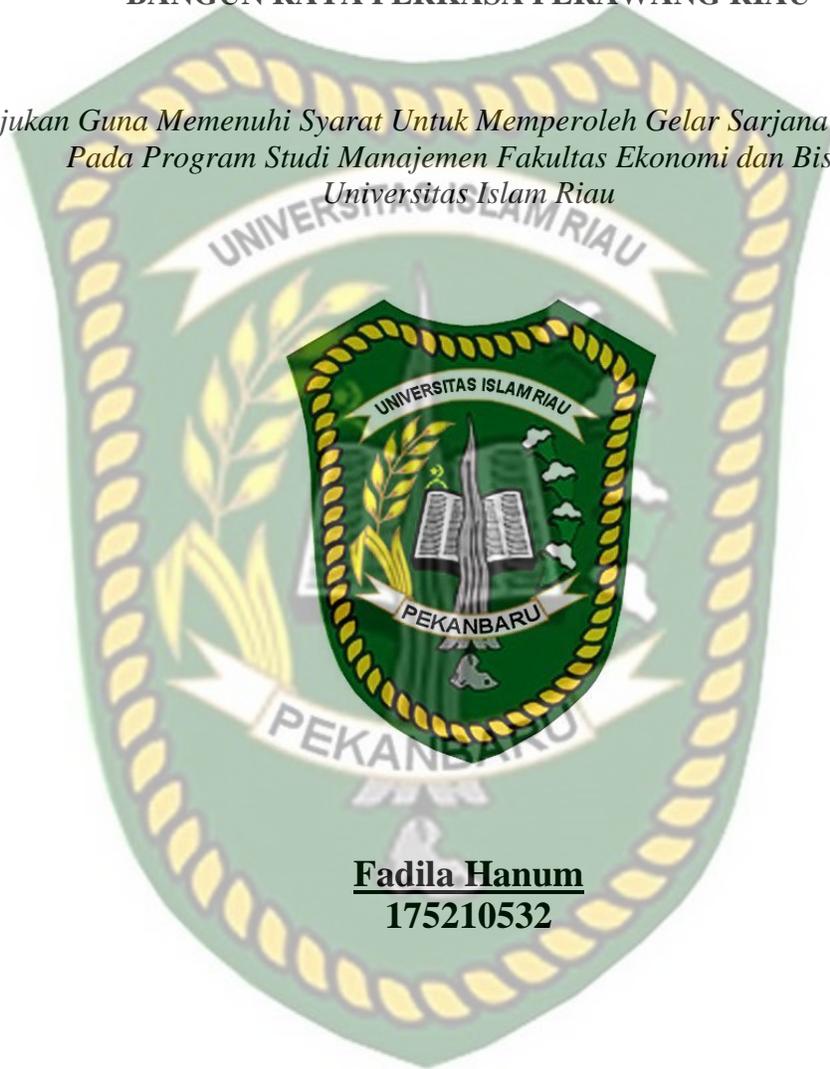


SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.
BANGUN RAYA PERKASA PERAWANG RIAU**

*Diajukan Guna Memenuhi Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata (S-1)
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau*



Fadila Hanum
175210532

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2022



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp.(0761) 6746 74 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru- 28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Fadila Hanum
Npm : 175210532
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT
Bangun Raya Perkasa Perawang Riau
Pembimbing : Dr. Hazwari Hasan, SE., MM

Dengan perincian sebagai berikut:

No.	Tanggal	Catatan Pembimbing	Paraf
1.	22/12/2020	Perbaiki Judul Perbaiki Latar Belakang	
2.	11/01/2021	Tambahkan Data Beban Kerja Dalam 2 Tahun Terakhir Daftar Pustaka Ditambah	
3.	15/02/2021	Perbaiki Latar Belakang Masukan Fenomena	
4	24/03/2021	ACC Seminar Proposal	

5	03/09/2021	Bimbingan Kuesioner	
6	18/09/2021	ACC Kuesioner	
7	09/12/2021	ACC Turnitin	
8	16/12/2021	ACC Skripsi Seminar Hasil	

Pekanbaru, 25 Maret 2022

Wakil Dekan I

Dina Hidayat S.E., Msi. Ak., C.A



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: 95/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 19 Januari 2022, Maka pada Hari Kamis 20 Januari 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 | : Fadila Hanum |
| 2. NPM | : 175210532 |
| 3. Program Studi | : Manajemen SI |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bangun Raya Perkasa Perawang Riau. |
| 5. Tanggal ujian | : 20 Januari 2022 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (B+) 72,5 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

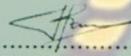
Sekretaris


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


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

Dosen penguji :

1. Dr. Haswari Hasan, SE., MM
2. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
3. Abd. Razak Jer, SE., M.Si

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

Notulen

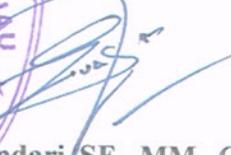
1. Gilang Nugroho, SE., MM

(.....)

Pekanbaru, 20 Januari 2022

Mengetahui
Dekan,




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

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

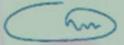
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Fadila Hanum
NPM : 175210532
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bangun Raya Perkasa Perawang Riau.
Hari/Tanggal : Kamis 20 Januari 2022
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Haswari Hasan, SE., MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		
2	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 72,5)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


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

Pekanbaru, 20 Januari 2022
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 95 / 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 komprehensive 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. Pembangunan
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

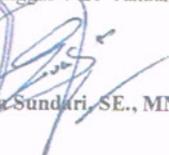
- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

Nama : Fadila Hanum
NPM : 175210532
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bangun Raya Perkasa Perawang Riau.

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Druji	Jabatan
1	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Lektor C/c	Materi	Ketua
2	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Sistematika	Sekretaris
3	Abd Razak Jer, SE., M.Si	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 : 20 Januari 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 Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Fadila Hanum
 NPM : 175210532
 Judul Proposal : Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Raya Perkasa Perawang Riau.
 Pembimbing : 1. Dr. Haswari Hasan, SE., MM
 Hari/Tanggal Seminar : Selasa 08 Juni 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

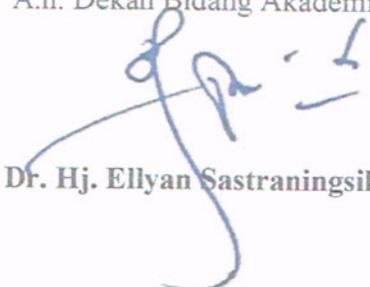
- | | |
|-------------------------------|---|
| 1. Judul | : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *) |
| 2. Permasalahan | : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *) |
| 3. Tujuan Penelitian | : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *) |
| 4. Hipotesa | : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *) |
| 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.	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Ketua	1. 
2.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Anggota	2. 
3.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Anggota	3. 

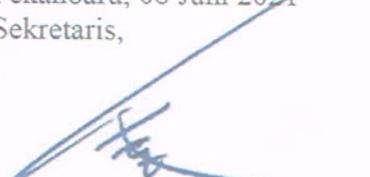
*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
 A.n. Dekan Bidang Akademis


 Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 08 Juni 2021
 Sekretaris,


 Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1621/Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 27 November 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1	Dr. Hazwari Hasan, SE.MM	Lektor, C/c	Pembimbing

2. Mahasiswa Yang Dibimbing Adalah:
 N A M A : Fadila Hanum
 N P M : 175210532
 Jusan/Jenjang Pended. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Pada Pt Bangun Raya Perkasa Di Perawang
3. Tugas Pembimbing Adalah Berpedoman Kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
 Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 30 November 2020
 Dekan,



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

- Tembusan : Disampaikan pada:
 1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية البريوتية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : FADILA HANUM
NPM : 175210532
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BANGUN RAYA PERKASA PERAWANG RIAU
PEMBIMBING : DR. HAZWARI HASAN, SE., MM

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 9% (sembilan persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 16 Desember 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si



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 : Fadila Hanum
NPM : 175210532
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bangun Raya Perkasa Perawang Riau

Disahkan Oleh:
Pembimbing


Dr. Haswari Hasan, SE., MM

Diketahui :

Ketua Program Studi


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

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini skripsi ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana baik di Universitas Islam Riau maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, dan penilaiannya sendiri atau bantuan pihak manapun, kecuali pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat, atau karya tulis yang dapat dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis di naskah dengan disebut nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran didalamnya, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karna karya tulis ini, serta sanksi norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Pekanbaru, 24 Maret 2022

Saya yang membuat



Fadila Hanum

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberika rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bangun Raya Perkasa”.

Shalawat beserta salam yang senantiasa tercurah kepada Nabi besar kita yakni Nabi Muhhammad SAW yang telah mengantarkan kita dari zaman kebodohan hingga ke zaman yang penuh ilmu pengetahuan seperti sekarang ini. Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi sebagian syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Islam Riau.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak terselesaikan dengan baik tanpa dukungan dari berbagai pihak baik secara moril maupun materiil. Oleh karna itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada :

1. Kepada Allah SWT yang telah memberikan saya nikmat sehat dan kesempatan untuk menyelesaikan studi ini dengan baik.
2. Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau.
3. Dr. Eva Sundari, SE., MM. CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau sekaligus Dosen Pembimbing Akademik Penulis.

4. Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
5. Dr. Hazwari Hasan, SE., MM selaku dosen pembimbing yang sudah sabar dan membimbing serta membantu saya dan memberikan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini selesai dengan baik.
6. Prof. Dr. Hj. Sri Inrastuti S., MM dan Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Dosen Penguji yang berperan aktif dalam memberikan masukan dan saran yang bermanfaat dalam penyusunan skripsi penulis.
7. Kepada Para Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis.
8. Kepada Para Karyawan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau serta Pegawai Perpustakaan Universitas Islam Riau yang telah berkontribusi baik dalam membantu penulis untuk menyelesaikan pengurusan administrasi kampus.
9. Kepada Bapak Subatman selaku pemimpin PT. Bangun Raya Perkasa yang telah memberikan izin penelitian.
10. Kepada para karyawan yang bertugas di PT. Bangun Raya Perkasa yang telah memberikan informasi yang bersangkutan dengan penelitian penulis.

11. Khususnya mbak Liza dan uda Eris yang sudah berusaha membahagiakan saya, serta kak Eka, uni Voni, dan abang-abang saya yang sudah seperti orang tua saya serta Keluarga Bahagia yang sudah berusaha keras memberikan semangat serta bantuan moril dan materil dan selalu memberikan yang terbaik untuk saya.
12. Kepada kedua orang tua saya bapak Marfel Effendi dan ibu Ezizah(Alm) yang juga telah memberikan dukungan bagi penulis.
13. Terima kasih kepada sahabat-sahabat saya tersayangsekaligus seperti keluarga saya Lamna Nurharisiya, S.Psi,Mia Alfriska Damanik, S.E, Winda Wahyu Putri, S.P, Windi Septiandini, S.E, Devri Juliantoni, Debry Dioktama, Fikri Yelius, Meltha Anugrah Perdana Siregar, Yogi Hadi yang telah memberikan motivasi serta dukungan untuk saya.
14. Terima kasih kepada sahabat terkasih saya Ayu Pujiana, S.E, Chika Anindya, S.E, Kiki Faramutia, S.E yang sudah memberikan support terhadap saya dan telah memberikan motivasi terhadap saya.
15. Terima kasih kepada sahabat tercinta saya terkhusus Muhammad Rizki Ananda, Romi Mahendra, Aken Candra, Mansur, Esa Triani, Koni Luthfiana Lubis, Mira Wati, Widya Aguita dan sahabat-sahabat online yang saya sayangi yang secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan dukungan secara penuh dan secara baik selama masa perkuliahan saya.

16. Terima kasih kepada teman-teman angkatan 2017 khususnya Manajemen B yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada penulis.

17. Terima kasih juga kepada diri sendiri yang telah berusaha menjadi baik dan selalu kuat untuk menjalani setiap peran yang diberikan Allah SWT.

Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan serta keikhlasan yang telah diberikan selama ini dapat menjadi amal kebaikan dan mendapat balasan yang layak dari Allah SWT, Aamiin Yarabbalalamiin.

Pekanbaru, Januari 2022

Penulis

Fadila Hanum



ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BANGUN RAYA PERKASA PERAWANG RIAU

OLEH

FADILA HANUM
NPM : 175210532

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bangun Raya Perkasa Perawang Riau. Populasi dan sampel pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Bangun Raya Perkasa Perawang. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel stress kerja tidak berpengaruh signifikan atau tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Raya Perkasa hasilnya menunjukkan bahwa stres kerja berkontribusi sangat rendah pada kinerja karyawan PT. Bangun Raya Perkasa Perawang pada penelitian yang telah dilakukan.

Kata Kunci : Stres Kerja, Kinerja, PT. Bangun Raya Perkasa

ABSTRACT

EFFECT OF WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BANGUN RAYA PERKASA PERAWANG RIAU

BY

FADILA HANUM

NPM : 175210532

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work stress on employee performance at PT. Build the Mighty Perawang Kingdom of Riau. The population and sample in this study were all employees of PT. Build the Mighty Kingdom of Perawang. The research method used in this research is descriptive quantitative method. Based on the results of the analysis that has been carried out, it shows that the work stress variable has no significant or no positive effect on employee performance at PT. Bangun Raya Perkasa the results show that work stress has a very low contribution to the performance of PT. Bangun Raya Perawang Perawang on the research that has been done.

Keywords: Job Stress, Performance, PT. Bangun Raya Perkasa

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematika Penulisan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Konsep Stress	12
2.1.1 Pengertian Stress	12
2.1.2 Gejala-Gejala Stress	13
2.1.3 Sumber Stress	15
2.1.4 Konsekuensi Dari Stress	18
2.1.5 Cara Mengelola Stress	20
2.1.6 Hubungan Stres Kerja dan Kinerja Karyawan	23
2.2 Konsep Kinerja	23
2.2.1 Pengertian Kinerja	23
2.2.2 Dimensi Kerja	25
2.2.3 Manfaat Kinerja	27
2.2.4 Tujuan Manajemen Kinerja	27
2.2.5 Upaya Peningkatan Kinerja	28

2.2.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	30
2.3 Penelitian Terdahulu.....	30
2.4 Kerangka Berfikir	33
2.5 Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
3.1 Lokasi Dan Objek Penelitian.....	34
3.2 Operasional Variabel.....	34
3.3 Populasi Dan Sampel.....	36
3.3.1 Populasi.....	36
3.3.2 Sampel	36
3.4 Jenis Dan Sumber Data	36
3.4.1 Jenis Data.....	36
3.4.2 Sumber Data	37
3.4.2.1 Sumber Data Primer.....	37
3.4.2.2 Sumber Data Sekunder	37
3.5 Teknik Pengumpulan Data	37
3.6 Analisis Data	38
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	43
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	43
4.2 Visi Dan Misi Perusahaan	44
4.3 Struktur Organisasi.....	44
4.4 Aktivitas Perusahaan	48
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
5.1 Identitas responden.....	49
5.1.1 Tingkat Umur.....	49
5.1.2 Jenis Kelamin.....	51
5.1.3 Lama Bekerja.....	51
5.2 Uji Validitas	52

5.2.1 Uji Validitas	52
5.2.2 Uji Reabilitas	54
5.3 Analisis Stres Kerja Pada Karyawan Di PT. Bangun Raya Perkasa Perawang Riau	55
5.3.1 Dimensi Beban Kerja.....	55
5.3.2 Dimensi Waktu Kerja	58
5.3.3 Dimensi Konflik Kerja.....	60
5.3.4 Dimensi Kepemimpinan	62
5.4 Analisis kinerja karyawan di PT. Bangun Raya Perkasa Perawang Riau	68
5.4.1 Dimensi Ketepatan Waktu	68
5.4.2 Dimensi Kemampuan Kerja.....	70
5.4.3 Dimensi Ketepatan Tugas	71
5.4.4 Dimensi Komunikasi Kerja	72
5.4.5 Dimensi Standar Kinerja.....	74
5.5 Analisis Data	79
5.5.1. Uji Regresi Linier Sederhana.....	79
5.6 Hasil Uji Hipotesis	80
5.6.1. Uji t	80
5.6.2 Uji Korelasi (R)	81
5.6.3 Uji Determinasi.....	82
5.7 Pembahasan	83
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	85
6.1 Kesimpulan.....	85
6.2 Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	1

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Nama Perusahaan Yang Bekerjasama Dengan PT BPR Perawang	4
Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Pada PT.BPR Perawang	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	34
Tabel 5.1 Tingkat Umur Responden Pada PT. Bangun Raya Perkasa Perawang	50
Tabel 5.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 5.3 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bakerja.....	52
Tabel 5.4 Uji Validitas	53
Tabel 5.5 Uji Reabilitas.....	54
Tabel 5.6 Tanggapan Responden Tentang Ketakutan Mendapat Kritikan Dalam Menyelesaikan Tugas.....	56
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Tentang Pemberian Tugas Yang Terlalu Banyak..	57
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Tentang Pemberian Tugas Secara Bersaman Dan Membuat Karyawan Merasa Susah Dalam Mengaturnya.....	58
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Terhadap Waktu Kerja Yang Sangat Singkat Sehingga Membuat Karyawan Tertekan Dalam Menyelesaikan Tugas	59
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Terhadap Tuntutan Dikejar Waku Untuk Menyelesaikan Tugas Dengan Baik.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 5.11 Tanggapan Karyawan Mengalami Konflik Dengan Diri Sendiri Hingga Membuat Karyawan Tidak Konsentrasi Dalam Bekerja	60
Tabel 5.12 Tanggapan Responden Terhadap Kritikan Dari Teman Atau Atasan Yang Membuat Karyawan Bersangkutan Merasa Tertekan	61
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Terhadap Ketidakmampuan Menjalin Hubungan Baik Dengan Karyawan Lain	63
Tabel 5.14 Tanggapan Responden Terhadap Mendapatkan Desakan Dalam Bekerja Dari Atasan.....	62
Tabel 5.15 Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Tentang Stress Kerja Karyawan	65
Tabel 5.16 Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Menyelesaikan Tugas Dengan Cepat Dan Tepat	68
Tabel 5.17 Tanggapan Responden Terhadap Pemanfaatan Waktu Dalam Menyelesaikan Tugas.....	69
Tabel 5.18 Tanggapan Responden Dalam Penyelesaian Tugas Dengan Hasil Yang Baik	70
Tabel 5.19 Tanggapan Responden Dalam Penyelesaian Tugas Sesuai Dengan Target Perusahaan.....	71

Tabel 5.20 Tanggapan Responden Terhadap Selalu Teliti Dalam Penyelesaian Tugas Dari Atasan.....	72
Tabel 5.21 Tanggapan Responden Tentang Hubungan Dengan Atasan Membantu Responden Dalam Bekerja Dengan Baik.....	73
Tabel 5.22 Tanggapan Responden Bekerja Sesuai Dengan Standar Mutu Pekerjaan Yang Ditetapkan Oleh Perusahaan.....	74
Tabel 5.23 Tanggapan Responden Terhadap Standar Kualitas Kerja Yang Ditentukan Sudah Sesuai Dengan Kemampuan Karyawan Dan Sesuai Dengan Keinginan Perusahaan.....	75
Tabel 5.24 Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan	76
Tabel 5.25 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	79
Tabel 5.26 Hasil Uji t.....	80
Tabel 5.27 Interval Nilai Koefisien Korelasi Dan Kekuatan	81
Tabel 5.28 Hasil Uji Koefisien Korelasi	81
Tabel 5.29 Hasil Uji Koefisien Determinasi	82



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hubungan U terbalik yang disarankan di antara stress dan kinerja	20
Gambar 2.2 Kerangka Berpikir	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT BPR Perawang.....	47



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Stres kerja adalah dimana kondisi pegawai berada dalam tekanan yang sangat berat terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Suatu perasaan emosional terhadap pekerjaan yang sangat berat dan merasakan kelelahan secara fisik maupun non-fisik. Pegawai merupakan asset berharga bagi perusahaan. Namun, sering kali pegawai hanya dianggap sebagai beban yang harus selalu ditekan dalam pekerjaannya. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh organisasi agar kinerja karyawan berjalan dengan baik adalah adanya stress kerja yang terjadi pada karyawannya.

Stres ditempat kerja merupakan hal hampir setiap hari dialami oleh para pegawai. Adanya persaingan serta profesionalisme yang dituntut oleh suatu organisasi menimbulkan adanya tekanan-tekanan yang harus dihadapi oleh pegawai yang bersangkutan. Beberapa kesibukan yang dialami pegawai seperti deadline tugas kantor, tuntutan kesempurnaan dalam pengerjaan tugas yang beragam. Menimbulkan masalah, beban serta stress kerja yang menjadi faktor tingkat kinerja pada pegawai.

Menurut Robbins (2008 : 368), stres yaitu dimana kondisi seseorang dihadapkan dengan peluang, atau sumberdaya yang terkait dengan apa yang diinginkan individu dan hasilnya dipandang dengan tidak pasti.

Menurut Robbins (2016) stres kerja adalah kondisi dinamis dimana individu berhadapan dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang individu lakukan dan apa hasil tersebut bisa menuju pada hasil yang terbaik bagi

perusahaan. Stres tidak melulu dikaitkan didalam konteks negatif namun juga ada sisi positifnya. Para individu seringkali memanfaatkan kesempatan pada tingkat maksimum mereka. Namun, pada sisi negatif akan menjadi berbahaya dan akan menghalangi kemajuan individu tersebut sehingga meningkatkan tekanan darah dan membuat kondisi individu tersebut menjadi tidak nyaman hingga tak dapat berpikir dengan logis.

Bahwa stres merupakan suatu kondisi yang mengarah pada perilaku yang tidak wajar. Stres dalam waktu tertentu mengarah kepada gagasan-gagasan yang inovatif dan keluaran yang baik. Agar tetap berada dalam kesehatan yang baik dan bekerja dengan menghasilkan sesuatu yang baik, kita harus mampu mengenali titik optimal kita dalam bekerja agar tidak mencapai titik stres.

Menurut Hans Selye defenisi stres sebagai respon tubuh yang tidak spesifik terhadap tuntutan apa pun terhadapnya. Artinya ada hal-hal baik yang harus kita adaptasi dan ada hal-hal buruk yang harus kita adaptasi, dimana keduanya mengalami respon fisiologis yang sama. (Prof. Dr. Drs. H. Ekawarna, Mpsi 2018).

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas dari individu maupun kelompok atau tim dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan tertentu. Tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan suatu hal serta memahami dan mengembangkan potensi yang ada dalam diri individu maupun kelompok tersebut.

Kinerja menjadi salah satu isu aktual dalam organisasi karena apapun bentuk dari organisasi tersebut kinerja merupakan kunci terhadap efektivitas keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Organisasi yang sukses merupakan organisasi yang di dalamnya terdapat individu yang memiliki kinerja yang baik. Banyak organisasi yang berhasil yang didirikan dengan sumberdaya yang efektif dan berkualitas. Sebaliknya banyak juga organisasi yang gagal karena sumberdaya manusianya yang kurang mumpuni.

Karyawan merupakan asset dari sebuah perusahaan yang mana peran karyawan ini bisa menjadi pendukung operasional hingga seluruh target dapat tercapai dengan baik. Kinerja karyawan adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas dan menjadikan tanggung jawab yang harus dilakukan bagi setiap individu maupun kelompok yang ada dalam perusahaan bersangkutan.

PT. Bangun Raya Perkasa merupakan PT yang bergerak dibidang jasa angkutan, kontraktor, dan penyediaan alat berat yang didirikan pada tahun 2011, berada di Kota Perawang Kecamatan Tualang Kabupaten Siak Provinsi Riau. Dimana perusahaan ini bergerak dibidang jasa transportasi, sewa alat berat, dan jasa PBM di pelabuhan. Dengan adanya pengoperasian alat-alat berat di perusahaan ini membuat para pegawai harus memiliki tenaga dan kinerja yang optimal. Berdasarkan hasil survey yang penulis lakukan diketahui bahwa PT BRP memiliki mitra yang cukup banyak dan memiliki pengalaman kerja yang baik.

Berikut beberapa perusahaan yang bekerjasama dengan PT. BRP :

Tabel 1.1
Nama Perusahaan Yang Bekerjasama Dengan PT BPR Perawang

Nama Perusahaan	Kerjasama Dalam Bidang
PT. GRUP GLOBAL SUMATRA	Kontraktor
PT. HAKAASTON	Jasa Konstruksi dan Usaha Beton
PT. KUNANGO JANTAN	Penyedia dan Pendistribusi Plat Baja ataupun Beton
PT. HUTAMA KARYA INFRASTRUKTUR	Jasa Konstruksi
PT. ARARA ABADI	Sewa Alat Berat
PT. INDAH KIAT PULP AND PAPER Tbk	Sewa Alat Berat
PT. PELNI	Sewa Jasa Transportasi dan PBM
PT. ANUGRAH CAHAYA MAS ABADI	Sewa Jasa Transportasi dan PBM
PT. PELINDO 1 CAB. PEKANBARU	Jasa Bongkar Muat Pelabuhan
PT. PJB PLTU TENAYAN	Jasa Pembangunan Temporary dan Kontraktor

Sumber data : PT. Bangun Raya Perkasa

Menurut data diatas, didapat bahwa PT. BRP bekerjasama dengan perusahaan jasa lainnya yang berkontribusi dalam operasional perusahaan tersebut. Perusahaan ini memiliki kegiatan penyediaan alat bongkar muat serta pengangkutan barang dari dan ke lokasi pelabuhan yang ada di Perawang, Pekanbaru dan juga ke berbagai daerah yang ada di Riau maupun luar kota. Dari kerjasama beberapa perusahaan tersebut PT BRP berhasil mendapatkan “*Best General Cargo*” dan telah menjadi

mitra PT. Pelindo I, perusahaan ini juga berpengalaman dalam pelaksanaan pekerjaan Dredging, dan pembangunan Jetty Temporary.

Dari beberapa pengalaman dan hubungan kerja antar PT BRP dengan PT yang lain, dilihat bahwa kinerja yang dimiliki oleh PT BRP ini sangat baik. Hal itu juga ditunjukkan oleh data yang mana perusahaan ini telah banyak bekerjasama dengan berbagai perusahaan. PT. BRP juga bekerjasama dengan PT. HKI dan PT. HAKAASTON untuk sebuah proyek jalan tol yang dibangun di beberapa daerah untuk kelancaran aktivitas perjalanan masyarakat. Dengan banyaknya alat berat dan angkutan perdagangan umum serta adanya penambahan jam kerja (lembur) yang membuat beberapa karyawan memiliki jumlah kerja yang padat serta para driver truck harus bisa mengkondisikan kendaraan dalam keadaan baik selama diperjalanan dan menghindari kecelakaan dalam bekerja. Sehingga dapat menjadi patokan bahwa adanya stress kerja yang dialami oleh para pegawai berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di PT BRP. Adapun mengenai jumlah karyawan yang bekerja di PT. Bangun Raya Perkasa dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1.2
Karyawan Pada PT.BPR Perawang

Karyawan Tetap PT. BPR			
Posisi Jabatan	Jumlah Karyawan	Jenis Kelamin	Masa Kerja
Supir	30 Orang	Laki-Laki	5 Tahun
Admin	4 Orang	Perempuan	6 Bulan

Sumber data : PT. Bangun Raya Perkasa

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai pada PT. BRP memiliki karyawan tetap yaitu 34 orang. Adapun tugas dari karyawan tersebut yaitu mencatat alat-alat dan kendaraan yang masuk atau keluar, mencatat kendaraan yang rusak, mencatat dan mengetahui dimana saja kendaraan tersebut beroperasi. Para karyawan juga harus selalu mengecek keadaan kendaraan dimana beroperasi dan digunakan untuk apa alat-alat transportasi tersebut.

Masing-masing karyawan mempunyai peran yang penting bagi perusahaan dimana setiap posisi harus bisa memenuhi tanggungjawab dalam bekerja baik individu maupun tim. Dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut dapat terjadi stress kerja yang mana secara tidak langsung akan berimbas pada kegiatan yang akan dilakukan oleh pegawainya. Sumber stres kerja dapat juga dipengaruhi oleh shift kerja, beban kerja, konflik dengan rekan kerja, serta keterlibatan pengambilan keputusan bagi perusahaan.

Pada tahun 2020 PT. Bangun Raya Perkasa bekerjasama dengan PT. HKI dan perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor beserta alat berat. Serta menyelesaikan pembangunan proyek jalan tol yang berguna untuk menghubungkan ruas jalan Ibukota Riau dengan Kota Dumai yang mana kota ini dikenal dengan kota industri yang beroperasi dibidang perminyakan. Sekarang ditahun 2020 tol ini sudah selesai 99,08% dan sudah beroperasi dengan syarat para pengguna harus menggunakan kartu tol atau e-toll untuk akses keluar masuk area tol.

Tabel 1.3
Kompensasi/Gaji Karyawan Pada PT.BPR Perawang

Karyawan Tetap PT. BPR		
Posisi Jabatan	Jumlah Karyawan	Upah Gaji/bulan
Supir	30 Orang	Rp. 8.000.000
Admin	4 Orang	Rp. 3.300.000

Sumber data : PT. Bangun Raya Perkasa

Dari data diatas menjukkkan bahwa gaji yang diterima karyawan PT. Bangun Raya PerkasaPerawang ini per bulannya diatas UMK Kabupaten Siak. Pada posisi supir upah atau gaji/bulan yakni sebesar Rp.8.000.000 berkisar delapan juta rupiah dan pengurusan atau admin berkisar Rp. 3.300.000 sekitar tiga juta tiga ratus ribu rupiah. Kompensasi ini sangat memuaskan untuk diterima karena gaji atau upah yang diberikan diatas UMK daerah Siak. Dilihat dari kompensasi yang diberikan apakah kira-kiradapat mempengaruhi stress kerja dan kinerja karyawan di lapangan ataukah tidak sama sekali.

Pada penelitian kali ini saya melihat adanya stres kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan dimana terlihat adanya beberapa tuntutan kerja atau tugas yang berhubungan dengan keluar/masuk dan jalan/tidak jalannya transportasi, mengurangi resiko kecelakaan dan menjaga kedisiplinan dalam bekerja. Pada PT. Bangun Raya Perkasa ini dimana para karyawan juga dituntut untuk selalu mengecek dan melihat kondisi transportasi yang akan ikut bekerjasama dalam proses berjalannya proyek yang akan dikerjakan, adanya tuntutan untuk menyelesaikan tugas dengan waktu

yang terbatas dan adanya jam kerja yang kurang teratur yang memungkinkan karyawan harus berpikir bagaimana bisa menyelesaikan tugas dengan waktu yang baik.

Tuntutan dalam beban kerja yang mengharuskan para karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan baik sehingga mengurangi waktu terbuang sia-sia dalam bekerja. Karyawan harus sebisa mungkin mengurangi resiko kecelakaan. Karyawan pun diharapkan dapat berkomunikasi dengan baik bersama tim atau rekan kerja dimana akan membuat pekerjaan itu akan terasa ringan dan dapat diselesaikan dengan baik. Adanya konflik dengan rekan kerja atau yang bersangkutan dengan kerjasama dengan perusahaan-perusahaan yang terlibat berupa konflik besar atau konflik kecil semisal dana yang belum turun/macet, banyaknya pembayaran yang harus dilunasi, selisih paham perihal transportasi yang macet atau rusak. Dimana peran karyawan dilapangan sangat diperlukan untuk mengontrol setiap alat-alat yang disewa oleh perusahaan-perusahaan yang bekerjasama dengan PT. Bangun Raya Perkasa. Peran manajer juga dibutuhkan dalam kelancaran kerjasama proyek dimana manajer turun langsung dan ikut andil dalam kerjasama ini.

Tuntutan antar pribadi antara karyawan satu dengan yang lainnya dimana apabila hubungan antar karyawan terjalin dengan baik maka tingkat stres dalam bekerja akan berkurang begitu sebaliknya apabila karyawan memiliki hubungan yang buruk antar karyawan maka akan berakibat stres kerja meningkat dan akan mempengaruhi kinerja karyawan terhadap perusahaan.

Dilihat dari kondisi yang ada di perusahaan itu, stres kerja disebabkan oleh banyaknya tuntutan kerja dan proyek baru sehingga kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya tidak dapat terealisasi dengan baik. Untuk mengetahui lebih lanjut tentang pengaruh stress terhadap kinerja pada karyawan di PT. BRP ini maka berdasarkan permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian pada PT. BRP tentang **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bangun Raya Perkasa Perawang Riau”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah disampaikan diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut: “Apakah stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Raya Perkasa”.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Raya Perkasa.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi penulis, merupakan salah satu syarat mendapatkan gelar S1 ilmu ekonomi dan juga menambah pengetahuan terkait dengan stress kerja dan kinerja karyawannya.

- b. Bagi perusahaan, PT Bangun Raya perkasa dapat menambah wawasan dalam mengevaluasi dan meningkatkan kinerja karyawan dalam produktivitas perusahaannya.
- c. Bagi pihak lain, diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pengetahuan dan referensi pengembangan penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dibuat agar dapat memberikan gambaran secara garis besar tentang apa saja yang akan dibahas pada penulisan penelitian. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini berisikan penguraian teori yang berkaitan dengan stress kerja, jenis-jenis stress dan peningkatan kinerja karyawan, penelitian terdahulu, struktur penelitian, dan yang terakhir hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan tentang lokasi penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

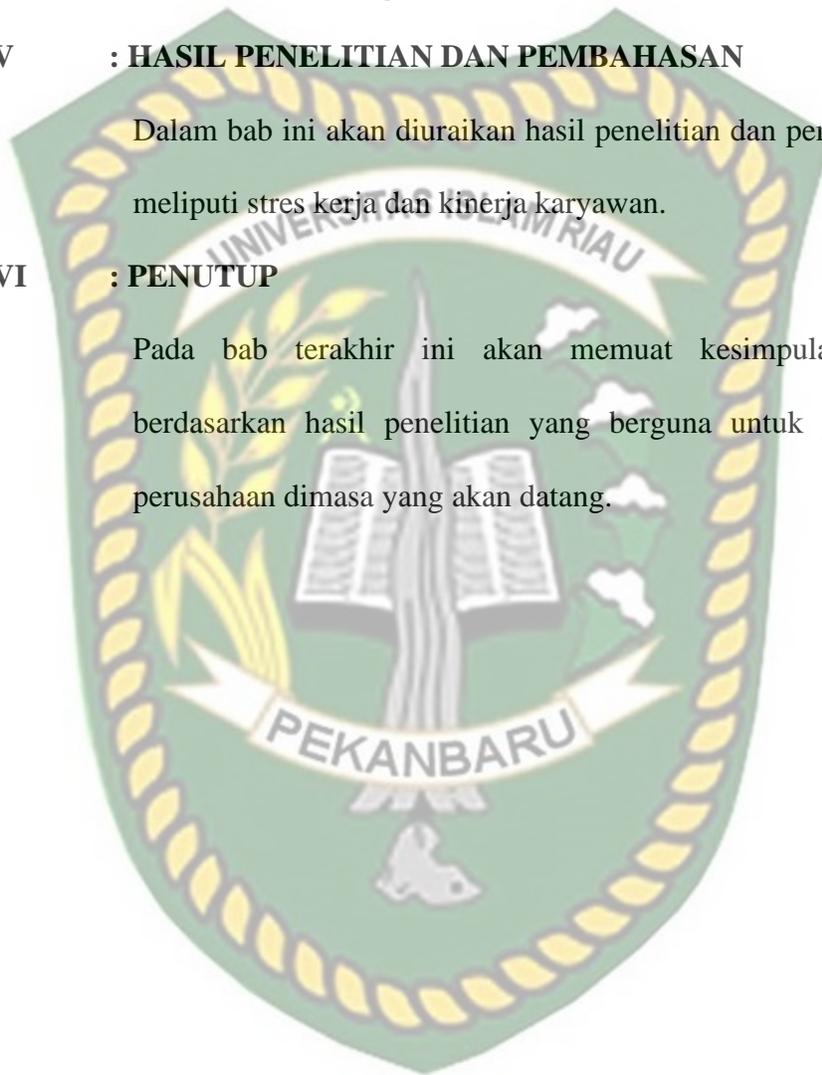
Pada bab ini akan memaparkan sejarah singkat PT Bangun Raya Perkasa, struktur organisasi, visi dan misi, aktivitas organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi stres kerja dan kinerja karyawan.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab terakhir ini akan memuat kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian yang berguna untuk pengembangan perusahaan dimasa yang akan datang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Stress

2.1.1 Pengertian Stress

Secara umum stres kerja berarti kondisi dimana seseorang ada diposisi tidak menyenangkan dan menegangkan dimana ia merasa adanya beban yang berat. Menurut Soesmalijah Soewondo (dalam Zahra R, 2019), stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor ditempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, psikologis seseorang. Serta tanggapan orang-orang pada saat tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya.

Menurut Robbins (dalam Usailan U, 2017) yaitu kondisi dimana seorang individu dihadapkan dalam kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai harapan dan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Stres juga terbagi menjadi stress negatif dan stress positif stress negative. Stres negatif ini berdampak buruk bagi seseorang yang mana dia akan merasa frustasi, marah, merasa bersalah, bosan, hingga tidak puas terhadap hasil kerjanya. Stres positif meliputi keceriaan, kepercayaan diri, kebahagiaan, dan kegembiraan yang dapat membuat diri mereka merasa dianggap. Seseorang akan merasa lebih bahagia merasa akan kepercayaan diri yang meningkat dan kinerja akan semakin meningkat.

Menurut Robbins (dalam Rachel, William, Wehelmina, 2018) stres kerja adalah dimana kondisi yang muncul dari interaksi antar individu dengan pekerjaan

serta dipengaruhi oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Menurut Handoko (dalam Ade, Ida, 2019) stres kerja suatu kondisi dimana ketegangan yang mempengaruhi emosi, dan kondisi berpikir seseorang.

Menurut Spielberger (dalam Tri Wartono 2017) stres merupakan tuntutan eksternal yang mengenai seseorang untuk bisa mencapai hasil yang memuaskan bagi perusahaan.

Menurut Rivai dan Mulyadi (dalam Nadia, Sholihati 2017) stres kerja adalah kondisi yang terjadi adanya keseimbangan antara karakteristik pribadi karyawan dengan karakter pekerjaannya dan terjadi pada semua kondisi pekerjaannya.

2.1.2 Gejala-Gejala Stress

Gejala stress sangat mudah diketahui karna beberapa orang terlihat sulit berkonsentrasi, pola makan berubah, kehilangan kesabaran dan gampang marah. Adapun Chandra Patel (1991) merangkum beberapa contoh gejala stress mental, emosional, fisik, perilaku sbb :

- a. Gejala Mental
 1. Susah berkonsentrasi.
 2. Sulit menentukan keputusan yang tepat.
 3. Menurunnya tingkat percaya diri.
 4. Canggung.
 5. Hilangnya selera humor.
 6. Pelupa.

7. Tingginya tingkat cemas dan takut yang berlebih.

b. Gejala Emosional

1. Mudah marah.
2. Cemas.
3. Putus asa.
4. Merasa bersalah.
5. Meningkatnya sinisme terhadap seseorang.
6. Depresi.
7. Merasa tidak aman.

c. Gejala fisik

1. Pernapasan yang tidak teratur.
2. Mual.
3. Pusing.
4. Mulut kering.
5. Jari-jari dingin.
6. Telapak tangan basah.
7. Gelisah yang berlebihan.

d. Gejala Perilaku

1. Pola makan tidak teratur.
2. Menggigit kuku.
3. Penarikan diri dari social.
4. Mengabaikan penampilan.



5. Ceroboh.
6. Malas yang berlebihan.

Hubungan antar personal tidak baik.

2.1.3 Sumber Stress

a. Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas menjadi stressor utama adalah overload. Overload terjadi ketika seseorang memiliki banyak pekerjaan dibandingkan dengan kemampuan untuk menanganinya. Overload dapat berupa kuantitatif (orang yang memiliki banyak tugas, namun terlalu sedikit waktu untuk melakukannya). Atau kualitatif (dia tidak memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan). Setiap orang pada dasarnya tidak menginginkan kelebihan atau kekurangan beban kerja, karena berhubungan dengan kinerja.

b. Tuntutan Fisik

Tuntutan ini melibatkan fungsi dari karakteristik fisik, pengaturan, dan tugas-tugas fisik pekerjaan. Salah satunya yaitu temperatur, desain yang buruk. Dimana jika karyawan bekerja pada ruangan yang bertemperatur panas yang berlebih atau dingin yang berlebih maka kualitas beker akan tidak sesuai dengan ekspektasi atau tujuan dari perusahaan yang bersangkutan.

c. Tuntutan Peran

Orang dalam kelompok tertentu atau dalam organisasi, bekerja dengan harapan memiliki peran tertentu untuk bertindak dengan cara tertentu. Mereka memiliki harapan tersebut baik secara formal maupun tidak formal. Individu merasakan harapan peran tersebut dengan berbagai tingkat akurasi, dan kemudian berusaha untuk memberlakukan peran itu.

d. Tuntutan Interpersonal

Kepribadian dan perilaku yang bertentangan dapat menyebabkan stress. Konflik dapat terjadi ketika dua atau lebih orang harus bekerjasama meski kepribadian, sikap, dan perilaku berbeda. Misalnya, seseorang dengan yang selalu ingin mengontrol bagaimana hal harus berubah, dapat frustrasi jika bekerja dengan orang eksternal yang suka menunggu dan hanya membiarkan sesuatu terjadi.

e. Perubahan Hidup

Perubahan yang signifikan dalam status pribadi atau situasi bekerja seseorang. Holmes & Rahe beralasan bahwa perubahan besar dalam hidup seseorang dapat meningkatkan stress dan pada akhirnya menimbulkan penyakit. Sumber stress juga bisa bersumber dari peristiwa seperti kelahiran, penyakit, kerja paksa, dan kehilangan yang dapat memicu depresi akut, stagnasi, dan kebosanan yang menyebabkan depresi kronis. Kelahiran bayi bisa menyebabkan stress pada ibu dan ayah. Depresi pada ibu berhubungan dengan stress emosional karena perubahan hormone, sedangkan pada

ayah karena reaksi emosional yang berbeda dan tak terduga terhadap anak, perubahan gaya hidup keluarga dan meningkatnya beban keuangan.

f. Trauma Kehidupan

Trauma kehidupan yang dapat menyebabkan stress meliputi masalah perkawinan, kesulitan keluarga, dan masalah kesehatan yang pada awalnya tidak terkait dengan stress. Akan tetapi setiap orang memiliki kemampuan coping untuk mencoba mengatasinya. Model Lazarus disebut sebagai coping yang berfokus pada emosi. Lazarus menggambarkan 3 kategori utama :

1. Penilaian primer
2. Penilaian sekunder
3. Penilaian ulang

g. Stressor bersifat aditif

Sebuah kenyataan yang cenderung terabaikan ketika stressor dikaji secara terpisah adalah bahwa stres merupakan sebuah fenomena aditif. Setiap stressor yang baru dan maupun yang sebelumnya menaikkan tingkat stres seorang individu. Jadi, stressor tunggal bisa saja menjadi tidak penting tetapi jika ditambahkan pada tingkat stres yang sudah tinggi stressor bisa saja menjdai masalah sepele yang berakhir fatal. Jika ingin menilai keseluruhan yingkat stres yang dirasakan seseorang, kita mesti menjumlahkan stres peluang, stres hambatan, dan stres tuntutan didalamnya.

2.1.4 Konsekuensi Dari Stress

Stress dapat dilihat dari sejumlah cara, seperti tekanan darah tinggi, maag, sifat cepat marah, hingga kesulitan dalam mengambil keputusan. Gejala-gejala diatas terdapat dalam tiga kategori umum yaitu :

a. Gejala Fisiologis

Bukti-bukti saat ini dengan jelas menyebutkan bahwa stress akan memiliki efek fisiologis yang membahayakan. Salah satu kajian mengaitkan antara tuntutan pekerjaan yang penuh tekanan terhadap meningkatnya kerentanan terhadap penyakit pernapasan bagian atas dan fungsi system kekebalan tubuh yang buruk, terutama bagi para individu dengan efektivitas diri yang rendah. Kajian dalam jangka panjang di Inggris menemukan bahwa tekanan pekerjaan dikaitkan dengan level penyakit jantung coroner yang lebih tinggi. Kajian di Denmark juga menemukan bahwa kelelahan fisiologis yang lebih tinggi dari level unit kerja terkait ketidakhadiran karena sakit yang lebih signifikan. Banyak kajian lainnya yang sama mengaitkan dengan stress kerja terhadap indikator-indikator kesehatan yang buruk.

b. Gejala Psikologis

Ketidakpuasan dalam bekerja juga merupakan penyebab yang sangat jelas dari stress. Namun, stres juga dapat dilihat dari keadaan psikologis lainnya seperti, kecemasan, ketegangan, bosan, cepat marah, dan penundaan terhadap suatu hal. Pekerjaan yang membuat tuntutan berlipat dan kurangnya

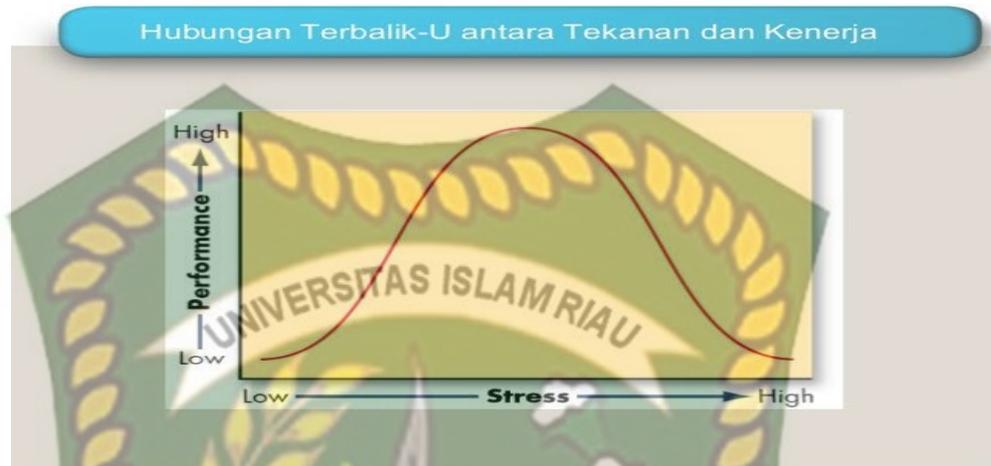
penjelasan mengenai kewajiban dari pimpinan, dan tanggung jawab yang meningkat baik stress maupun ketidakpuasan. Sama halnya dengan, kurangnya kendali dari orang yang diatas kecepatan pekerjaan yang mereka kerjakan, maka semakin tinggi stress dan ketidakpuasan yang mereka alami. Pekerjaan yang menyediakan level variasi, signifikan kemandirian, umpan balik, dan identitas yang rendah terlihat dapat menciptakan stress kerja serta menurunkan kepuasan atas keterlibatan mereka dalam suatu pekerjaan. Bagi mereka dengan adanya ruang kendali secara eksternal, akan meningkatkan pengendalian pekerjaan yang meningkatkan kecenderungan mengalami stress dan kelelahan dalam bekerja.

c. Gejala Perilaku

Gejala stress yang terkait dengan perilaku meliputi penurunan dalam produktivitas, ketidakhadiran, dan tingkat ketidakpuasan atau apa yang telah dilakukan, demikian pula berpengaruh terhadap pola makan, gelisah, meningkatnya konsumsi alcohol ataupun merokok, hingga gangguan tidur.

Sejumlah riset yang signifikan menunjukkan bahwa adanya hubungan antara stress dengan kinerja. Logika mendasar dari gambar ini adalah bahwa tingkat stress pada tingkat rendah hingga sedang masih berpengaruh positif dalam kinerja karyawan. Namun, apabila semakin tinggi tingkat stress maka kinerja yang ingin dihasilkan juga akan semakin rendah.

Gambar 2.1
Hubungan U terbalik yang disarankan di antara stress dan kinerja



Sumber : Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, 2016

Para peneliti mulai mendiferensiasikan tantangan dan hambatan sumber stress, memperlihatkan bahwa dua bentuk dari stress ini memiliki efek yang berlawanan terhadap perilaku pekerjaan, terutama kinerja.

2.1.5 Cara Mengelola Stress

Ada 2 perbandingan yang digunakan dalam membandingkan cara mengelola stress yang baik :

a. Pendekatan Individu

Strategi individu yang telah terbukti efektif meliputi teknik manajemen waktu, meningkatkan latihan fisik, pelatihan relaksasi, dan jaringan dukungan sosial yang diperluas. Masih banyak orang yang mengelola waktu mereka dengan buruk. Karyawan yang terorganisasi dengan baik, mahasiswa/i yang terorganisasi dengan baik dapat menyelesaikan pekerjaannya dua kali lebih

baik daripada orang yang waktunya tidak terorganisasi dengan baik. Oleh karena itu, memahami dan memanfaatkan manajemen waktu dapat membantu individu dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik sehingga tidak memunculkan ketegangan dalam bekerja.

Ada beberapa prinsip dalam manajemen waktu yang baik yaitu :

1. Membuat daftar aktifitas harian/wishlist.
2. Memprioritaskan apa yang penting dari pekerjaan tersebut.
3. Menjadwalkan/mentargetkan aktifitas sesuai prioritas.
4. Dapat menangani bagian yang paling menuntut dalam pekerjaan.
5. Menghindari hal-hal yang dapat menghilangkan konsentrasi dalam bekerja.

Keterampilan dalam manajemen waktu dapat membantu untuk meminimalisir dalam penundaan pekerjaan sehingga dapat mendorong individu dalam memprioritaskan pekerjaannya. Sejumlah riset telah membuktikan bahwa meluangkan waktu dalam bekerja untuk sejenak beristirahat secara rutin dapat meningkatkan kualitas kerja bagi individu itu sendiri.

b. Pendekatan Organisasional

Faktor organisasional yang menyebabkan stress terutama tuntutan tugas yang harus sempurna dikendalikan oleh manajemen waktu yang baik. Strategi untuk mempertimbangkan meliputi penerimaan karyawan, pelatihan, dan

penetapan karyawan diposisi yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan. Pekerjaan tentu memiliki banyak tekanan dari pada yang lainnya, dan para individu memiliki sikap yang berbeda-beda dalam menyikapi kondisi ini. Para karyawan yang dengan sedikit pengalaman dalam bekerja cenderung lebih rentan terhadap stress.

Keputusan HRD untuk menyeleksi dan penempatan pada karyawan juga harus melalui pertimbangan ini. Pelatihan dapat meningkatkan efektivitas diri individu sehingga dapat mengurangi ketegangan dalam bekerja. Para karyawan yang memiliki komitmen yang kuat terhadap tujuan mereka dan memandang tujuan mereka dalam bekerja akan mengaami sedikit stress, karena mereka cenderung melihat sumber stress ini sebagai tantangan yang harus dihadapi bukan sebagai hambatan untuk memperlambat kajunya pekerjaan yang sedang mereka kerjakan.

Stres mempunyai peran yang sangat merugikan banyak orang, karena karyawan merasa adanya ketidakpastian dalam kesiapan pekerjaan, ekspektasi yang menurun, hingga dapat mempengaruhi kinerja para karyawan tersebut. Oleh karena itu, para manajer akan mempertimbangkan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan karena jelas bahwa kenaikan dalam pemberdayaan karyawan akan menurun tingkat ketegangan dalam psikologis karyawannya.

Meningkatkan komunikasi organisasional secara formal dengan para karyawan akan menurunkan tingkat ketidakpastian dan akan mengurangi konflik. Menetapkan pentingnya persepsi ini yang berperan dalam hubungan antara stres dan

tanggapan, manajemen dapat pula menggunakan komunikasi yang efektif sebagai sarana untuk membentuk persepsi karyawan menjadi lebih baik.

2.1.6 Hubungan Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

Apabila stres terjadi terlalu besar yang akan berpengaruh terhadap kinerja dimana kinerja akan mulai menurun karna adanya stres yang mengganggu pelaksanaan pekerjaan karyawan. Dimana karyawan mulai kehilangan kemampuan untuk mengendalikan emosinya. Namun apabila stres yang terjadi masih dalam batas normal maka kinerja tidak akan terganggu dan masih dapat berjalan dengan baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang kehilangan kemampuannya untuk mengendalikan pekerjaan berakibat kinerja menjadi nol, ada keputusan, dan resign dari pekerjaan untuk menghindari stres.

2.2 Konsep Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu perilaku yang tampak pada seseorang yang mempunyai prestasi dalam perannya diperusahaan. Hal yang telah dicapai oleh seseorang itu dalam pekerjaannya. Kinerja suatu perusahaan dapat tercermin dari kinerja yang telah dihasilkan oleh para karyawannya.

Dalam bekerja karyawan harus mempunyai inisiatif yang tinggi untuk menjalankan tugas dari atasan. Karyawan harus bisa mengerjakan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya dan menggunakan waktu yang tepat. Dalam kemampuan kerja pun karyawan harus bisa menjadi karyawan yang multitalent dalam setiap bidang

meskipun ia tidak memegang posisi tersebut. Karyawan harus mempunyai sifat disiplin waktu sehingga tidak banyak terjadi kecelakaan di jalan saat mengendarai truk dari PT ke perusahaan yang bekerjasama dengan PT. BRP atau pun ke tempat bongkar muat di pelabuhan.

Kualitas diperusahaan harus diperhatikan terutama pada karyawan dan kendaraan-kendaraan yang akan beroperasi keluar dari PT. sehingga kinerja dapat dicapai dengan hasil yang memuaskan bagi perusahaan dan Bgi pihak yang telah bekerjasama dengan PT. BRP.

Kinerja merujuk kepada hasil. (Bernardin 2001 : 143) bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu yang telah ditentukan. Dalam pernyataan ini Bernardin mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil, bukan sifat dan perilaku.

Ditekankan bahwa kinerja adalah sebagai hasil bukan sebagai karakter atau sifat dan perilaku. Pada dasarnya konsep kinerja merupakan perubahan dan pergeseran paradigma dari konsep produktivitas. Menurut Andersen (1995) paradigma produktivitas yang baru adalah paradigim kinerja secara actual yang menuntut pengukuran secara keseluruhan. Tidak hanya efisiensi dimensi fisik tapi juga dimensi non-fisik.

Kinerja tidak menjalankan fungsinya sendiri namun ada penunjang yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan dan dipengaruhi oleh keterampilan, dan sifat-sifat individu. Sehingga

menurut model *partner lawyer* kinerja individu pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor :

1. Harapan mengenai imbalan
2. Dorongan
3. Kebutuhan
4. Persepsi terhadap tugas
5. Imbalan internal
6. Eksternal
7. Persepsi terhadap imbalan dan kepuasan kerja

Standar kerja harusnya didasarkan pada pekerjaan yang dikaitkan dengan persyaratan yang diuraikan dari analisis kerja, dan tercermin dalam deskripsi pekerjaan dan spesifikasi kerja yang baik. Terkait dengan ukuran standar kinerja David Devries dkk., (1981) bahwa dalam pengukuran kinerja ada 3 pendekatan yaitu:

1. Pendekatan Personality trait, dengan mengukur, inisiatif, dan sikap.
2. Pendekatan perilaku, yaitu mengukur, kemampuan presentasi, dan respons terhadap complain pelanggan.

Pendekatan hasil, yaitu dengan mengukur kemampuan produksi, menyelesaikan produk, dan peningkatan produksi/penjualan.

2.2.2 Dimensi Kerja

Dimensi atau indikator merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Dimensi kinerja ini mempunyai banyak manfaat baik bagi banyak

pihak. Adapun literatur mengenai dimensi atau indicator yang menjadi ukuran kinerja adalah sebagai berikut :

Amstrong (2003) menyatakan bahwa pengukuran kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk dapat memperbaiki pelaksanaan kerja yang dapat dicapai. Menurutnya ada 4 jenis ukuran kinerja, yaitu :

1. Ukuran uang yang mencakup pendapatan, pengeluaran, dan pengembalian.
2. Ukuran upaya atau dampak yang mencakup pencapaian sasaran, penyelesaian proyek, tingkat pelayanan, serta kemampuan mempengaruhi perilaku rekan kerja dan para pelanggan.
3. Ukuran reaksi yang menunjukkan penilaian rekan kerja, pelanggan, atau dari pekerjaan dari bidang lainnya.
4. Ukuran waktu yang akan menunjukkan pelaksanaan kinerja dibandingkan jadwal, batas akhir, kecepatan respon, dan jumlah pekerjaan sasaran.

Sedangkan Jerry Harbour (1997) dalam buku *the basics of performance measurement* merekomendasikan pengukuran kinerja dengan 6 aspek yaitu :

1. Produktivitas merupakan kemampuan dalam menghasilkan produk barang dan jasa.
2. Kualitas proses produksi barang dan jasa yang dihasilkan memenuhi standar kualitas.
3. Ketepatan waktu dalam proses produksi barang dan jasa.
4. Putaran waktu yang dibutuhkan dalam proses produksi barang dan jasa hingga sampai ke konsumen.

5. Penggunaan sumber daya yang dilakukan dalam menghasilkan barang dan jasa.
6. Biaya yang digunakan dalam proses produksi barang dan jasa yang diperlukan.

Indikator tersebut dapat digunakan untuk evaluasi baik dalam perencanaan, tahap pelaksanaan, ataupun tahap setelah kegiatan selesai dan berfungsi. Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa dimensi pengukuran kinerja sangat beragam tergantung dari aspek tertentu yang diukur, kualitas dan kuantitas produk barang dan jasa yang dihasilkan, kinerja organisasi, ataupun cara pengukurannya. Karakteristik organisasi, pelayanan jasa, lembaga public juga akan menentukan dimensi pengukuran kinerja yang digunakan.

2.2.3 Manfaat Kinerja

Adapun manfaat kinerja yaitu sebagai pengukuran bagi pegawai bahwa mereka telah mencapai batas yang baik atau yang paling baik di perusahaan tersebut. Dengan adanya penilaian kinerja ini dapat menjadi patokan bagi perusahaan ataupun pegawai dimana mereka dapat menjadikan kinerja mereka sebagai motivasi kerja yang baik dan terhindar dari stress kerja. Bagi perusahaan sendiri pun bisa menjadi penilaian terhadap pegawainya dapat mengetahui kinerja seperti apa yang ada dalam diri pegawainya.

2.2.4 Tujuan Manajemen Kinerja

- a. Menyediakan informasi untuk menilai, mengelola, dan meningkatkan keberhasilan kinerja seluruh organisasi.

- b. Mengarahkan tujuan dari visi dan misi organisasi kedalam tujuan dan hasil yang jelas.
- c. Mengubah cara pandang dari orientasi pengendalian menjadi pendekatan stratejik yang menuju keberhasilan perusahaan.

Menyediakan manajemen kinerja yang lengkap dengan memasukkan kuran kualitas biaya, ketepatan waktu, dan peningkatan keahlian pegawai.

2.2.5 Upaya Peningkatan Kinerja

Tujuan organisasi dapat dicapai dengan unit kerja yang ada didalamnya. Ada beberapa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Stoner (dalam Irianto, 2001). Mengemukakan adanya 4 cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu :

a. Diskriminasi

Manajer harus bisa membedakan secarara objektif anatar mereka yang dapat memberi kontribusii yang berarti dalam suatu pencapaian perusahaan dengan mereka yang tidak mempunyai kontribusi apa-apa. Dalam konteks oenilaian kinerja memang harus ada perbedaan anatar karyawan yang berprestasi dengan yang tidak berprestasi. Oleh karena itu, dapat dibuat keputusan yang adil dalam berbagai bidang misalnya, dalam penggajian, atau dalam pemberian promosi jabatan.

b. Penghargaan

Dengan memperhatikan setiap pekerjaan yang akan atau telah dilakukan oleh karyawan maka diaharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan

yang memiliki nilai kinerja yang tinggi dan sesuai dengan harapan manajer memiliki pengharapan untuk diakui oleh manajer. Sehingga untuk mempertinggi motivasi dan kinerja mereka yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa hingga penghargaan jatuh ketangan yang berhak.

c. Pengembangan

Bagi karyawan yang terhitung masih baru dan standar kerja masih dibawah rata-rata ada skema yang harus mereka ikuti yaitu program pelatihan dan pengembangan kerja. Sedangkan yang standar kerjanya sudah diatas rata-rata dapat diperkenankan oleh manajer untuk mendapatkan promosi jabatan. Peran manajer sangat diperlukan dibagian pengembangan ini karna akan menjadi ujung dari tujuan sebuah perusahaan untuk mencapai hasil yang diinginkan oleh manajer itu sendiri.

d. Komunikasi

Manajer mempunyai tanggung jawab terhadap para karyawannya dimana manajer harus mengevaluasi dan menilai kinerja karyawannya. Disamping itu, manajer juga harus mengetahui program pelatihan dan pengembangan seperti apa yang sesuai dengan bidang yang diperlukan oleh perusahaan. Lalu untuk memastikannya para manajer membutuhkan komunikasi yang baik dengan para karyawannya secara intens.

2.2.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak (2005) yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- a. Kemampuan dan kualitas pegawai. Yaitu hal yang berhubungan dengan pelatihan, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik karyawan.
- b. Sarana pendukung yaitu hal berhubungan dengan lingkungan kerja yang meliputi (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, dan teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan gaji/upah, jaminan sosial, dan keamanan kerja.

Supra sarana yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijakan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Kesimpulan
1.	Saenal (2019)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Sarana Beton di Makassar	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan	Metode Kuantitatif	Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sarana Beton.
2.	Riandy (2016)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Borneo Laboratorium Inspeksi Dan Surveyor Service	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan	Deskriptif kuantitatif	Hasil hipotesis menunjukkan H_0 ditolak sehingga terdapat hubungan penyebab stres kerja terhadap kinerja karyawan, hubungan kedua

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Kesimpulan
		Di Samarinda			variabel tersebut bersifat sedang dan signifikan serta arah korelasi menunjukkan hasil negatif sehingga korelasi kedua variabel bersifat timbal balik, sehingga hipotesis dapat diterima.
3.	Ningsih Nassal (2017)	Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Grup Palopo Pos	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan	Deskriptif	hasil penelitian bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Media Grup Palopo Pos.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Kesimpulan
4.	Amanda Sari , Agoes Ganesha Rahyuda (2016)	The Effect of Work Loads on Job Satisfaction Mediated By Job Stressin the Emergency Department of Cianjur Hospital	The job stress & Work loads	The method used quantitative research methods	The results in this study indicate that workload has a significant negative effect on job satisfaction, while workload has a significant positive effect on job stress. Job stress has a negative and significant effect on job satisfaction. And workload indirectly has a significant negative effect on job satisfaction and job stress as a mediator.

Sumber: Berbagai Referensi

2.4 Kerangka Penelitian

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu, maka struktur penelitian dapat dibuat sebagai berikut :



Sumber : Sthepen Robbins, 2017.

2.5 Hipotesis

Diduga bahwa stress kerja “Diduga stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Raya Perkasa”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Dan Objek Penelitian

Adapun lokasi dan objek penelitian ini dilakukan pada PT. Bangun Raya Perkasa di Jl. Suradiraja, RT 14/06, Kel Perawang, Kec Tualang.

3.2 Operasional Variabel

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Stres Kerja adalah tanggapan orang pada saat tekanan kerja tidak sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan mereka dalam melaksanakan dan mengatasi permasalahan dalam bekerja. (Prof. Dr. Drs. H. Ekawarna, M.Psi, 2018 : 142)	a. Beban kerja	- Beban tugas yang terlalu berat	Ordinal
	b. Waktu kerja	- Desakan waktu penyelesaian pekerjaan	
	c. Konflik Kerja	- Persaingan antar karyawan	
	d. Pengaruh Kepemimpinan	- Memantau dan mengontrol pekerjaan karyawan - Biaya	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<p>Kinerja adalah adalah suatu perilaku yang tampak pada seseorang yang mempunyai prestasi dalam perannya diperusahaan. Mencakup tindakan dan perilaku yang sesuai dengan tujuan organisasi. (Sudarmanto, SIP, Msi. 2018)</p>	a. Ketepatan Waktu Kerja	-Setiap pekerjaan diselesaikan sesuai target	Ordinal
	b. Kemampuan Kerja	-Pelaksanaan tugas yang didasarkan dari pengalaman dan kesungguhan dalam bekerja	
	c. Ketepatan melaksanakan tugas	-Pengetahuan tentang Kerja Ketepatan dalam Pelaksanaan Tugas	
	d. Standar Kinerja	-Pengukuran kerja yang akan dicapai	

Sumber : Berbagai Sumber

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakter tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan pada PT.Bangun Raya Perkasa sebanyak 34 orang pegawai tetap yang didapatkan berdasarkan informasi dari bagian admin PT.Bangun Raya Perkasa.

3.3.2 Sampel

Jumlah sampel yang diambil dari penelitian ini adalah seluruhnya dari populasi. Karena semua populasi tidak mencapai 100, maka seluruh populasi itu dijadikan sampel. Metode/teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pengambilan *Sampel Jenuh*. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Ridwan (2013:119) jika subjek penelitian kurang dari 100, maka lebih baik mengambil seluruhnya. Jadi, dalam penelitian sampel yang diambil adalah 30 orang karyawan yang merupakan supir di PT. Bangun Raya Perkasa Perawang Riau.

3.4 Jenis Dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Adapun jenis penggunaan data di penelitian ini adalah penggunaan data dengan metode kuantitatif yaitu metode survey yang digunakan untuk mengkaji besar atau kecilnya populasi dengan mengkaji data dari sampel yang berkaitan.

3.4.2 Sumber Data

3.4.2.1 Sumber Data Primer

Data primer ini terdiri dari data yang diambil dari tempat dilakukannya penelitian seperti tanggapan responden atau tanggapan karyawan mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bangun Raya Perkasa Perawang Riau.

3.4.2.2 Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan data yang diperoleh dari dokumen yang tertulis dari buku-buku atau jurnal-jurnal yang berkaitan dengan penelitian ini serta studi pustaka untuk memperoleh teori yang bersangkutan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data ada beberapa cara sebagai berikut :

a. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab langsung kepada pihak yang bersangkutan guna mendapatkan informasi atau data-data yang berkaitan dengan analisis yang akan dilakukan.

b. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden atau karyawan yang bersedia untuk memberikan responnya sesuai dengan permintaan peneliti. Tujuan dari kuisisioner ini adalah untuk mendapatkan informasi dari suatu masalah dimana kuisisioner ini diberikan kepada

karyawan-karyawan yang bekerja di PT.BRP Perawang dalam menjawabnya dengan bentuk skala dengan pilihan jawaban diantaranya.

Sangat Setuju (SS) = Skor 5

Setuju (S) = Skor 4

Cukup Setuju (CS) = Skor 3

Tidak Setuju (TS) = Skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = Skor 1

c. Observasi

Observasi sendiri merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti sehingga mendapatkan gambaran terkait masalah yang akan dihadapi.

d. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan cara pengumpulan data sekunder yang bersifat dokumen yang dibutuhkan dalam penelitian yang dimiliki oleh PT.BRP yang berupa struktur organisasi, jumlah karyawan, serta jabatan para karyawan.

3.6 Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode analisis yang digunakan adalah metode deskriptif dan metode kuantitatif. Metode deskriptif ini menggambarkan bagaimana keadaan yang terjadi kepada para pegawai yang berada di PT BRP, dengan metode kuantitatif.

3.6.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini mengumpulkan data dan mentabulasikan kedalam tabel dan diuraikan secara sistematis. Data yang terkumpul dipersentasekan dan dirata-ratakan sehingga bisa diambil kesimpulan untuk bisa menerangkan karakteristik responden dengan menggunakan skala ordinal pada variabel penelitian.

Skala ordinal merupakan skala yang memiliki tingkatan namun jarak antara tingkatan tersebut belum pasti. Skala ini akan memperlihatkan bagaimana tanggapan responden tentang pengaruh stres kerja terhadap karyawan di PT. Bangun Raya Perkasa. Skor jawaban responden terdiri dari lima alternatif yang mengandung variasi nilai yang bertingkat dari objek penelitian melalui jawaban pertanyaan yang diberi skor untuk setiap kategori jawaban atas pertanyaan yang diajukan oleh peneliti terhadap responden.

a. Analisis deskriptif Kualitatif

Data yang diperoleh dari lapangan dikumpulkan/ditabulasikan, dilasifikasikan, dan di analisis menurut jenis dan sifatnya, kemudian diuraikan secara deskriptif kualitatif. Untuk melihat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bangun Raya Perkasa Perawang Riau. Untuk menentukan nilai jawaban setiap pertanyaan digunakan skala Likert dengan 5 Options jawaban yaitu (Umar,2008;65):

Sangat Setuju (SS) = Skor 5

Setuju (S) = Skor 4

Cukup Setuju (CS) = Skor 3

Tidak Setuju (TS) = Skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = Skor 1

b. Analisis data Kuantitatif

Dalam pengambilan keputusan interpretasi mean deskriptif dari masing-masing variabel yang teliti, penulis menggunakan pedoman dari Ghozali (2011:56) sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji tentang kemampuan mutu kuesioner dalam mengukur apa yang hendak diukur. Keputusan dilakukan dengan melihat hasil output *Corrected Item-Total Correlation* dimana jika koefisien r positif dan lebih besar dari nilai r-tabel berarti butir pertanyaan telah valid (Santoso;2010;277).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengukur sejauh mana alat ukur dapat dipercaya (Santoso;2010;278). Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Perhitungan reliabilitas dengan menggunakan SPSS, dengan melihat *Cronbach's alpha* pada tabel *reliability statistics*. Keputusannya jika $\alpha > r$ tabel, maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel.

c. Regresi linier sederhana

Digunakan juga analisis statistik dengan metode regresi sederhana, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan rumus :

$$Y = a + bX + \epsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = konstanta

b = Koefisien regresi

X = Stres Kerja

ϵ = Variabel pengganggu (epsilon)

d. Uji Hipotesis

1. Uji T

Adalah uji signifikan bertujuan untuk menguji variabel independen (X) Terhadap variabel dependen (Y). Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dimana variabel X memiliki pengaruh terhadap Y.

e. Analisis koefesin determinasi (R^2)

Terdiri dari nilai r dan r square, nilai r artinya mengetahui seberapa hubungan yang tercipta antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan nilai r square untuk mengetahui seberapa besar variabel indenpenden (X) Dapat Mempengaruhi Dependen (Y), Sedangkan sisanya di pengaruhi faktor yang tidak diamati oleh peneliti.



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Negara Indonesia merupakan negara yang sedang giatnya dalam membangun di segala bidang, baik ekonomi maupun konstruksi. Untuk mencapai hasil yang maksimal dan optimal dalam pembangunan dibutuhkan proses dan perencanaan yang matang. PT. Bangun Raya Perkasa berlokasi di Kota Perawang Kecamatan Tualang Kabupaten Siak Provinsi Riau. Bergerak dibidang jasa transportasi, sewa alat berat, dan jasa PBM di pelabuhan. PT. Bangun Raya Perkasa didirikan pada tanggal 02-12-2011 sesuai dengan akte Notaris Massudin, SH di Perawang dengan Nomor akte 45. PT. Bangun Raya Perkasa ini bergerak dibidang jasa angkutan dan penyediaan alat berat, dan pengoperasian PBM di pelabuhan.

Berdasarkan Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) bidang usaha perusahaan ini adalah perdagangan, konstruksi gedung perkantoran, konstruksi gedung pendidikan, mekanikal dan elektrikal, mesin-mesin dan suku cadangnya. Perusahaan ini telah disahkan dan didaftarkan dalam daftar perusahaan sesuai UU No. 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan di Kantor Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Siak.

Adapun beberapa pengalaman dan hubungan kerja antar PT BRP dengan PT lain, dilihat bahwa kinerja yang dimiliki oleh PT BRP ini sangat baik. PT BRP juga bekerjasama dengan PT. HKI untuk sebuah proyek jalan tol yang dibangun

dibeberapa daerah Sumatera untuk kelancaran aktivitas perjalanan masyarakat. Dengan banyaknya alat berat dan angkutan perdagangan umum serta adanya penambahan jam kerja yang membuat bebrapa karyawan memiliki jumlah kerja yang padat dapat menjadi patokan bahwa adanya stres kerja yang dialami oleh para pegawai berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bangun Raya Perkasa.

4.2 Visi Dan Misi Perusahaan

Visi

Perusahaan transportasi yang terdepan dalam melayani kebutuhan logistic pelanggan dan memberikan pelayanan secara professional.

Misi

1. Mengatasi masalah logistic pelanggan.
2. Memperkenalkan perusahaan kami sebagai industry transportasi yang terbaik di pulau Sumatera dan Jawa.
3. Perusahaan logistik yang bisa bersaing dengan harga yang lebih kompetitif dibanding competitor.
4. Selalu menjaga perusahaan agar memiliki reputasi terbaik.

4.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan kerangka yang menunjukkan berbagai tugas untuk mencapai organisasi. Dalam struktur organisasi ini terdapat tanggung jawab serta wewenang tiap-tiap anggota memikul tugas-tugas masing-masing karyawan. Artinya struktur organisasi merupakan suatu rangka kerjasama secara keseluruhan dan menempatkan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugasnya masing-masing.

Berdasarkan struktur organisasi ini berarti semua pihak telah mendapatkan gambaran dari tugas dan tanggung jawab dalam suatu organisasi oleh karena itu struktur organisasi sangat diperlukan sebagai gambaran atas besarnya tanggung jawab karyawan, kedudukan karyawan, dan untuk melihat apakah perusahaan tersebut menerapkan prinsip-prinsip organisasi dengan baik.

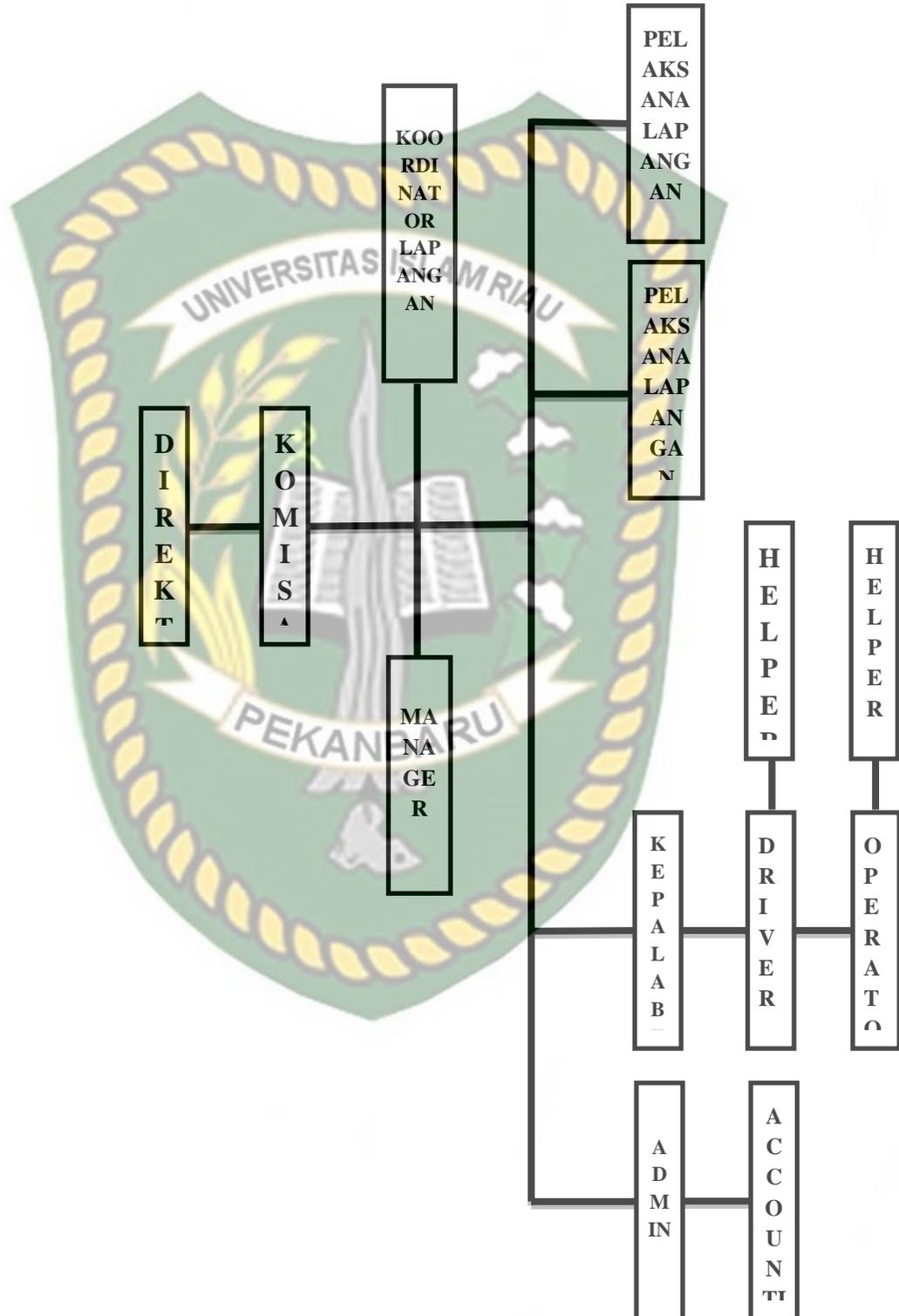
Adapun rincian tugas dan tanggung jawab masing-masing unsur yang terdapat dalam struktur organisasi PT. Bangun Raya Perkasa dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Direktur adalah pemimpin tertinggi dalam suatu perusahaan. Biasanya ia sebagai pemilik saham dan memimpin jalannya seluruh operasional perusahaan.
2. Komisaris adalah sekelompok orang yang ditunjuk untuk mengawasi kegiatan suatu perusahaan atau organisasi.
3. Manager adalah seseorang yang memiliki tugas untuk mengatur dan mengarahkan orang lain, agar tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai dengan baik.
4. Koordinator Lapangan adalah seseorang yang bertanggungjawab penuh terhadap segala hal yang berhubungan dengan operasional lapangan.
5. Admin adalah seseorang yang mengelola segala informasi yang terdapat dalam perusahaan.
6. Admin Alat adalah seseorang yang membantu pencatatan tentang kondisi alat yang telah dipakai atau yang sudah dipakai.

7. Accounting adalah seseorang yang mengelola bagian keuangan, profit, serta rugi yang didapat perusahaan selama perusahaan masih aktif.
8. Pelaksana lapangan adalah orang yang mengatur segala pekerjaan yang berada dilapangan atau diluar perusahaan.
9. Kepala Bengkel adalah orang yang bertanggungjawab dalam pengelolaan dan bagian perbaikan alat-alat berat.
10. Helper atau Mekanik adalah memastikan bahwa seluruh mesin-mesin produksi dan peralatan secara teratur diperiksa dan dipelihara dalam keadaan siap untuk dipakai.
11. Supir atau Driver adalah bagian yang menjalankan operasional perusahaan diluar kantor.
12. Operator adalah orang yang menjalankan dan bertanggung jawab menjalankan mesin dan peralatan perusahaan sesuai dengan bidangnya dalam operasional perusahaan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :



4.4 Aktivitas Perusahaan

Kegiatan utama perusahaan ini yaitu perusahaan kontraktor yang bergerak dibidang penyediaan jasa transportasi, sewa alat berat, dan jasa PBM di pelabuhan. PT. Bangun Raya Perkasa sendiri pun mempunyai beberapa alat berat yaitu Trado, Trailer, Dump Truck, dan Excavator yang bergerak dalam proses kerja lapangan.

Perusahaan ini bergerak di beberapa daerah di Sumatera yang mana pada tahun 2021 ini mengadakan kerjasama antar PT. Bangun Raya Perkasa dengan PT. HKI dalam pembangunan jalan tol Pekanbaru-Dumai yang sudah selesai dan sudah beroperasi. Sedangkan tol Bangkinang-Sumatera Barat yang sedang dalam proses pembangunan yang pada tahun 2021 ini kabarnya sedang mengalami pembatalan karna Gubernur Sumatera Barat mengganti model pengoperasian jalan ini menjadi jalan bebas hambatan nontol. Perusahaan ini juga bergerak di bidang angkutan dimana angkutan-angkutan yang ada mengangkat besi-besi ataupun barang-barang berat lainnya untuk didistribusikan ke perusahaan yang bekerjasama dengan PT> Bangun Raya Perkasa.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas responden

Karyawan merupakan aset dari sebuah perusahaan, dan dalam melaksanakan tugas para karyawan juga harus bisa menghindari stres dalam bekerja, karna hal itu bisa mengganggu kinerja karyawan. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bangun Raya Perkasa Perawang Riau maka berikut ini diuraikan tanggapan dari beberapa responden.

Sebelum membahas lebih jauh mengenai stres kerja karyawan di PT. Bangun Raya Perkasa Perawang Riau, terlebih dahulu identitas responden berikut ini :

5.1.1 Tingkat Umur

Umur merupakan salah satu faktor yang berpengaruh bagi seseorang dalam bekerja dan melaksanakan segala tugas-tugas yang diberikan. Umur juga dapat berpengaruh terhadap tingkat kinerja seseorang, semakin lanjut umur seseorang maka tingkat kinerjanya pun akan terjadi keterlambatan, konsentrasi juga akan berkurang. Adapun tingkat umur karyawan di PT. Bangun Raya Perkasa yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.1
Tingkat Umur Responden Pada PT. Bangun Raya Perkasa Perawang

Tingkat Umur	Frekuensi	Persentasi
20-29	15	44,1%
30-39	6	17,6%
40-49	12	35,3%
>50	1	3%
Jumlah	34	100%

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel 5.1 di atas dapat diketahui rentang umur karyawan yang ada di PT. Bangun Raya Perkasa Perawang yaitu, tingkat responden terbanyak pada umur 20-29 tahun dengan total responden 15 orang atau sekitar 44,1%. Kemudian pada rentang umur 30-39 tahun dengan total responden 6 orang atau sekitar 17,6%. Pada rentang umur 40-49 tahun dengan total responden 12 orang atau 35,3% dan tingkat responden terendah di rentang umur >50 tahun dengan total responden 1 orang atau sekitar 3%. Karyawan di PT. Bangun Raya Perkasa yang terbanyak terdapat pada rentang umur 20-29 tahun atau 44,1%.

Terdapat karyawan-karyawan dengan rentang usia yang masih muda dikarenakan dalam proses bekerja dibutuhkan tenaga yang lebih besar dengan proses kerja yang cukup berat. Dalam penelitian ini mendapatkan hasil yang sesuai dengan kriteria yang ada dalam PT. Bangun Raya Perkasa.

5.1.2 Jenis Kelamin

Untuk mengetahui identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.2
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentasi
Laki-laki	30	88,24%
Perempuan	4	11,76%
Jumlah	34	100%

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas diketahui dari 34 orang karyawan terdapat 30 responden atau 88,25% menyatakan berjenis kelamin laki-laki, dan 4 responden atau 11,76% menyatakan berjenis kelamin perempuan. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan yang paling banyak adalah responden laki-laki yaitu berjumlah 88,26%. Dikarenakan di perusahaan ini diperlukan tenaga kerja laki-laki dimana pekerjaan yang terdapat disini berhubungan dengan alat berat dan alat-alat bengkel yang dominan dikerjakan oleh laki-laki.

5.1.3 Lama Bekerja

Untuk mengetahui lamanya masa kerja karyawan di PT. Bangun Raya Perkasa Perawang Riau dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Lama Bakerja

Masa kerja	Frekuensi	Persentasi
< 1 Tahun	1	2,94%
2-3 Tahun	29	85,3%
4-5 Tahun	2	5,88%
>6 Tahun	2	5,88%
Jumlah	34	100%

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari 34 orang karyawan terdapat 1 orang responden atau 2,94% menyatakan masa kerjanya < 1 tahun, 29 orang responden atau 85,3% menyatakan masa kerjanya 2-3 tahun, 2 orang responden atau 5,88% masa kerjanya 4-5 tahun, 2 orang responden atau 5,88% dengan masa kerja > 6 tahun , jadi dapat diambil kesimpulan bahwa yang paling banyak masa kerjanya 2-3 tahun yaitu berjumlah 29 orang atau 85,3%.

5.2 Uji Validitas

5.2.1 Uji Validitas

Untuk mengetahui kebenaran hasil kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini maka dilakukan uji validitas pada setiap variabel penelitian untuk memperoleh data yang baik. Item yang ada dalam kuisisioner dapat dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel. Adapun hasil dari pengujian validitas dapat dilihat pada rekapitulasi berikut :

Tabel 5.4
Uji Validitas

VARIABEL	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Stres Kerja (X)	X1	0,628	0,300	Valid
	X2	0,740	0,300	Valid
	X3	0,684	0,300	Valid
	X4	0,698	0,300	Valid
	X5	0,775	0,300	Valid
	X6	0,800	0,300	Valid
	X7	0,700	0,300	Valid
	X8	0,696	0,300	Valid
	X9	0,385	0,300	Valid
	X10	0,349	0,300	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,518	0,300	Valid
	Y2	0,820	0,300	Valid
	Y3	0,821	0,300	Valid
	Y4	0,785	0,300	Valid
	Y5	0,762	0,300	Valid
	Y6	0,732	0,300	Valid
	Y7	0,654	0,300	Valid
	Y8	0,610	0,300	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS

Untuk mengetahui data diatas valid atau tidak diukur dengan menggunakan program aplikasi SPSS. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka nilainya

dinyatakan valid, namun jika nilai r hitung lebih kecil dari r tabel maka dinyatakan tidak valid. Dalam tabel menunjukkan jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel dengan dengan tingkat $\alpha = 0,05\%$ dengan responden 34 orang maka r tabel yaitu 0,339 sehingga dapat diambil kesimpulan penelitian ini valid dan layak dianalisis.

Dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Raya Perkasa dapat dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam memperoleh data penelitian dari para responden.

5.2.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas ini berguna untuk mengetahui apakah penelitian ini dapat dipercaya atau tidak. Pengukuran reabilitas ini menggunakan pengukuran *cronbach alpha*. Berikut hasil dari pengujian reabilitas menggunakan *SPSS* :

Tabel 5.5
Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reabilitas	Kesimpulan
Stres kerja (X)	0,822	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,860	0,6	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh hasil pernyataan dinyatakan reliable. Dinyatakan reliable jika hasil *cronbach alpha* $< 0,6$ maka

pernyataan tersebut tidak reliable dan jika cronbach alpha $> 0,6$ maka pernyataan tersebut reliable.

Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bersifat reliable dan layak digunakan untuk uji hipotesis karena nilai *Cronbach's Alpha* variabel stress kerja 0,822 dan variabel kinerja diperoleh sebesar 0,860 besar dari 0,60 atau besar dari standar reabilitas hasil ini menunjukkan bahwa kuesioner yang disebarakan memiliki konsistensi pengukuran yang dapat dipercaya jika dilakukan secara berulang.

5.3 Analisis Stres Kerja Pada Karyawan Di PT. Bangun Raya Perkasa Perawang Riau

Berdasarkan analisis perlunya perhatian atas kondisi stres kerja yang dialami oleh karyawan. Terdapat tujuan utama yaitu meningkatkan kinerja karyawan. Secara umum tujuan dari pemeliharaan stres kerja adalah untuk meningkatkan dan memperbaiki kualitas kerja di PT. Bangun Raya Perkasa Perawang Riau.

5.3.1 Dimensi Beban Kerja

5.3.1.1 Ketakutan Mendapat Kritikan Dalam Meneyelesikan Pekerjaan

Setelah dijelaskan diatas tentang dimensi beban kerja selanjutnya akan diuraikan tentang ketakutan dalam mendapat kritikan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Tanggapan responden tentang apakah tuntutan tugas terhadap beban kerja yang diberikan membuat pegawai merasa stres dapat dilihat berdasarkan tabel berikut ini :

Tabel 5.6
Tanggapan Responden Tentang Ketakutan Mendapat Kritikan Dalam Menyelesaikan Tugas

Klasifikasi	Frekuensi	Persentasi
Sangat setuju	13	38,2 %
Setuju	16	47,1 %
Cukup setuju	5	14,7 %
Tidak setuju	0	0 %
Sangat tidak setuju	0	0%
Jumlah	34	100%

Sumber : Data Olahan SPSS

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan pegawai mengenai ketakutan mendapat kritikan dalam menyelesaikan tugas dari 34 responden dan terdapat jawaban dominan sebanyak 16 orang atau 47,1% responden menyatakan setuju bahwa responden setuju bahwa mereka ketakutan apabila pekerjaan mereka mendapatkan kritikan dari atasan.

Menurut Gibson dkk (Eka Merdekawati 2017) ada beberapa penyebab stres yaitu beban kerja yang berlebih dimana beban kerja ini dibagi menjadi kuantitatif dan kualitatif. Pengerjaan tugas dalam waktu singkat atau tidak cukup waktu merupakan beban kerja yang bersifat kuantitatif, apabila karyawan merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugasnya sesuai yang dibutuhkan perusahaan atau tuntutan perusahaan terlalu tinggi yang menyebabkan karyawan tidak bisa menyelesaikan tugas dengan baik.

5.3.1.2 Tuntutan dalam pemberian tugas yang terlalu banyak

Kemudian untuk mengetahui respon karyawan terhadap tuntutan yang diberikan perusahaan yaitu pemberian tugas yang terlalu banyak dapat dilihat di tabel berikut :

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Tentang Pemberian Tugas Yang Terlalu Banyak

Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	5	14,7%
Setuju	21	61,8%
Cukup setuju	8	23,5%
Tidak setuju	0	47,0%
Sangat tidak setuju	0	14,7%
Jumlah	34	100%

Sumber : Data Olahan SPSS

Dilihat dari tabel diatas bahwa sebagian besar karyawan menyatakan pemberian tugas yang terlalu banyak dan menyebabkan stress. Responden setuju dengan pernyataan itu bahwa terdapat 21 orang responden setuju bahwa pemberian tugas terlalu banyak dengan persentase jawaban yang dominan yakni sebesar 61,8% karyawan yang diberi tugas banyak sekalipun berpengaruh terhadap stres kerjanya. Maka pimpinan pun juga harus menyesuaikan tugas apa yang akan diberikan kepada karyawan.

Menurut Sunyoto (2013) kualitas kerja, yang berkaitan dengan pemberian tugas tambahan yang diberikan kepada karyawan. Para karyawan harus mampu memberikan tindakan apa yang harus diambil dalam penyelesaian tugas tanpa menunggu perintah dari pimpinan.

5.3.2 Dimensi Waktu Kerja

5.3.2.1 Tuntutan Dalam Pemberian Waktu Yang Singkat Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Tentang Pemberian Waktu Yang Singkat Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	11	32,4%
Setuju	18	52,9%
Cukup setuju	5	14,7%
Tidak setuju	0	0%
Sangat tidak setuju	0	0%
Jumlah	34	100%

Sumber : Data Olahan SPSS

Dilihat dari tabel diatas dilihat bahwa pemberian waktu yang singkat dalam menyelesaikan pekerjaan responden menjawab setuju dengan persentase 52,9% atau sekitar 18 orang menyatakan bahwa mereka merasa waktu yang diberikan dalam

menyelesaikan pekerjaan sangat singkat dan dapat memicu stress karyawan. Secara bersamaan tugas yang diberikan pada karyawan mempengaruhi tingkat stres karyawan karena waktu yang diberikan sangat singkat oleh atasan.

Para karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas dengan baik, namun karyawan tidak mengerti apa yang akan direalisasikan tugas tersebut sesuai dengan keinginan perusahaan. Sehingga timbul beban bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan PT. Bangun Raya Perkasa diduga terdapat adanya tingkat stress pada karyawannya karena dari jawaban mewakili bahwa mereka setuju waktu yang diberikan tidak sesuai untuk mereka menyelesaikan pekerjaan mereka.

5.3.2. Tuntutan Selalu Dikejar Waktu Untuk Menyelesaikan Tugas Dengan Cepat

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Terhadap Tuntutan Selalu Dikejar Waktu Untuk Menyelesaikan Tugas Dengan cepat

Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	10	29,4%
Setuju	20	58,8%
Cukup setuju	4	11,8%
Tidak setuju	0	0%
Sangat tidak setuju	0	0%
Jumlah	34	100%

Sumber : Data Olahan SPSS

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa tanggapan responden terhadap waktu kerja yang singkat sehingga membuat karyawan tertekan dalam menyelesaikan tugas mendapat respon 20 orang atau 58,8% setuju.

Dapat disimpulkan adanya stres karena waktu kerja yang singkat dikarenakan perusahaan memberikan waktu kerja yang produktif dan fleksibel dalam bekerja sehingga karyawan kesulitan menyelesaikan tugas dengan waktu yang tidak disesuaikan atau dengan terburu-buru.

5.3.3 Dimensi Konflik Kerja

5.3.3.1 Tidak Mampu Menjalin Hubungan Yang Baik Dengan Teman Kerja Di Lapangan

Tabel 5.10
Tanggapan Karyawan Mengenai Ketidakmampuan Mereka Dalam Menjalani hubungan Yang Baik Dengan Teman Kerja Dilapangan

Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	0	0%
Setuju	7	20,6%
Cukup setuju	16	47,1%
Tidak setuju	11	32,4%
Sangat tidak setuju	0	0%
Jumlah	34	100%

Sumber : Data Olahan SPSS

Dapat dilihat dari tabel diatas terdapat 16 orang responden atau sebesar 47,1% menyatakan cukup setuju terhadap pernyataan bahwa mereka tidak mampu menjalin hubungan baik dengan teman kerja di lapangan pernyataan ini dapat memicu timbulnya konflik kerja.

5.3.3.2 Setiap Mendapat Kritikan Dari Atasan Membuat Karyawan Bersangkutan Merasa Tertekan

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Terhadap Kritikan Dari Atasan Yang Membuat Karyawan Bersangkutan Merasa Tertekan

Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	8	23,5%
Setuju	19	55,9%
Cukup setuju	6	17,6%
Tidak setuju	1	2,9%
Sangat tidak setuju	0	0%
Jumlah	34	100%

Sumber : Data Olahan SPSS

Dari tabel diatas dapat dilihat atau dapat diketahui tanggapan responden terhadap konflik kerja dari 34 karyawan yang merespon setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 55,9% menyetujui bahwa mereka merasa tertekan terhadap kritikan dari atasan. Berdasarkan teori konflik kerja akan timbul jika ada pertentangan antar karyawan dengan pimpinan.

5.3.4 Dimensi Kepemimpinan

Dalam mengerjakan pekerjaan bawahan mendapatkan desakan dari atasan. Berikut adalah tanggapan responden terhadap mendapatkan desakan tuntutan pekerjaan dari atasannya:

5.3.4.1 Dalam Mengerjakan Pekerjaan Karyawan Mendapatkan Desakan Dari Atasan

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Terhadap Mendapatkan Desakan Dalam Bekerja Dari Atasan

Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	8	23,5%
Setuju	22	64,7%
Cukup setuju	3	8,8%
Tidak setuju	1	2,9%
Sangat tidak setuju	0	0%
Jumlah	34	100%

Sumber : Data Olahan SPSS

Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa tanggapan reponden mengenai mendapat desakan dalam bekerja dari atasan 34 orang responden menjawab setuju atau sebanyak 22 orang responden atau 64,7%. Dapat diambil kesimpulan bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan pemimpin mendesak karyawannya dalam bekerja namun pemimpin berusaha bertanggung jawab atas karyawan untuk memberi arahan agar dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik.

5.3.4.2 Bekerja Dibawah Arahan Dan Perintah Yang Kurang Jelas

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Terhadap Bekerja Dibawah Arahan Dan Perintah Yang Kurang Jelas

Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	3	8,8%
Setuju	14	41,2%
Cukup setuju	15	44,1%
Tidak setuju	2	5,9%
Sangat tidak setuju	0	0%
Jumlah	34	100%

Sumber : Data Olahan SPSS

Dapat dilihat dari tabel di atas diketahui tanggapan responden mengenai bekerja dibawah arahan perintah yang kurang jelas dalam hal ini responden menjawab cukup setuju dengan jumlah responden 15 orang persentase sebesar 44,1%.

Disimpulkan bahwa responden atau karyawan pada PT Bangun Raya Perkasa cukup setuju dengan pernyataan bahwa mereka cukup setuju dengan pernyataan mengenai pekerjaan yang dilakukan dibawah arahan atau perintah yang kurang jelas.

5.3.4.3 Biaya Operasional Sesuai Dengan Target Pengerjaan

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Terhadap Biaya Operasional Sesuai Dengan Target Pengerjaan

Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	0	0%
Setuju	24	70,6%
Cukup setuju	10	29,4%
Tidak setuju	0	0%
Sangat tidak setuju	0	0%
Jumlah	34	100%

Sumber : Data Olahan SPSS

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden setuju sebanyak 24 orang atau 70,6 persen responden menyatakan bahwa mereka setuju dengan pernyataan mengenai biaya operasional sesuai dengan target pengerjaan. Dan sebanyak 10 orang responden memilih opsi cukup setuju berarti masih ada beberapa karyawan menyatakan cukup dalam biaya operasional sesuai dengan target pekerjaan.

5.3.4.4 Penggunaan Teknologi Di Perusahaan Ini Sudah Cukup Baik

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Terhadap Penggunaan Teknologi Di Perusahaan Ini Sudah Cukup Baik

Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	0	0%
Setuju	6	17,6%

Cukup setuju	28	82,4%
Tidak setuju	0	0%
Sangat tidak setuju	0	0%
Jumlah	34	100%

Sumber: Data Olahan SPSS

Dilihat dari tabel diatas bahwa terdapat 28 oraang responden atau sebesar 82,4% responden merasa cukup setuju bahwa dalam penggunaan teknologi pada perusahaan ini sudah cukup baik, sementara itu terdapat 6 orang responden atau sebesar 17,6 responden yang merasa setuju dengan pernyataan ini.

Dapat disimpulkan bahwa pada PT. Bangun Raya Perkasa responden menyatakan cukup setuju dengan penggunaan teknologi yang digunakan perusahaan sudah cukup baik atau sesuai.

Tabel 5.17
Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Tentang Stress Kerja Karyawan

NO	Indikator	Skor jawaban					Skor
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)	
1.	Takut mendapat kritikan	13	16	5	0	0	34
	Bobot Skor	65	64	15	0	0	144
2.	Tugas terlalu banyak	5	21	8	0	0	34
	Bobot Skor	25	84	24	0	0	133
3.	Waktu yang singkat	11	18	5	0	0	34

	Bobot Skor	55	72	15	0	0	142
4.	Dikejar waktu dalam menyelesaikan tugas	10	20	4	0	0	34
	Bobot Skor	50	80	12	0	0	142
5.	Tidak mampu menjalin hubungan dilapangan	0	7	16	11	0	34
	Bobot Skor	0	28	48	22	0	98
6.	Mendapat kritik yang membuat tertekan	8	19	6	1	0	34
	Bobot Skor	40	76	18	2	0	136
7.	Bekerja dibawah arahan dan perintah yang kurang jelas	3	14	15	2	0	34
	Bobot Skor	15	56	45	4	0	120
8.	Mendapat desakan dari atasan	8	22	3	1	0	34
	Bobot Skor	40	88	6	2	0	136
9.	Biaya operasional sesuai dengan target pekerjaan	0	24	10	0	0	34
	Bobot Skor	0	96	30	0	0	126
10.	Penggunaan Teknologi yang cukup baik	0	6	28	0	0	34
	Bobot Skor	0	24	84	0	0	108
	Skor Total						1.285

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan dari tabel rekapitulasi responden di atas mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bangun Raya Perkasa Perawang Riau dapat dilihat perolehan total skor akhir yaitu sebesar 1.285. Di bawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Skor Maksimum} = 10 \times 5 \times 34 = 1.700$$

$$\text{Skor Minimum} = 10 \times 1 \times 34 = 340$$

Untuk mencari interval skor dari total tanggapan responden adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skala Pengukuran}} = \frac{1.700 - 340}{5} = \frac{1.360}{5} = 272$$

Dengan demikian dapat dikategorikan variabel stres kerja pada karyawan PT. Bangun Raya Perkasa Perawang dapat ditentukan sebagai berikut:

SKOR	KATEGORI
1.428-1.700	Sangat Baik
1.156-1.428	Baik
884-1.156	Cukup Baik
612-884	Tidak Baik
340-612	Sangat Tidak Baik

Interval Skor Tanggapan Responden

Berdasarkan rekapitulasi tabel di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kriteria penilaian stres kerja pada PT. Bangun Raya Perkasa Perawang Riau dalam kategori baik dan dapat diterima. Hal ini menunjukkan stres kerja yang dialami oleh karyawan di PT. Bangun Raya Perkasa Perawang Riau berpengaruh terhadap kinerja.

5.4 Analisis kinerja karyawan di PT. Bangun Raya Perkasa Perawang Riau

Dalam sebuah perusahaan kinerja yang sangat baik sangat diperlukan dalam setiap usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Apabila kinerjanya rendah maka akan sulit untuk mendapatkan hasil yang baik. Apabila karyawan mempunyai kinerja yang rendah akan memberikan kerugian terhadap perusahaan dimana karyawan itu tidak memiliki tanggung jawab untuk melakukan tugas dengan baik sehingga tujuan perusahaan tidak tercapai dan hasilnya juga tidak memuaskan. Sedangkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan berusaha bekerja dengan sebaik mungkin hingga tujuan perusahaan tercapai dan kerjasama-kerjasama anatar perusahaan berjalan dengan baik sehingga mendapatkan hasil yang memuaskan.

5.4.1 Dimensi Ketepatan Waktu

5.4.1.1 Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan Cepat Dan Tepat

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Cepat Dan Tepat

Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	1	2,9%
Setuju	21	61,8%
Cukup Setuju	12	35,3%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	34	100%

Sumber : Data Olahan SPSS

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa tanggapan karyawan mengenai kemampuan dalam menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat dari 34 orang terbanyak menilai setuju sekitar 21 orang atau 61,8%.

Kinerja ini dapat dilihat dari kemampuan kerja karyawan, semakin tinggi kemampuan kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja yang didapat. Dalam pemberian tugas kepada karyawan pimpinan juga harus melihat tugas yang seperti apa yang cocok untuk diberikan kepada karyawan, dan arahan yang jelas agar karyawan dapat meningkatkan kinerja dengan baik.

5.4.1.2 Pemanfaatan Waktu Untuk Menyelesaikan Tugas

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Terhadap Pemanfaatan Waktu Dalam Menyelesaikan Tugas

Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	8	23,5%
Setuju	20	58,8%
Cukup Setuju	6	17,6%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	34	100%

Sumber : Data Olahan SPSS

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa tanggapan mengenai pemanfaatan waktu dalam menyelesaikan tugas menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan persentase

sebesar 58,8%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan yang dilakukan responden setuju dapat memanfaatkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya.

5.4.2 Dimensi Kemampuan Kerja

5.4.2.1 Penyelesaian Tugas Dengan Hasil Yang Memuaskan

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Dalam Penyelesaian Tugas Dengan Hasil Yang Memuaskan

Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	0	0%
Setuju	12	35,3%
Cukup Setuju	20	58,8%
Tidak Setuju	2	5,9%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	34	100%

Sumber : Data Olahan SPSS

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa tanggapan dari 34 orang karyawan yang dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan dan responden memilih cukup setuju yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 58,8%. Kemampuan kerja merupakan suatu target yang dapat dilakukan oleh individu dalam melaksanakan tugasnya dalam berbagai pekerjaan. Berdasarkan dari tanggapan responden dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan cukup setuju dengan tuntutan penyelesaian tugas dengan hasil yang baik di PT. Bangun Raya Perkasa.

5.4.2.2 Penyelesaian Tugas Sesuai Dengan Target Perusahaan

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Dalam Penyelesaian Tugas Sesuai Dengan Target Perusahaan

Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	7	20,6%
Setuju	18	52,9%
Cukup Setuju	7	20,6%
Tidak Setuju	2	5,9%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	34	100%

Sumber : Data Olahan SPSS

Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa dari 34 orang karyawan memberi respon terhadap penyelesaian tugas dengan sesuai target perusahaan karyawan merespon dengan jawaban setuju yaitu sebanyak 18 orang atau sekitar 52,9%.

Berdasarkan dari jawaban responden diketahui bahwa para karyawan setuju jika mereka dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

5.4.3 Dimensi Ketepatan Tugas

Selalu teliti dalam melaksanakan tugas dari atasan. Berikut adalah tanggapan responden terhadap selalu teliti dalam penyelesaian tugas dari atasan:

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Terhadap Selalu Teliti Dalam Penyelesaian Tugas Dari Atasan

Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	0	0%
Setuju	14	41,2%
Cukup Setuju	19	55,9%
Tidak Setuju	1	2,9%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	34	100%

Sumber : Data Olahan SPSS

Dapat dilihat dari tabel diatas diketahui tanggapan responden bahwa mereka selalu teliti dalam penyelesaian tugas dari atasan di PT. Bangun Raya Perkasa dari 34 orang menilai setuju sebanyak 14 orang atau 41,2% dan memilih cukup setuju sebanyak 19 orang atau sekitar 55,9%.

Berdasarkan dari hasil tanggapan responden dapat diambil kesimpulan yaitu karyawan cukup setuju dalam menyelesaikan tugas yang diberi oleh atasan mereka selalu teliti dalam melaksanakan tugasnya ataupun pekerjaannya.

5.4.4 Dimensi Komunikasi Kerja

Hubungan dengan atasan membantu karyawan dalam bekerja dengan baik. Komunikasi kerja adalah suatu pengungkapan pikiran agar hubungan antar karyawan dengan karyawan dan hubungan antar karyawan dengan atasan juga

berjalan dengan baik. Begitupun dengan tugas-tugas yang dikerjakan harus ada komunikasi kerja agar tugas dapat selesai dengan target perusahaan. Berikut tabel dari tanggapan responden terkait dengan hubungan dengan atasan yang membantu mereka dalam bekerja dengan baik di perusahaan mereka. Berikut adalah tanggapan responden tentang hubungan dengan atasan dapat membantu kinerja agar lebih baik:

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Tentang Hubungan Dengan Jumlah Pekerjaan Yang Ditetapkan Mampu Untuk Diselesaikan

Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	2	5,9%
Setuju	16	47,1%
Cukup Setuju	14	41,2%
Tidak Setuju	2	5,9%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	34	100%

Sumber : Data Olahan SPSS

Dapat dilihat dari tabel diatas tanggapan dari responden terhadap hubungan kerja dengan atasan membantu karyawan dalam bekerja dengan baik dari 34 orang yang menjawab setuju yaitu sebanyak 16 orang atau dengan persentase sebesar 47,1%. Berdasarkan tanggapan diatas dapat disimpulkan karyawan dapat bekerja dengan baik jika mendapat arahan yang baik dengan atasan. Dan hubungan yang baik antar karyawan dengan karyawan dapat menunjang kinerja karyawan untuk

menyelesaikan tugas dengan baik. Sehingga karyawan juga bisa memberi kontribusi untuk meningkatkan kinerja di perusahaan.

5.4.5 Dimensi Standar Kinerja

5.4.5.1 Bekerja Sesuai Dengan Standar Mutu Pekerjaan Yang Ditetapkan Oleh Perusahaan

Pemahaman mengenai standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan harus mempunyai ide-ide baru sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukan sesuai aturan dan dapat mengembangkan ide-ide baru tersebut. Dibuktikan dengan kinerja karyawan yang telah berusaha untuk memenuhi standar mutu pekerjaan dan melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai kemauan perusahaan.

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Bekerja Sesuai Dengan Standar Mutu Pekerjaan Yang Ditetapkan Oleh Perusahaan

Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	4	11,8%
Setuju	18	52,9%
Cukup Setuju	12	35,3%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	34	100%

Sumber : Data Olahan SPSS

Dapat dilihat dari tabel diatas diketahui tanggapan responden tentang responden dapat bekerja sesuai dengan standar mutu pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan dari 34 orang yang menjawab setuju sebanyak 18 orang atau dengan persentase sebesar 52,9%. Berdasarkan tanggapan yang telah direspon oleh para karyawan dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan sudah bekerja dengan sesuai standar yang telah ditetapkan oleh PT. Bangun Raya Perkasa.

5.4.5.2 Tugas Yang Dikerjakan Sudah Memenuhi Standar

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Terhadap Standar Tugas Yang Dikerjakan

Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	3	8,8%
Setuju	16	47,1%
Cukup Setuju	15	44,1%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	34	100%

Sumber : Data Olahan SPSS

Dapat dilihat dari tabel diatas dar 34 orang karyawan menyatakan standar kualitas kerja yang ditentukan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan dan sesuai dengan keinginan perusahaan. Sekitar 16 orang atau sekitar 47,1% menyatakan setuju terhadap standar kinerja yang diterapkan perusahaan.

Dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan sudah menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan dan perusahaan juga sudah mendapat keuntungan yang baik dari hasil kinerja karyawan.

Tabel 5.20
Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan

NO	Indikator	Skor jawaban					Skor
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)	
1.	Menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat	1	21	12	0	0	34
	Bobot Kerja	5	84	36	0	0	125
2.	Memanfaatkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan	8	20	6	0	0	34
	Bobot Kerja	40	80	18	0	0	138
3.	Menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan	0	12	20	2	0	34
	Bobot Kerja	0	48	60	4	0	112
4.	Berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan	7	18	7	2	0	34
	Bobot Kerja	35	72	21	4	0	132
5.	Selalu teliti dalam meleksanakan tugas yang diterima dari atasan	0	14	19	1	0	34

	Bobot Kerja	0	56	57	2	0	115
6.	Mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditetapkan	2	16	14	2	0	34
	Bobot Kerja	10	64	42	4	0	120
7.	Bekerja sesuai dengan standar mutu pekerjaan yang ditetapkan perusahaan	4	18	12	0	0	34
	Bobot Kerja	20	72	36	0	0	128
8.	Standar kualitas kerja sesuai dengan kemampuan karyawan	3	16	15	0	0	34
	Bobot Kerja	15	64	45	0	0	124
SKOR							994

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel rekapitulasi diatas mengenai variabel kinerja karyawan pada PT. Bangun Raya Perkasa dapat dilihat dari skor hasil penelitian jumlah skor yang diperoleh sebesar 994. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Skor Maksimum} = 8 \times 5 \times 34 = 1.360$$

$$\text{Skor Minimum} = 8 \times 1 \times 34 = 272$$

Untuk mencari interval skor dari total tanggapan responden adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skala Pengukuran}} = \frac{1.360 - 272}{5} = \frac{1.088}{5} = 218$$

Dengan demikian dapat dikategorikan variable kinerja karyawan pada PT. Bangun Raya Perkasa Perawang dapat ditentukan sebagai berikut:

SKOR	KATEGORI
1.144-1.362	Sangat Baik
926-1.144	Baik
708-926	Cukup Baik
490-708	Tidak Baik
272-490	Sangat Tidak Baik

Interval Skor Tanggapan Responden

Berdasarkan rekapitulasi tabel di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kriteria penilaian kinerja karyawan pada PT. Bangun Raya Perkasa Perawang Riau dalam kategori baik dan dapat diterima. Hal ini menunjukkan stres kerja yang dialami oleh karyawan di PT. Bangun Raya Perkasa Perawang Riau berpengaruh terhadap kinerja.

5.5 Analisis Data

5.5.1. Uji Regresi Linier Sederhana

Uji linier sederhana digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent. Berikut hasil dari uji linier sederhana yang telah diolah dengan *SPSS* :

Tabel 5.21
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.779	1	7.779	.568	.457 ^b
	Residual	438.339	32	13.698		
	Total	446.118	33			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), STRESS KERJA

Sumber : Data Olahan *SPSS*

Dari pernyataan diatas diperoleh bahwa koefisien regresi linier sederhana dari variabel stres kerja yaitu tingkat signifikansinya melebihi atau $> 0,05$ atau diperoleh hasil 0,457 Hal ini berarti variabel stress kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Dimana nilai signifikansi $> 0,05$ maka dinyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel X terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Bangun Raya Perkasa.

5.6 Hasil Uji Hipotesis

Berikut hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini:

5.6.1. Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu dan juga untuk mengetahui variabel bebas yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Jika nilainya $< 0,05$ maka dinyatakan berpengaruh signifikan namun jika tidak dapat dinyatakan sebaliknya.

Tabel 5.22
Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.835	6.137		5.513	.000
	STRESS KERJA	-.121	.161	-.132	-.754	.457

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Olahan SPSS

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel stres kerja menunjukkan nilai $t = - 754$ dengan nilai signifikan sebesar $0,457$ dimana nilai signifikan $> 0,05$. Dengan ini nilai signifikan diatas $0,05$ menunjukkan tidak adanya pengaruh stres kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.6.2 Uji Korelasi (R)

Uji korelasi ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel.

Tabel 5.23
Interval Nilai Koefisien Korelasi Dan Kekuatan

No	Interval Nilai	Kekuatan Hubungan
1.	0,00-0,199	Sangat rendah
2.	0,20-0,399	Rendah
3.	0,40-0,599	Sedang
4.	0,60-0,799	Kuat
5.	0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : *Sugiono, 2012*

Jika nilai koefisien korelasi berkisar antara 0 sampai 1 atau 0 sampai 1, jika nilai semakin mendekati 1 atau -1 hubungan semakin erat dan sebaliknya jika mendekati 0 hubungan semakin lemah.

Tabel 5.24
Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.132 ^a	.017	-.013	3.701

a. Predictors: (Constant), STRESS KERJA

Berdasarkan dari pengujian koefisien korelasi dapat dilihat nilai R 0,132 yang berarti hubungan antara variabel stres kerja dengan kinerja karyawan dalam kategori rendah.

5.6.3 Uji Determinasi

Uji determinasi ini berguna untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dan juga untuk mengetahui berapa besar tingkat pengaruh persentasenya.

Tabel 5.25
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.132 ^a	.017	-.013	3.701

a. Predictors: (Constant), STRESS KERJA

Sumber: Data Olahan SPSS

Bedasarkan tabel diatas dapat diambil kesimpulan nilai determinasi (R^2) yaitu variabel stres kerja mempunyai hubungan yang negative dengan variabel terkait yaitu kinerja karyawan.

R Square yang diperoleh sebesar 0,017 atau 0,17% yang berarti 17% kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja yang sisanya 83% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dapat diamati dalam penelitian ini karna dipengaruhi oleh faktor lain.

5.7 Pembahasan

Dilihat dari hasil jawaban rekapitulasi responden menjelaskan rata-rata responden menunjukkan hasil yang berada pada tingkatan setuju hingga cukup setuju. Dimana subjek secara tidak langsung mengungkapkan bahwa adanya tingkat stres kerja yang terjadi pada PT. Bangun Raya Perkasa Perawang Riau tetapi pada penelitian ini tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja hal ini dikarenakan kompensasi atau gaji yang diterima karyawan sebanding dengan kinerja mereka sehingga kompensasi yang diperoleh dapat diterima walaupun responden merasakan stress tetapi tidak berpengaruh terhadap kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian serta penyebaran kuesioner yang dilakukan, menunjukkan bahwa variabel yang berkaitan dengan penelitian ini secara umum dapat dikatakan baik. Hasil yang diperoleh dari uji validitas menunjukkan bahwa item yang dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang dapat dipercaya dan dapat dilakukan pengujian secara berulang-ulang. Sementara itu hasil dari uji reabilitas menunjukkan bahwa kedua variabel dinyatakan reliable karena nilai yang didapatkan lebih besar dari angka yang sudah ditetapkan.

Hasil uji regresi sederhana menunjukkan hasil bahwa variabel stres tidak berpengaruh dan bernilai negatif terhadap variabel kinerja. Sehingga hal ini juga menyebabkan tingginya atau meningkatnya kinerja karyawan di PT. Bangun Raya Perkasa Perawang Riau, dimana terjadi peningkatan target yang dicapai oleh perusahaan.

Dilihat dari uji korelasi yaitu nilai yang didapat berada dalam kategori rendah yang mana dalam artian kedua variabel memiliki hubungan yang rendah dan tidak sejalan. Begitu juga dengan uji determinasi dimana variabel stres kerja berada pada 17% mempengaruhi variabel kinerja karyawan yaitu selebihnya ditentukan oleh faktor lain yang tidak dapat diamati dalam penelitian.

Hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa H_0 diterima H_a ditolak yang dalam artiannya menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bangun Raya Perkasa Perawang Riau. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ningsi Nassal (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Media Grup Palopo Pos” yang menunjukkan hasil penelitian bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Media Grup Palopo Pos. hal ini menjelaskan bahwa stres yang dialami setiap karyawan pasti berbeda-beda, cara penyelesaiannya pun pasti berbeda-beda pada setiap karyawan, stres kerja yang dialami setiap hari oleh karyawan Palopo Pos tidak membuat prestasi dan kinerja mereka menurun setiap tahunnya.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian analisa yang telah dilakukan dengan berbagai uji analisis, maka secara garis besar dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil dari penelitian di PT. Bangun Raya Perkasa Perawang Riau yang meliputi variabel stres kerja dan kinerja karyawan dapat dilihat bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan, maka H_0 diterima H_a ditolak yang dalam artian bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan nilai signifikan diatas menunjukkan tidak adanya pengaruh stres kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hubungan antara variabel stres kerja dengan kinerja karyawan dalam kategori sangat rendah. Serta hanya memberikan kontribusi stres kerja sebesar 17% terhadap kinerja karyawan sementara 83% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.
3. Sebaran kuesioner dan wawancara yang dilakukan menunjukkan bahwa karyawan PT. Bangun Raya Perkasa Perawang merasakan stres kerja pada pekerjaannya tetapi tidak berpengaruh terhadap kinerjanya hal ini dikarenakan kompensasi yang didapat atau gaji yang diperoleh karyawan menjadikan kinerjanya baik dan stress kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja mereka hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat variabel lain atau

pendorong lain untuk menyampingkan stress yang dapat dialami para karyawannya.

6.2 Saran

Sehubungan dengan pelaksanaan penelitian yang telah dilakukan, adapun saran yang dapat peneliti kemukakan diantaranya, yaitu :

1. Berdasarkan dari hasil rekapitulasi mengenai stres kerja terdapat 1 indikator yang memiliki skor tertinggi mengenai takut dalam mendapatkan kritikan dimana para karyawan takut mendapat kritikan jika mereka berbuat kesalahan, dan saran peneliti semoga para atasan dapat mengkritik para karyawan dengan cara yang baik dan sesuai dengan hak-hak karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai kinerja karyawan pada kenyataannya mereka juga mengalami stress tetapi dalam hal ini stress yang mereka alami tidak begitu mempengaruhi kinerjanya dikarenakan ada hal lain membuat para karyawan memiliki kinerja baik yaitu terletak pada kompensasi yang diberikan perusahaan memuaskan karyawan namun dalam hal ini pemimpin hendaknya memerhatikan emosional stress karyawannya agar pekerjaan atau kinerja karyawan kedepannya dapat lebih baik dan lebih bersemangat lagi.
3. Kepada pihak karyawan dan pimpinan hendaknya agar dapat selalu mengerti dan memahami situasi pada lingkungan pekerjaan yang berkaitan satu

dengan yang lain, kegiatan dilapangan yang terus berubah-ubah kondisi dan situasi itu hendaknya dapat dijadikan suatu hubungan baik untuk mengambil langkah dalam bersikap baik pimpinan ke bawahan ataupun bawahan ke pimpinan.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

- Diputra, Ade Agus diama purwa dkk 2019. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT. Destination Asia Bali. E-jurnal Manajemen Vol 8 No. 2 : 7986-8015.
- Ekawarna. 2018. *Manajemen Konflik dan Stress*. Jakarta:Bumi Aksara. Empat
- Gusti, Asih Yuli, Rusmalia Dewi. 2018 . *Stres Kerja*.
- Indrastuti, Sri dan Amries Rusli Tanjung. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Pekanbaru : UR-Press.
- Jayanti, Rika dan Maulidina. 2015. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan. Jurnal Bisnis Administrasi Vol 04 No. 01.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi Edisi 9 Jilid 2* Jakarta : Salemba Empat.
- Lukluk, Zuniya dan Siti Bandiyah. 2011. *Psikologi Kesehatan*. Yogyakarta : Nuha Nuha Medika.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Massie, Rachel Natalya, William dkk 2018. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. Jurnal Administrasi Bisnis Vol 6 No. 2 : 41-49.
- Moetheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Bebas Kompetensi*. Jakarta:Rajawali Pers.

- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta:UI-Press.
- Riandy. 2016. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Borneo Laboratorium Inspeksi dan Surveyor Service Di Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol 4 No. 4 : 1059-1072.
- Robbins, Sthepen P, Judge Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta:Salemba
- Sapury, Rafy. 2017. *Psikologi Islam*. Depok:Rajawali Pers.
- Sari, Amanda, Agoes. 2019. The Effect of Work Loads on Job Satisfaction Mediated By Job Stress. *International Journal of Economics and Management Studies* Vol 6 Issue 8 : 174-181. Semarang:Semarang University Press.
- Saenal. 2019. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Sarana Beton di Makassar. *Jurnal Mahasiswa Fakultas Ekonomi UNM*.
- Sudarmanto. 2018. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta:Pustaka Belajar.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung:Alfabeta.
- Titik Nur. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT. Pelayanan Sosial Tresna Werdha Khusnul Khotimah Pekanbaru (Studi Kasus Panti Lanjut Usia)*.