valid
	0,676	0,221	Valid
	0,665	0,221	Valid
	0,754	0,221	Valid
	0,800	0,221	Valid
	0,710	0,221	Valid

	0,707	0,221	Valid
	0,524	0,221	Valid
	0,710	0,221	Valid
	0,484	0,221	Valid
Kinerja (Y)	0,697	0,221	Valid
	0,800	0,221	Valid
	0,497	0,221	Valid
	0,677	0,221	Valid
	0,712	0,221	Valid
	0,714	0,221	Valid
	0,740	0,221	Valid
	0,628	0,221	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2021

Dari tabel diatas diketahui penelitian ini merupakan uji validitas pada variabel stress kerja (X) dan kinerja (Y) yang diketahui bahwa nilai r tabel 0,221. Suatu indikator dikatakan yang dikatakan valid jika nilai pearson correlation lebih besar dari nilai r tabel. Jadi dapat diartikan bahwa secara keseluruhan dari 12 indikator variabel stress kerja dan 8 indikator variabel kinerja karyawan memiliki data yang valid dan bisa dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya.

5.2.2 Uji Reliabilitas Data

Uji Reliabilitas akan digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah sebuah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Ghazali, (2012: 78) “Instrumen akan dikatakan reliabel apabila memiliki kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas ialah suatu pengujian yang digunakan oleh peneliti untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang telah dikumpulkan sudah reliable atau tidak. Dikatakan data atau pernyataan yang reliable jika kuesioner dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang saman, artinya reliable

merupakan sebuah konsistensi dari hasil tes uji. Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.6
Uji Reliabilitas Data

Variabel	Nilai Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Ket
Stress Kerja (X)	0,892	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,838	0,60	Reliabel

Sumber: Data Output SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui mengenai uji reliabilitas dan yang terlihat nilai uji reliabilitas stress kerja (X) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,892 > 0,60$), begitu juga dengan uji reliabilitas variable kinerja karyawan (Y) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,838 > 0,60$). Artinya bahwa semua keseluruhan item pada variabel stress kerja dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliable dan layak digunakan.

5.3 Analisis Stress Kerja Karyawan pada PT. Ace Hardware Cabang Mall

Pekanbaru

Stress kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stress kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Stress kerja yang banyak dan menumpuk untuk mengutamakan kerja yang selalu tinggi dan ketidasesuaian dukungan antara pekerjaan dan motivasi dari sebuah pekerjaan maka akan menunrunkan hasil kerja.

Untuk menjelaskan stress kerja karyawan pada PT. Ace Hardware Cabang mall pekanbaru dapat dilihat sebagai berikut:

1. Karyawan PT. Ace Hardware Diberikan Tugas Dan Penyelesaian Target Yang Berlebih

Tugas yang berlebih akan memberikan kesulitan dalam setiap karyawan yang bekerja karena dengan tugas yang berlebih dan target yang terlalu maksimal maka akan memberikan stress yang meningkat kepada karyawan. Jika tugas yang diberikan ini setiap tugasnya maka akan mempermit karyawan yang bekerja dengan standar pelaksanaannya sendiri. Untuk melihat tanggapan responden mengenai karyawan PT. Ace Hardware diberikan tugas dan penyelesaian target yang berlebih dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Ace Hardware Diberikan Tugas Dan Penyelesaian Target Yang Berlebih

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	29,4
2	Setuju	19	24,3
3	Cukup Setuju	21	26,9
4	Tidak Setuju	15	19,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	78	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan PT. Ace Hardware diberikan tugas dan penyelesaian target yang berlebih berjumlah 78 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang atau 29,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 24,3%. Karyawan yang menjawab cukup setuju

berjumlah 21 orang atau 26,9%. Dan konsumen yang menjawab tidak setuju berjumlah 15 orang atau 19,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa banyak dari karyawan yang mendapatkan target kerja yang berlebihan dari perusahaan sehingga dengan target yang diberikan itu, karyawan merasa tugas dan pekerjaan diberikan secara banyak dan berlebih.

Menurut Kertajaya (2012: 89) pekerjaan yang diberikan dengan target kerja yang banyak atau secara maksimal kepada anggota tenaga kerja maka akan memberikan stress yang berlebih sehingga pada akhirnya anggota mendapatkan ketidakpastian dalam bekerja dengan tugas yang banyak tersebut.

2. Pekerjaan di PT. Ace Hardware Membuat Fisik Karyawan Melelahkan

Pekerjaan yang melelahkan tentunya akan menjadikan fisik dan tenaga terkuras dengan nilai yang banyak sehingga dengan pekerjaan yang banyak nantinya akan membuat kesehatan juga semakin menurun. Perusahaan diharuskan untuk memberikan pekerjaan yang sesuai dengan standar fisik untuk karyawan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal. Karyawan yang bekerja dengan fisik yang banyak dan tenaga yang berlebih maka karyawan merasa lelah dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pekerjaan di PT. Ace Hardware membuat fisik karyawan melelahkan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan Di PT. Ace Hardware
Membuat Fisik Karyawan Melelahkan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	17,9
2	Setuju	15	19,2
3	Cukup Setuju	26	33,3
4	Tidak Setuju	23	29,4
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	78	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pekerjaan di PT. Ace Hardware membuat fisik karyawan melelahkan yang berjumlah 78 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 17,9%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 15 orang atau 19,2%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 26 orang atau 33,3%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 23 orang atau 29,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas fisik yang dilakukan dan diberikan oleh perusahaan, karena jika fisik dari karyawan tersebut lelah, perusahaan selalu memberikan jam istirahat kepada karyawan agar tidak drop selama bekerja.

Menurut Kartono (2013) fisik dan tenaga dengan pekerjaan yang terlalu melelahkan akan menjadikan anggota tenaga kerja menurunkan semangat kerjanya dan hasil dari produktivitasnya juga semakin berkurang alhasil, tenaga kerja tidak menghasilkan tugas yang kurang baik.

3. Karyawan Selalu Menerima Tugas Yang Dilimpahkan Oleh Anggota Yang Lain

Pelimpahan tugas adalah segala sesuatu yang dilakukan oleh orang lain dan diberikan atau diselesaikan untuk kita dengan prinsip harus menyelesaikannya dengan waktu yang tepat sehingga pada akhirnya tugas orang lain yang dimiliki oleh orang lain dilakukan untuk kita sendiri. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu menerima tugas yang dilimpahkan oleh anggota yang lain dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Menerima Tugas Yang Dilimpahkan Oleh Anggota Yang Lain

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	33	42,3
2	Setuju	21	26,9
3	Cukup Setuju	15	19,2
4	Tidak Setuju	9	11,5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	78	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu menerima tugas yang dilimpahkan oleh anggota yang lain yang berjumlah 78 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 33 orang atau 42,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 26,9%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 15 orang atau 19,2%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 9 orang atau 11,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu mendapatkan tugas yang di limpahkan oleh karyawan lain dengan tujuan saling membantu dan bekerja sama dalam kelompok kerja yang dapat menjadikan dan memudahkan antar anggota yang lainnya, namun pada sisi lain hal ini merupakan tindakan yang kurang baik dan dapat menjadikan karyawan tersebut stress dalam pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (2014) pelimpahan tugas adalah suatu tindakan yang kurang baik dan dapat menjadikan keinginan dari anggota karyawan merasa mudah dan membuat satu anggota dan yang lainnya menjadi hubungan yang kurang baik.

4. Karyawan Mendapatkan Tekanan Dari Pimpinan Untuk Pencapaian Target Perusahaan

Perusahaan yang memiliki prestasi yang baik dan terampil dalam bidangnya maka dapat dinilai bahwa karyawan yang dimiliki perusahaan mampu bekerja dengan baik dan mampu menyelesaikan setiap target dari perusahaan, namun jika tekanan yang didapat dari pimpinan perusahaan kepada karyawan maka akan menurunkan kinerja karyawan. Hal ini juga harus di imbangi karena jika target yang semakin tinggi dengan tekanan yang banyak, maka seorang karyawan harus di beri motivasi atau dorongan yang kuat dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mendapatkan tekanan dari pimpinan untuk pencapaian target perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mendapatkan Tekanan
Dari Pimpinan Untuk Pencapaian Target Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	25	32
2	Setuju	24	30,7
3	Cukup Setuju	19	24,3
4	Tidak Setuju	10	12,8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	78	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mendapatkan tekanan dari pimpinan untuk pencapaian target perusahaan yang berjumlah 78 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang atau 32%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 30,7%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 19 orang atau 24,3%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 10 orang atau 12,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan merasa selalu diberikan tekanan kerja oleh pimpinan perusahaan sehingga pimpinan menekan kepada karyawan pada target kerja dan membuat karyawan tertekan dan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri.

Sependapat yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009) tekanan kerja yang selalu maksimal maka akan memberikan anggota karyawan selalu turun dalam hasil produktivitasnya sehingga dengan peningkatan tekanan oleh anggota ini akan menurunkan kinerjanya dan hasilnya yang telah ia lakukan.

5. Karyawan PT. Ace Hardware Mendapatkan Tekanan Jabatan Yang Kurang Efektif dan Efisien

Setiap perusahaan harus memiliki tekanan jabatan yang membuat pekerjaan harus diselesaikan dengan keadaan yang mendesak, sehingga dengan tekanan jabatan ini yang dilakukan harus sejalan dengan prinsip perusahaan menyelesaikan tugas dari jabatan dengan tepat waktu. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Ace Hardware mendapatkan tekanan jabatan yang kurang efektif dan efisien dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Ace Hardware Mendapatkan Tekanan Jabatan Yang Kurang Efektif Dan Efisien

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	28	35,8
2	Setuju	32	41
3	Cukup Setuju	14	17,9
4	Tidak Setuju	4	5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	78	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Ace Hardware mendapatkan tekanan jabatan yang kurang efektif dan efisien yang berjumlah 78 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 28 orang atau 35,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 32 orang atau 41%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 14 orang atau 17,9%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang atau 5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu mendapatkan tekanan dari peran dan statusnya dalam bekerja dan karyawan selalu merasa tertekan apabila peran jabatannya di lakukan dengan keterpaksaan dan desakan yang membuat karyawan stress dalam bekerja.

Sependapat dengan Martono (2013) tekanan jabatan yang paling sering di dapatkan oleh anggota adalah tekanan penyelesaian target dari setiap peran dan jabatan dari masing-masing anggota yang bekerja, sehingga pada prinsipnya banyak seseorang yang merasa tertekan dalam bekerja.

6. Karyawan PT. Ace Hardware Merasa Bertanggungjawab Dengan Tugas Jabatannya

Pertanggungjawaban dengan tugas jabatannya yang dapat memberikan tugas dengan jabatan dan pilihan yang akan memberikan tugas yang harus diselesaikan dengan sebaik mungkin dan dapat memberikan pilihan yang dapat membuat karyawan selesai dengan tanggungjawabnya dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Ace Hardware merasa bertanggungjawab dengan tugas jabatannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Ace Hardware Merasa Bertanggungjawab Dengan Tugas Jabatannya

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	24,3
2	Setuju	29	37
3	Cukup Setuju	18	23
4	Tidak Setuju	12	15,3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	78	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Ace Hardware merasa bertanggungjawab dengan tugas jabatannya yang berjumlah 78 orang responden. Dari tabel diatas dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 24,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 29 orang atau 37%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 18 orang atau 23%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 12 orang atau 15,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada PT. Ace Hardware ini selalu bertanggungjawab dalam menyelesaikan setiap tugas yang diembarkannya pada setiap apa yang diberikan oleh perusahaan. Sependapat dengan yang dikemukakan oleh Wibowo (2014) pertanggungjawaban tugas yang baik dan jelas harus diselesaikan oleh setiap anggota yang nantinya sebagai tugas yang pasti dan memberikan pilihan yang tepat untuk tugas dan tanggungjawabnya terhadap tugas tersebut.

7. Antar Anggota Karyawan Saling Tertekan Emosi Pada Saat Bekerja

Emosi adalah salah satu sikap dari seseorang yang muncul dari dalam dirinya untuk melaksanakan suatu tindakan dan dapat membuat hubungan antar anggota karyawan menjadi kurang baik karena jika emosi dalam bekerja dinilai buruk dan beranggapan negative maka setiap tindakan yang dilakukan seseorang menjadi kurang baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai antar anggota karyawan saling tertekan emosi pada saat bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Mengenai Antar Anggota Karyawan Saling
Tertekan Emosi Pada Saat Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	15,3
2	Setuju	17	21,7
3	Cukup Setuju	26	33,3
4	Tidak Setuju	23	29,4
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	78	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai antar anggota karyawan saling tertekan emosi pada saat bekerja yang berjumlah 78 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 15,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau 21,7%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 26 orang atau 33,3%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 23 orang atau 29,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan PT. Ace Hardware ini tidak selalu bersikap emosi dan tidak pernah emosi selama bekerja baik itu kepada anggota karyawannya maupun dengan tugasnya, sehingga hubungan kerja mereka akan mengurangi stress dalam bekerja.

Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Goleman (2013) emosi merupakan sikap dan penunjukkan tingkah laku seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun jika seseorang yang selalu menunjukkan sikap emosinya maka besar kemungkinan tingginya seseorang tersebut menghadapi stress.

8. PT. Ace Hardware Memiliki Lingkungan Kerja Yang Aman dan Memadai

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi yang dilakukan dalam bekerja sehingga pada akhirnya dengan lingkungan kerja yang baik akan memberikan penilaian yang baik juga. Lingkungan kerja adalah kualitas internal organisasi yang relatif berlangsung terus yang dirasakan oleh anggotanya. Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan tercapai produktivitas. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Ace Hardware memiliki lingkungan kerja yang aman dan memadai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Mengenai PT. Ace Hardware Memiliki Lingkungan Kerja Yang Aman Dan Memadai

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	35	44,8
2	Setuju	24	30,7
3	Cukup Setuju	10	12,8
4	Tidak Setuju	9	11,5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	78	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Ace Hardware memiliki lingkungan kerja yang aman dan memadai yang berjumlah 78 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 35 orang atau 44,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 30,7%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah

10 orang atau 12,8%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 9 orang atau 11,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan merasa lingkungan yang di ciptakan oleh perusahaan selalu aman dan tentram sehingga pada prinsipnya lingkungan baik fisik maupun non-fisik untuk karyawan diberikan secara efektif dan memadai.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010: 90) lingkungan yang memadai dan dianggap baik oleh setiap perusahaan atau instansi akan mempermudah seseorang untuk menciptakan dari lingkungan yang memudahkan dan memberikan kenyamanan bagi anggota karyawan.

9. Antar Anggota Karyawan Memiliki Komunikasi Yang Baik Dan Saling Membantu

Komunikasi yang baik dan saling membantu akan memberikan kemudahan bagi antar anggota karyawan yang dapat mempermudah hubungan yang akan memberikan jalannya komunikasi yang baik dan dapat memberikan bantuan yang menurunkan stress kerja karyawan, sehingga jika antar anggota karyawan ini memiliki komunikasi yang baik maka akan meningkatkan hasil kerja karyawan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai antar anggota karyawan memiliki komunikasi yang baik dan saling membantu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Mengenai Antar Anggota Karyawan Memiliki Komunikasi Yang Baik Dan Saling Membantu

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	29	37
2	Setuju	24	30,7
3	Cukup Setuju	17	21,7
4	Tidak Setuju	8	10,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	78	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai antar anggota karyawan memiliki komunikasi yang baik dan saling membantu yang berjumlah 78 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 29 orang atau 37%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 30,7%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 17 orang atau 21,7%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 8 orang atau 10,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa antar anggota karyawan ini saling membantu dan saling mendukung satu sama lain agar terjaga komunikasi yang baik dan mampu memberikan hubungan kerjasama yang baik.

Sependapat dengan yang dikemukakan oleh Martoyo (2014) komunikasi yang baik dan memberikan pilihan yang dapat memberikan hubungan antar karyawan yang baik, dengan komunikasi yang baik maka akan dapat membantu pilihannya yang dapat menjadikan kinerja yang jelas.

10. Pimpinan Memberikan Ketidakjelasan Dengan Fungsi Dan Job Description Untuk Karyawan

Ketidakjelasan fungsi atau tugas kerja yang diberikan untuk setiap karyawan maka akan memberikan ketidakjelasan yang dapat membuat seseorang ini sulit dan selalu menemukan tugas nya yang kurang jelas. Jika karyawan tidak ada kejelasan tugas dan fungsi kerja yang jelas maka karyawan akan bekerja dengan asal yang dilakukannya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pimpinan memberikan ketidakjelasan dengan fungsi dan jobdescription untuk karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Memberikan Ketidakjelasan Dengan Fungsi Dan Job Description Untuk Karyawan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	28,2
2	Setuju	28	35,8
3	Cukup Setuju	21	26,9
4	Tidak Setuju	7	8,9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	78	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan memberikan ketidakjelasan fungsi dan job description untuk karyawan yang berjumlah 78 orang responden. Dari tabel diatas dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang atau 28,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 28 orang atau 35,8%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 21 orang atau 26,9%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 7 orang atau 8,9%

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa pimpinan memberikan tugas dan fungsi yang jelas kepada setiap karyawan dengan efektif dan dengan jelas agar system kerja dan pelaksanaan kerja digunakan sebaik-baiknya dalam menyelesaikan pekerjaan untuk karyawan.

Menurut Handoko (2015) tugas yang jelas dari pimpinan dan setiap perusahaan di haruskan adanya kejelasan fungsi kerja yang bertujuan untuk mengefektifkan pelaksanaan kerja akan memberikan hasil kerja karyawan lebih baik lagi.

11. PT. Ace Hardware Selalu Menuntut Tugas Dan Target Yang Jelas Kepada Karyawan

Tugas dan target yang jelas diibaratkan akan menjadikan pilihan yang paling sulit bagi karyawan namun harus diselesaikan dengan sebaik mungkin. Jika target yang jelas dan memberikan kemungkinan pilihannya tersebut sesuai pada keputusan perusahaan maka akan memberikan pilihannya berjalan dengan baik, dan bekerja dengan sebaik mungkin. Tuntutan tugas dan target yang dapat membuat karyawan selalu merasa bahwa pekerjaannya dilakukan dengan keterpaksaan dan tuntutan yang harus diberikan secepat mungkin. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Ace Hardware selalu menuntut tugas dan target yang jelas kepada karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Mengenai PT. Ace Hardware Selalu Menuntut
Tugas Dan Target Yang Jelas Kepada Karyawan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	25	32
2	Setuju	31	39,7
3	Cukup Setuju	14	17,9
4	Tidak Setuju	8	10,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	78	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Ace Hardware selalu menuntut tugas dan target yang jelas kepada karyawan yang berjumlah 78 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang atau 32%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 31 orang atau 39,7%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 14 orang atau 17,9%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 8 orang atau 10,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu mendapatkan tugas dan target yang masih menuntut karyawan untuk cepat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu sehingga karyawan merasa dirinya tertekan dalam bekerja.

Menurut Gitosudarmo (2013) pekerjaan atau tugas yang menuntut akan menjadikan karyawan selalu bekerja dengan tingkat tuntutan yang tinggi dan akan memberikan karyawan stress dengan tugas dan tuntutan target kerjanya. Dalam setiap pekerjaan dan tugas yang diselesaikan dengan baik dan efektif maka akan mempermudah pekerjaan tersebut.

12. Pimpinan PT. Ace Hardware Selalu Adil Dalam Menetapkan Keputusan

Pimpinan dalam memberikan kebijakan dan keputusan haruslah adil dalam menetapkan sehingga pada prinsipnya jika pelaksanaan tugas dan memberikan pekerjaan harus ada keadilan dalam menetapkan keputusan yang jelas tersebut kepada karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pimpinan PT. Ace Hardware selalu adil dalam menetapkan keputusan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan PT. Ace Hardware Selalu Adil Dalam Menetapkan Keputusan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	33,3
2	Setuju	29	37
3	Cukup Setuju	17	21,7
4	Tidak Setuju	6	7,6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	78	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan PT. Ace Hardware selalu adil dalam menetapkan keputusan yang berjumlah 78 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang atau 33,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 29 orang atau 37%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 17 orang atau 21,7%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang atau 7,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang menyesuaikan

pekerjaan dengan baik dan pimpinan selalu adil dalam menetapkan keputusannya dan memberikan keputusan yang terbaik bagi karyawannya. Sependapat dengan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2014: 92) pimpinan harus memberikan keputusan yang adil dan bijaksana dalam menetapkan keputusan sehingga dengan keputusan yang adil maka karyawan tidak merasa stress dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 5.19
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Stress Kerja (X) Karyawan Pada PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru

Variabel Stress Kerja	Skor Jawaban					Skor
	1	2	3	4	5	
Tuntutan Tugas						
Karyawan PT. Ace Hardware diberikan tugas dan penyelesaian target yang berlebih	23	19	21	15	0	184
Bobot Nilai	23	38	63	60	0	
Pekerjaan di PT. Ace Hardware membuat fisik karyawan melelahkan	14	15	26	23	0	214
Bobot Nilai	14	30	78	92	0	
Karyawan selalu menerima tugas yang dilimpahkan oleh anggota yang lain	33	21	15	9	0	156
Bobot Nilai	33	42	45	36	0	
Tuntutan Peran						
Karyawan mendapatkan tekanan dari pimpinan untuk pencapaian target perusahaan	25	24	19	10	0	216
Bobot Nilai	25	48	57	40	0	
Karyawan PT. Ace Hardware mendapatkan tekanan jabatan yang kurang efektif dan efisien	28	32	14	4	0	150
Bobot Nilai	28	64	42	16	0	

Karyawan PT. Ace Hardware merasa bertanggungjawab dengan tugas jabatannya	19	29	18	12	0	179
Bobot Nilai	19	58	54	48	0	
Tuntutan Antar Pribadi						
Antar anggota karyawan saling tertekan emosi pada saat bekerja	12	17	26	23	0	170
Bobot Nilai	12	34	78	92	0	
PT. Ace Hardware memiliki lingkungan kerja yang aman dan memadai	35	24	10	9	0	149
Bobot Nilai	35	48	30	36	0	
Antar anggota karyawan memiliki komunikasi yang baik dan saling membantu	29	24	17	8	0	160
Bobot Nilai	29	48	51	32	0	
Kepemimpinan Organisasi						
Pimpinan memberikan ketidakjelasan dengan fungsi dan job description untuk karyawan	22	28	21	7	0	169
Bobot Nilai	22	56	63	28	0	
PT. Ace Hardware selalu menuntut tugas dan target yang jelas kepada karyawan	25	31	14	8	0	161
Bobot Nilai	25	62	42	32	0	
Pimpinan PT. Ace Hardware selalu adil dalam menetapkan keputusan	26	29	17	6	0	159
Bobot Nilai	26	58	51	24	0	
Total Skor						2.067
Skor Tertinggi						216
Skor Terendah						149
Kriteria Penilaian						Tidak Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Karyawan mendapatkan tekanan dari pimpinan untuk pencapaian target perusahaan dengan skor sebanyak 216. Dan yang paling rendah berada pada indicator PT. Ace

Hardware memiliki lingkungan kerja yang aman dan memadai dengan skor sebanyak 149.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$12 \times 5 \times 78 = 4.680$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$12 \times 1 \times 78 = 936$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{4.680 - 936}{5}$$

$$: 748$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel stress kerja karyawan pada PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 4.680- 3.932

Baik = 3.932 – 3.184

Netral = 3.184 – 2.436

Tidak Baik = 2.436- 1.688

Sangat Tidak Baik = 1.688- 940

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel stress kerja karyawan pada PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru adalah sebesar 2.067 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2.436 -

1.688 yang termasuk dalam kategori tidak baik. Dapat dijelaskan bahwa stress kerja karyawan pada PT. Ace Hardware ini memiliki stress yang rendah dengan memiliki tuntutan peran dan tugas yang dapat menyeimbangkan hasil kerjanya dengan sebaik mungkin. Stress kerja karyawan yang tidak baik atau rendah akan meningkatkan kinerja karyawan dengan sebaik mungkin.

5.4 Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya. Kinerja adalah pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk menjelaskan kinerja karyawan pada PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Karyawan PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru Memiliki Proses Kerja Yang Baik dan Efektif

Proses kerja yang baik dan efektif merupakan salah satu keinginan dari kebutuhan yang harus dilakukan dalam kondisi yang baik dan sejalan dengan keinginan dari perusahaan itu sendiri. Dengan memberikan proses yang baik dan sejalan dengan kebutuhan perusahaan maka karyawan menilai bahwa dengan adanya proses kerja yang efektif maka akan mempermudah karyawan itu bekerja dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT.

Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru memiliki proses kerja yang baik dan efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Ace Hardware
Cabang Mall Pekanbaru Memiliki Proses Kerja Yang Baik Dan Efektif

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	35	44,8
2	Setuju	28	35,8
3	Cukup Setuju	10	12,8
4	Tidak Setuju	5	6,4
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	78	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru memiliki proses kerja yang baik dan efektif yang berjumlah 78 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 35 orang atau 44,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 28 orang atau 35,8%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 10 orang atau 12,8%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 5 orang atau 6,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini memiliki proses kerja yang baik dan sejalan dengan keputusan dari perusahaan yang baik, agar dalam pelaksanaan kerja karyawan ini berjalan dengan proses yang baik.

Menurut Hasibuan (2013: 89) proses kerja yang baik dan memberikan pelaksanaan kerja yang sejalan dengan kebutuhan perusahaan maka akan memberikan tugas yang efektif dan jelas dalam memberikan hasil kerja yang baik.

2. Karyawan PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru Mampu Menghandle Waktu Kerja Dengan Baik

Menghandle waktu kerja yang baik dengan memberikan kemudahan dan pilihan yang dapat menjadikan waktu kerjanya dengan sejalan keinginan perusahaan, karena dengan memiliki waktu kerja karyawan baik dan efektif maka secara tidak langsung akan mempertimbangkan waktu nya apabila ada pekerjaan yang lain yang harus diselesaikan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru mampu menghandle waktu kerja dengan baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru Mampu Menghandle Waktu Kerja Dengan Baik

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	23
2	Setuju	20	25,6
3	Cukup Setuju	32	41
4	Tidak Setuju	8	10,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	78	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru mampu menghandle waktu kerja dengan baik yang berjumlah 78 orang responden. Dari tabel diatas dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 23%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 20 orang atau 25,6%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 32 orang atau 41%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 8 orang atau 10,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu kurang dalam menghandle waktu kerjanya sehingga pekerjaannya terbengkalai dan harus lembur atau harus lebih press dalam bekerja.

Menurut Triyono (2016: 12) waktu kerja yang efektif adalah waktu yang dipergunakan sebaik mungkin dengan pekerjaan yang diberikan unuk karyawan kepada perusahaan dengan hasil yang maksimal dan diharuskan kepada setiap karyawan untuk menghandle dan mempergunakan waktu kerja sebaik mungkin.

3. Karyawan PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru Memiliki Kesalahan Kerja Yang Sedikit

Jumlah kesalahan kerja yang sedikit akan memberikan kemudahan bagi karyawan dalam bekerja dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kebutuhannya dan perusahaannya itu dikarenakan anggota karyawan tersebut memiliki jumlah kesalahan karyawan tidak perlu untuk menunda atau mengulangi pekerjaan yang telah ia lakukan dengan semestinya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru memiliki kesalahan kerja yang sedikit dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru Memiliki Kesalahan Kerja Yang Sedikit

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	33	42,3
2	Setuju	23	29,4
3	Cukup Setuju	18	23
4	Tidak Setuju	4	5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	78	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru memiliki kesalahan kerja yang sedikit yang berjumlah 78 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 33 orang atau 42,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 23 orang atau 29,4%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 18 orang atau 23%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang atau 5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan memiliki kesalahan kerja yang tidak terlalu banyak sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik, karyawan dengan kesalahan kerja yang banyak akan mendapatkan sanksi dalam pekerjaannya.

Sependapat yang dikemukakan oleh Guntur (2012: 23) kesalahan kerja adalah kefatalan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan kurang baik dan efektif. Karyawan yang memiliki kefatalan dalam bekerja akan mengakibatkan kinerjanya rendah.

4. Karyawan PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru Mampu Melayani Keluhan Dalam Setiap Pekerjaannya

Melayani setiap keluhan kerja baik itu dalam melayani konsumen pada perusahaan yang menjadikannya pilihan terbaik serta menerima semua keluhan yang terjadi untuk dirinya dan dapat mempermudah segala pekerjaannya dengan baik. Memberikan pelayanan yang baik dan kepada tugas yang untuk dilakukan karyawan dituntut untuk selalu mencapai target yang efektif dan

berdasarkan kebijakan dari karyawan itu sendiri. Karena dengan jumlah pekerjaan dan pelayanan yang nyaman serta yang memadai dan efisien maka akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru mampu melayani keluhan dalam setiap pekerjaannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Ace Hardware
Cabang Mall Pekanbaru Mampu Melayani Keluhan Dalam Setiap
Pekerjaannya

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	27	34,6
2	Setuju	24	30,7
3	Cukup Setuju	16	20,5
4	Tidak Setuju	11	14
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	78	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru mampu melayani keluhan dalam setiap pekerjaannya yang berjumlah 78 orang responden. Dari tabel diatas dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 27 orang atau 34,6%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 30,7%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 16 orang atau 20,5%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 11 orang atau 14%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu menerima

dan memahami keluhan dari dirinya dan mampu menyelesaikan keluhan dalam pekerjaannya. Sehingga karyawan bekerja dengan baik dan efektif.

Menurut Kadarisman (2009: 13) keluhan dari setiap pekerjaan adalah hal yang wajar dan maklum karena dengan adanya keluhan kerja dilakukan oleh setiap karyawan juga akan menunjukkan bahwa setiap pekerjaan bukan lah hal yang mudah, namun solusi dari pekerjaan yang sulit maka akan dilakukan dengan baik.

5. Karyawan PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru Memiliki Kualitas Dan Standar Kerja Yang Jelas

Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu adalah pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan dalam menyeimbangkan dan memberikan hasil kerja yang sesuai dan baik yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Standar kerja yang baik dan jelas untuk perusahaan maka akan mempermudah karyawan bekerja dan perusahaan mampu menilai dan mengevaluasi karyawan dengan sebaik mungkin. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru memiliki kualitas dan standar kerja yang jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru Memiliki Kualitas Dan Standar Kerja Yang Jelas

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	27	34,6
2	Setuju	34	43,5
3	Cukup Setuju	10	12,8
4	Tidak Setuju	7	8,9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	78	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru memiliki kualitas dan standar kerja yang jelas yang berjumlah 78 orang responden. Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 27 orang atau 34,6%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 34 orang atau 43,5%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 10 orang atau 12,8%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 7 orang atau 8,9%

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini memiliki standar kerja yang jelas dan memberikan penilaian kerjanya masing-masing agar mampu bekerja dengan standar nya serta kualitas yang mereka pilih sesuai dengan keinginan perusahaan.

Menurut Nitisemito (2015: 34) kualitas dan standar kerja yang baik kepada setiap anggota karyawan maka akan mempermudah pilihannya dalam bekerja, jika ingin dinilai baik oleh perusahaan, maka harus memiliki kualitas kerja yang baik dan berguna bagi perusahaan.

6. Karyawan PT. Ace Hardware Mampu Bersaing Dalam Kemampuan Kerjanya Secara Efektif

Persaingan dalam pekerjaan dan tugas tentunya sesuatu yang harus dilakukan dan memang ada semestinya, karena dengan persaingan kerja apalagi termasuk segala kemampuan yang dimiliki orang lain (anggota karyawan) maka akan menyulitkan dan menurunkan hasil kerja dari karyawan itu sendiri, tetapi dengan kemampuan bersaing akan meningkatkan hasil kerja karyawan dengan baik.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Ace Hardware mampu bersaing dalam kemampuan kerja secara efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Ace Hardware Mampu Bersaing Dalam Kemampuan Kerja Secara Efektif

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	28	35,8
2	Setuju	25	32
3	Cukup Setuju	13	16,6
4	Tidak Setuju	12	15,3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	78	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Ace Hardware mampu bersaing dalam kemampuan kerja secara efektif yang berjumlah 78 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 28 orang atau 35,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 25 orang atau 32%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 13 orang atau 16,6%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 12 orang atau 15,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini diberikan persaingan kerja yang baik dan memudahkan karyawan untuk meningkatkan persaingannya dalam bekerja agar mampu memudahkan perusahaan tersebut.

Menurut Manuba (2014: 11) persaingan kerja dalam sebuah perusahaan akan menjadikan seseorang untuk memiliki kemampuan yang handal dalam menyeimbangkan persaingan kerjanya dalam sebuah perusahaan atau instansi nya. Agar setiap karyawan yang bekerja, bersaing dengan hal yang wajar adalah suatu yang baik.

7. Karyawan PT. Ace Hardware Mampu Menganalisis Informasi Yang Diberikan Pimpinan

Menganalisis informasi sebelum diberikan kepada pimpinan yang baik kepada perusahaan adalah kebutuhan dari perusahaan yang memiliki karyawan mempunyai pengetahuan dan wawasan yang baik dalam menerima dan menganalisis informasi dengan baik. Karena dengan kemampuan untuk menganalisis informasi juga dapat memberikan kemudahan bagi karyawan itu sendiri. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Ace Hardware mampu menganalisis informasi yang diberikan pimpinan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Ace Hardware Mampu Menganalisis Informasi Yang Diberikan Pimpinan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	24	30,7
2	Setuju	33	42,3
3	Cukup Setuju	14	17,9
4	Tidak Setuju	7	8,9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	78	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Ace Hardware mampu menganalisis informasi yang diberikan pimpinan yang berjumlah 78 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang atau 30,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 33 orang atau 42,3%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 14 orang atau 17,9%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 7 orang atau 8,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mampu menganalisis informasi yang baik dan mampu memberikan pilihan yang menurut dirinya baik lalu menerima semua informasi yang ditujukan untuk seluruh karyawan khususnya dirinya dengan cermat.

Menurut Hambali (2016: 56) informasi kerja baik antar pimpinan ke karyawan maupun karyawan ke pimpinan harus dilakukan dengan jelas, jika sebuah informasi diberikan sangat jelas maka setiap anggota karyawan mampu menunjukkan kepribadiannya dengan baik.

8. Karyawan PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru Mampu Mengevaluasi Hasil Kerjanya

Pengevaluasian kerja yang diharapkan untuk memahami dan menyimpulkan dari tugas dan pekerjaan yang diberikan, karena dengan pengevaluasian kerja dengan baik dan tertata dengan rapi maka akan memberikan kemudahan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secara memadai dan efisien karena dengan evaluasi maka akan mempermudah karyawan untuk menilai hasil

kerjanya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru mampu mengevaluasi hasil kerjanya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.27
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Ace Hardware
Cabang Mall Pekanbaru Mampu Mengevaluasi Hasil Kerjanya

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	27	34,6
2	Setuju	29	37
3	Cukup Setuju	12	15,3
4	Tidak Setuju	10	12,8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	78	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru mampu mengevaluasi hasil kerjanya yang berjumlah 78 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 27 orang atau 34,6%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 29 orang atau 37%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 12 orang atau 15,3%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 10 orang atau 12,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini mampu mengevaluasi kerjanya dengan baik dan efektif agar dalam setiap pekerjaannya dilakukan dengan tugas yang jelas dan efektif.

Sependapat yang dikemukakan oleh Gibson (2012) evaluasi kerja yang jelas maka akan memudahkan karyawan untuk bekerja dengan baik, karena jika seorang

karyawan mampu mengevaluasi kerjanya dengan sebaik mungkin maka akan meningkatkan kinerjanya dengan jelas.

Tabel 5.28
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Kinerja (Y) Karyawan Pada PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru

Variabel Kinerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Kuantitas Kerja						
Karyawan memiliki proses kerja yang baik dan efektif	35	28	10	5	0	327
Bobot Nilai	175	112	30	10	0	
Karyawan PT. Ace Hardware mampu handle waktu kerja dengan baik	18	20	32	8	0	282
Bobot Nilai	90	80	96	16	0	
Karyawan PT. Ace Hardware Pekanbaru memiliki kesalahan kerja yang sedikit	33	23	18	4	0	319
Bobot Nilai	165	92	54	8	0	
Karyawan PT. Ace Hardware Pekanbaru mampu melayani keluhan dalam setiap pekerjaannya	27	24	16	11	0	301
Bobot Nilai	135	96	48	22	0	
Kualitas Kerja						
Karyawan PT. Ace Hardware memiliki kualitas dan standar kerja yang jelas	27	34	10	7	0	315
Bobot Nilai	135	136	30	14	0	
Karyawan PT. Ace Hardware mampu bersaing dalam kemampuan kerjanya dengan efektif	28	25	13	12	0	303
Bobot Nilai	140	100	39	24	0	
Karyawan PT. Ace Hardware mampu menganalisis informasi yang diberikan pimpinan	24	33	14	7	0	308
Bobot Nilai	120	132	42	14	0	

Karyawan PT. Ace Hardware mengevaluasi kerjanya	PT. Ace mampu hasil	27	29	12	10	0	307
Bobot Nilai		135	116	36	20	0	
Total Skor							2.462
Skor Tertinggi							327
Skor Terendah							282
Kriteria Penilaian							Sangat Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Karyawan PT. Ace Hardware memiliki proses kerja yang baik dan efektif dengan skor sebanyak 327. Dan yang paling rendah berada pada indicator Karyawan PT. Ace Hardware mampu menghandle waktu kerja dengan baik dengan skor sebanyak 282.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$8 \times 5 \times 78 = 3.120$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$8 \times 1 \times 78 = 624$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{3.120 - 624}{5}$$

$$: 499$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kinerja karyawan pada PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 3.120 - 2.621$$

Baik = 2.621- 2.122

Netral = 2.122- 1.623

Tidak Baik = 1.623 – 1.124

Sangat Tidak Baik = 1.124- 625

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kinerja karyawan pada PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru adalah sebesar 2.462. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2.621 – 2.122 yang termasuk dalam kategori baik. Dapat dijelaskan bahwa karyawan pada PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru memiliki hasil kerja yang memadai dan mampu memberikan hasil serta pengevaluasian kerja yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan pada perusahaan PT Ace Hardware ini selalu memahami proses kerja yang baik dan mampu menyesuaikan standar kerja yang memadai sesuai dengan tujuan dan pencapaian perusahaan.

5.5 Analisis Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru

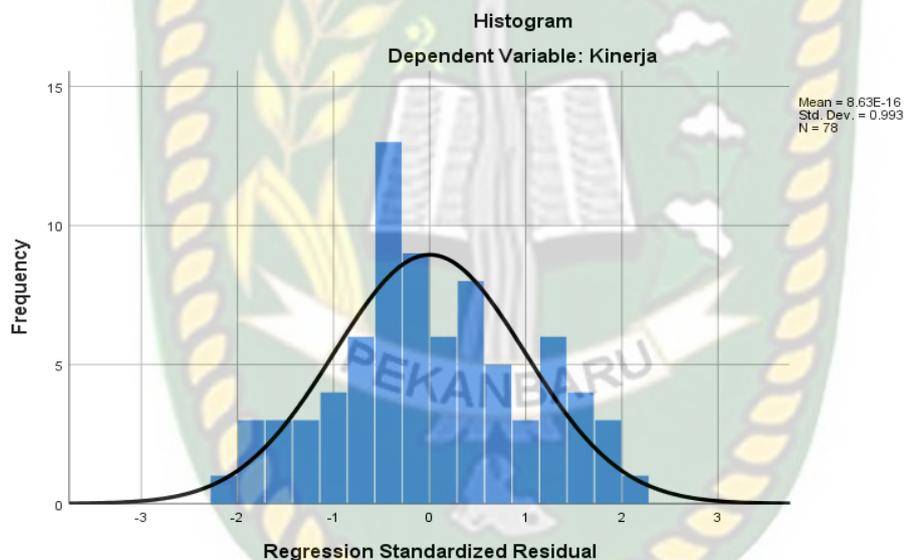
5.5.1 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat data itu normal atau tidak yang memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots. Asumsi dari histogram tersebut adalah:

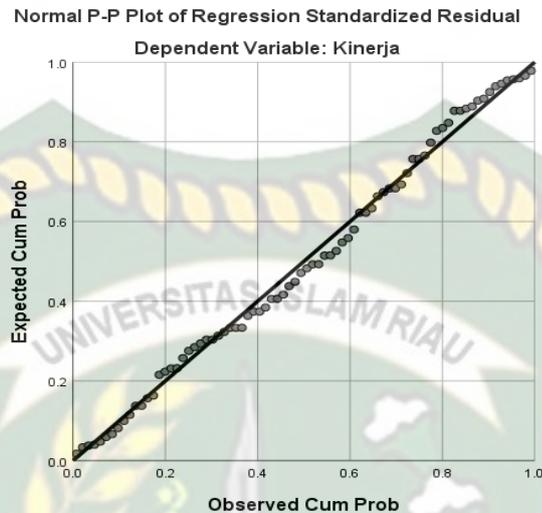
- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 5.1
Uji Histogram



Dari gambar diatas diketahui bahwa uji normalitas menggunakan pendekatan uji histogram. Berdasarkan gambar yang sudah dilihat ialah bahwa garis diagonal antara sumbu X dan Y sejalan meningkat dan tidak bergelombang seiring mengikuti garis yang sebenarnya sampai pada garis frekuensi dengan efektif. Jadi dapat disimpulkan bahwa melalui pendekatan histogram pada penelitian ini berdistribusi normal. Dan adapun pendekatan yang digunakan selain uji histogram ialah grafik normal P-Plot yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.2
Normal P-Plot



Dari gambar diatas adalah gambar uji normalitas menggunakan pendekatan normal P-Plot. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa bulat-bulat mengikuti garis diagonal antara sumbu X dan sumbu Y tidak berjauhan dari sekitar garis frekuensi tersebut. Berdasarkan gambar tersebut dilihat bahwa garis sumbu masih mengarah sejalan dan mengikuti garis sumbu Y. jadi dapat diartikan bahwa uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan normal P-Plot berdistribusi dengan normal.

b. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana ini adalah teknik statistika yang berguna untuk membuat model dan menyelidiki pengaruh antara satu atau dari beberapa variabel bebas (independent) terhadap satu variabel dependent. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh

antara stress kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun nilai regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.29
Analisis Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	.343	2.207		.155	.877
	Stresskerja	-.700	.063	.788	-11.168	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 0,343 + -0,700 X + e$$

Kesimpulannya :

X : Stress Kerja

Y : Kinerja karyawan

a : konstanta

b : Koefisien regresi stress kerja

Dari penjelasan tersebut, maka dapat diimplementasikan sebagai berikut:

- Nilai konstan dari variabel (Y) sebesar 0,343 artinya jika stress kerja satuan nilainya adalah (0), maka kinerja akan tetap berada pada 0,343 Artinya jika PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru memperhatikan stress kerja karyawan dan tidak menekan karyawan dalam bekerja maka kinerja karyawan akan tetap berada pada 0,343 sebesar satu satuan.

- b. Koefisien regresi dari variabel stress kerja. Jika satuan nilai dari stress kerja memiliki coefficient (b1)= -7,000. Hal ini berarti jika PT. Ace Hardware selalu menekan dan menuntut karyawan untuk bekerja dengan baik dan menyebabkan karyawan stress, maka tingkat kinerja karyawan akan menurun sebesar 7,000 begitu juga sebaliknya.

5.5.2 Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R2*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R2*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Untuk melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.30
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.788 ^a	.621	.616	3.635	.653

a. Predictors: (Constant), Stresskerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas ialah koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dan dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar $R = .788^a$. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja memiliki

pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru yaitu sebesar 0,621 atau 62,1%.

Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data diatas diketahui bahwa besarnya *R Square* 0,621. Hal ini berarti 62,1% variabel kinerja dapat dipengaruhi oleh stress kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 62,1\% = 37,9\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti kompetensi kerja, beban kerja, keterikatan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain.

b. Uji T Parsial

Uji T parsial ialah uji yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan uji statistic t (Uji-T). Pengujian statistic ini dilakukan dengan melihat taraf signifikan (*p value*), jika taraf signifikansi yang memiliki nilai perhitungan dibawah (lebih besar) dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negative, artinya akan menurunkan kinerja karyawan dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.31
Uji T Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	.343	2.207		.155	.877
	Stresskerja	-.700	.063	.788	-11.168	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tabel tersebut merupakan Uji T Parsial yaitu nilai t-hitung untuk variabel stress kerja (X) = memiliki nilai t hitung -11,168 > dan T tabel 1,664 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 yaitu (-11,168>1,664). Jadi dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya stress kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru.

5.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru. Dengan melihat stress kerja karyawan maka akan secara langsung perusahaan menilai sejauh mana stress yang dialami oleh karyawan sehingga ada perbaikan bagi perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan pengujian menggunakan uji t parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 maka dapat diartikan bahwa stress kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru.

Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan bermakna bahwa jika dalam perusahaan karyawan yang memiliki tingkat stress kerja yang tinggi maka secara otomatis akan menurunkan kinerja karyawan tersebut dan karyawan diharuskan untuk menyelesaikan semua tuntutan yang diterimanya dengan baik agar stress kerjanya menurun. Namun jika karyawan dengan stress kerja yang rendah dan perusahaan serta tuntutan pada tugasnya semakin sedikit dan mendukung bagi karyawan maka secara otomatis kinerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan yang sejalan dengan seluruh tugas yang dilakukannya oleh perusahaan itu.

Indicator yang harus ditingkatkan oleh perusahaan agar stress kerja karyawan menjadi rendah ialah adanya pengurangan tekanan oleh pimpinan mengenai target kerja yang diberikan untuk karyawan agar setiap karyawan memiliki kemampuannya sendiri tanpa menekankan target kerjanya tersebut. Serta dengan keringanan tuntutan peran dan kerjanya dilaksanakan dengan baik maka stress kerja akan semakin menurun.

Skor persentase tertinggi pada variabel stress kerja ini ialah berada pada indicator yaitu karyawan mendapatkan tekanan dari pimpinan untuk pencapaian target perusahaan. Hal ini dikarenakan bahwa pimpinan selalu memberikan target yang sangat banyak dan karyawan merasa tertekan jika pimpinan menuntut target yang belum mampu dilakukan oleh karyawan sehingga akan memunculkan stress kerja karyawan.

Dan skor yang paling rendah berada pada indicator PT. Ace Hardware memiliki lingkungan kerja yang aman dan memadai, hal ini dikarenakan lingkungan dari

perusahaan sangat memadai baik dari komunikasi antar anggota karyawan yang selalu memberikan suasana yang aman serta dari suhu udara, ruangan dan fasilitas kerja diberikan perusahaan dengan yang terbaik agar mampu meningkatkan kinerja dengan efektif.

Stress kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru yaitu sebesar 0,621 atau 62,1%. Dari hasil analisis data diatas diketahui bahwa besarnya *R Square* 0,621. Hal ini berarti 62,1% variabel kinerja dapat dipengaruhi oleh stress kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 62,1\% = 37,9\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti kompetensi kerja, beban kerja, keterikatan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachel Natalya, William, Wehelmina pada tahun 2018 yang berjudul Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Pengelola IT Center Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola IT Center Manado. Hasil *R Square* dalam penelitian ini sebesar 85%

Dan penelitian yang dilakukan oleh Ismaya Umniyuda pada tahun 2019 yang berjudul Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ace Hardware Malang Jawa Tengah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ace Hardware Malang Jawa Tengah.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian maka yang akan dijadikan kesimpulan dalam penelitian ini ialah: “Stress kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru”

Skor persentase tertinggi pada variabel stress kerja ini ialah berada pada indicator yaitu karyawan mendapatkan tekanan dari pimpinan untuk pencapaian target perusahaan. Hal ini dikarenakan bahwa pimpinan selalu memberikan target yang sangat banyak dan karyawan merasa tertekan jika pimpinan menuntut target yang belum mampu di lakukan oleh karyawan sehingga akan memunculkan stress kerja karyawan.

Skor yang paling rendah berada pada indicator PT. Ace Hardware memiliki lingkungan kerja yang aman dan memadai, hal ini dikarenakan lingkungan dari perusahaan sangat memadai baik dari komunikasi antar anggota karyawan yang selalu memberikan suasana yang aman serta dari suhu udara, ruangan dan fasilitas kerja diberikan perusahaan dengan yang terbaik agar mampu meningkatkan kinerja dengan efektif.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka yang akan dijadikan saran oleh penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada perusahaan untuk membatasi target kerja untuk karyawan yang masih memiliki kemampuan yang rendah agar stress yang dimiliki karyawan juga menurun.
2. Diharapkan juga kepada perusahaan untuk mengimbangi dan menyesuaikan tekanan peran dan fungsi karyawan pada jabatannya agar karyawan memiliki stress kerja yang rendah.
3. Diharapkan Bagi peneliti diharapkan untuk memahami dan mengimplementasikan pengetahuan dari hasil penelitian ini agar mampu untuk mempelajari apa saja yang harus di benahi dalam menurunkan stress kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih dalam mengenai variabel yang lainnya untuk melihat apa saja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji, 2012, *Manajemen Bisnis*, Semarang: Rineka Cipta
- Ansoff, H, 2012, *Strategi Fot Iversivication, Journal Of Management For Growth, Holland*, Volume, 3.
- Antonius, Bugaran Simanjuntak. 2012, *Konflik Status Dan Kekuasaan Orang. Batak Toba*, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendektan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darwin, 2012, *Metode Penelitian Bisnis dan Kantitatif Data Umum*, Edisi, Surakarta
- Davis, K. dan Newstrom, J. 2013. *Human Behavior at Work. Organization Behavior 8th Edition*. Singapore: Mc. Graw-Hill. International.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19. Edisi 5*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gibson, L. James., Ivancevich, M. Jhon., Donnell, James H. 2011. *Organsisasi*. Jakarta: Erlangg
- Gitosudarmo, Indriyo dan Mulyono, Agus. 2014. *Prinsip Dasar Manajemen*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BP
- Gitosudarmo, Indriyo, 2013, *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta, BPFEE
- Gujarati, 2012, *Basic Econometric, Third Edition*, Newyork, Hill, Inc
- Gujarati, Damodar. 2011. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, 2011, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hardy, Woods, 2013. Psikologi Sosial. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Kadarisman, M. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kartono, Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: CV. Rajawali
- Kreitner, Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Mangkunegara, 2012, *Perilaku Konsumen*, Bandung: Refika Editama
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mangkuprawira, Sjafrri dan Hubeis, Aida Vitayala. 2015. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Manuaba, A. 2011. *Ergonomi Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Dalam : Wigny Osvebroto, S & Wiratno, SE, Eds, Procendings Seminar Nasional Ergonomi*. PT. Guna Widya, Surabaya
- Moekijat, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*, Bandung: CV. Mandar Maju
- Nawaz, Utomo., Mufti, N. A., & Shakir, M. A. (2014). *Job Stress Evaluation During Project Life Cycle (PLC) on Working Employees*. Pakitsan Journal of Science, 66(4), 376-380.
- Nitisemito, A. 2012. *Manajemen Personalia*. Cetakan ke 8. Edis Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesi
- Oemar, U., & Gangga, L. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyuasin. *Jurnal Ecoment GLobal*, 2(2), 22-34.
- Rivai, Veithzal, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta: Grafindo
- Robbins, 2013, *Perilaku Organisasi, Konsep dan Kontrovensi, Aplikasi*, Jakarta: PT. Prenhallindo
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2012. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke12. Jakarta: Salemba Empa
- Sopiah, 2018, *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: Andi
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian R & D*, Bandung: Alfabeta