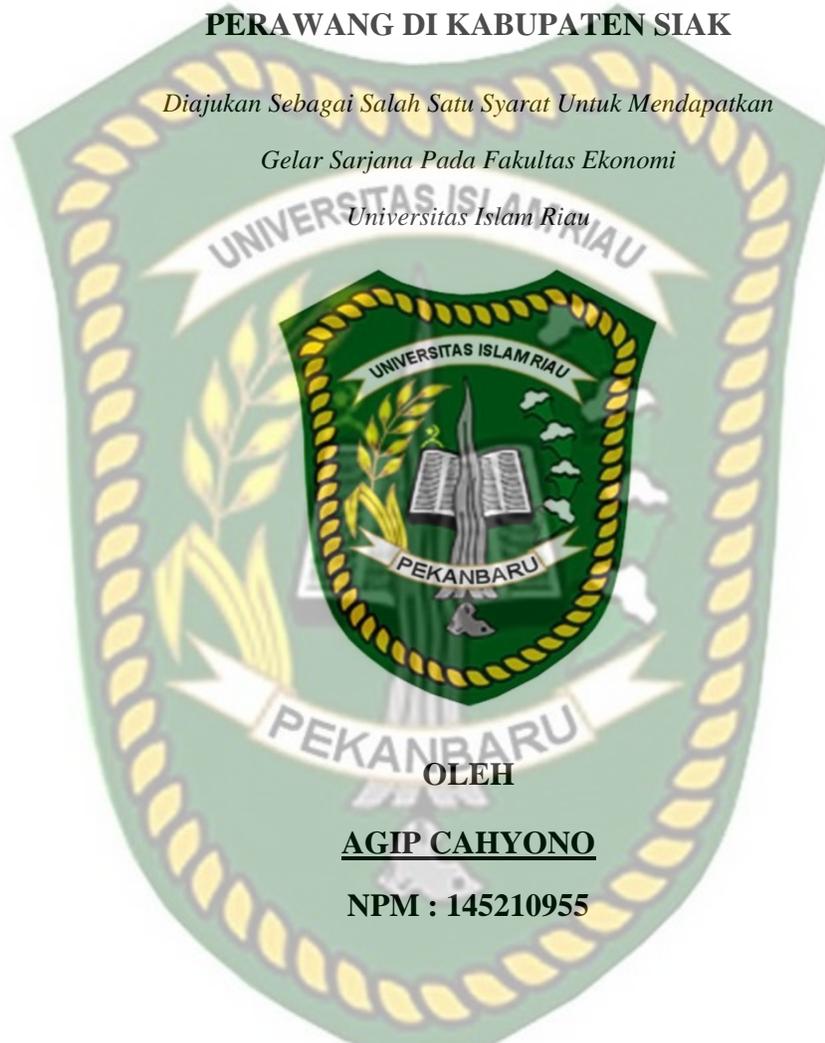


SKRIPSI

ANALISIS STRES KERJA KARYAWAN PADA PT. RESTU EXPERIENCE PERAWANG DI KABUPATEN SIAK

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan
Gelar Sarjana Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau*



OLEH

AGIP CAHYONO

NPM : 145210955

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2020

ABSTRAK

ANALISIS STRES KERJA KARYAWAN PADA PT. RESTU EXPERIENCE PERAWANG DI KABUPATEN SIAK

Oleh

Agip Cahyono
NPM 145210955

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis tingkat stres kerja karyawan pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif yakni dengan menganalisa data yang telah dikumpulkan melalui kusioner dari hasil penelitian dan dihubungkan dengan landasan teori yang ada di telaah pustaka. Adapun pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan sampel penelitian sebanyak 39 responden yaitu karyawan bagian project pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak. Hasil penelitian analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa karywan PT. Restu Experience Perawang Siak mengalami stres kerja bisa dilihat dari jawaban 39 rsponden berada di kategori Setuju karena jumlah skor yang diperoleh sebesar 1.481. indiaktor yang dominan mengakibatkan stress kerja yaitu Jadwal kerja pada PT. Restu Experience Perawang belum sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan . Karyawan PT. Restu Experience Perawang sering bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan seperti bekerja hingga larut malam dan jam kerja yang tidak teratur dihari libur sering disuruh bekerja dikarenakan perusahaan-perusahaan yang menggunakan jasanya ingin menggunakan di hari libur agar tidak mengganggu kegiatan perusahaan dihari jam kerja.

Kata Kunci : Stres Kerja Karyawan.

ABSTRACT

EMPLOYEE STRESS ANALYSIS IN PT. RESTU EXPERIENCE PERAWANG IN SIAK DISTRICT

By
Agip Cahyono
NPM 145210955

The purpose of this study was to determine and analyze the level of employee work stress at PT. Perawang Restu Experience in Siak Regency. The research method used is descriptive method that is by analyzing the data collected through questionnaires from the results of the study and linked to the theoretical basis in the literature review. The data collection using a questionnaire with a research sample of 39 respondents, namely project employees at PT. Perawang Restu Experience in Siak Regency. The results of data analysis research in this study can be seen that employees of PT. Perawang Siak's Restu Experience experiencing work stress can be seen from the answer 39 respondents who are in the Agree category because the number of scores obtained is 1,481. the dominant indicator causing work stress is work schedule at PT. Perawang Restu Experience is not in accordance with the needs of employees in completing work. PT employees. Restu Experience Perawang often works beyond predetermined working hours such as working late into the night and irregular working hours on holidays are often told to work because companies that use their services want to use on holidays so as not to interfere with company activities on working hours.

Keywords: Employee Stress

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan sertakemudah anuntuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Selain itu salawat dan salam buat junungan alam yakni Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat-Nya dari alam yang kurang berilmu pengetahuan menjadi berilmu pengetahuan.

Adapun maksud dan tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai tugas akhir penulis guna melengkapi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau. Akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“ANALISIS STRES KERJA KARYAWAN PADA PT. RESTU EXPERIENCE PERAWANG DI KABUPATEN SIAK”**

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis telah banyak mendapat bimbingan, pengarahan serta motivasi dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak **Prof Dr. Syafrinaldi.,SH.,MCL** selaku Rektor Universitas Islam Riau beserta Bapak Wakil Rektor I,II dan III Universitas Islam riau.
2. Bapak **Dr. Firdaus AR,SE.,M.Si., Ak.,CA** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

3. Bapak **Abd. Razak Jer, SE., M.Si** selaku Ketua Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dan Bapak **Awliya Afwa, SE., MM** selaku Sekretaris Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Bapak **H. Suyadi, SE., M.Si** selaku Pembimbing sekaligus Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang dalam penulisan skripsi ini telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk membimbing serta mengarahkan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan pengajaran dan ilmu pengetahuan kepada penulis selama di bangku perkuliahan
6. Bapak dan Ibu Karyawan Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar serta bersedia mengurus segala kelengkapan administrasi penulis, sehingga penulis dapat menyajikan skripsi ini.
7. PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak yang sudah berkenan memberi penulis tempat untuk penelitian dan juga memberikan data sehingga penulis bisa menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik dan benar.
8. Yang tersanjung kedua Orang Tua penulis, Ayahandaku dan Ibundaku yang telah memberikan dukungan moral dan materi serta selalu mengiringi setiap langkah kehidupan penulis dan Do'a yang selalu diucapkan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

9. Pada akhirnya tiada kata yang lebih indah yang dapat diucapkan untuk mengungkapkan semua rasa syukur selain ber Do'a semoga apa yang diberikan dalam penyelesaian karya kecil ini mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT. Amin YaRobalAlamin.

Pekanbaru, Maret 2020

AGIP CAHYONO
NPM 145210955



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1.4 Sistematika Penulisan	8
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	10
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2 Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2 Stres Kerja	12
2.2.1 Pengertian Stres Kerja	12
2.2.2 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja	14

2.2.3 Dampak Stres Kerja	19
2.2.4 Dimensi dan Indikator Stres Kerja Stres Kerja	21
2.3 Penelitian Terdahulu.....	22
2.4 Kerangka Pemikiran	24
2.5 Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Lokasi/Objek Penelitian	26
3.2 Operasional Variabel Penelitian	26
3.3 Populasi dan Sampel.....	27
3.4 Jenis dan Sumber Data	28
3.5 Teknik Pengumpulan Data	28
3.6 Teknik Analisis Data	29
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	32
4.1 Sejarah Singkat PT. Restu Experience	32
4.2 Struktur Organisasi PT. Restu Experience	33
4.3 Tugas dan Wewenang.....	34
4.4 Kegiatan Perusahaan	36
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
5.1 Identitas Responden.....	37
5.1.1 Jenis Kelamin.....	37
5.1.2 Tingkat Usia.....	38
5.1.3 Tingkat Pendidikan	39

5.1.4 Pengalaman Kerja	40
5.2 Uji Instrument Penelitian.....	41
5.2.1 Uji Validitas	41
5.2.2 Uji Reliabilitas	43
5.3 Analisis Stres kerja karyawan Pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak.....	44
5.3.1 Analisis Deskriptif Dimensi Kondisi Pekerjaan	44
5.3.2 Analisis Deskriptif Dimensi Stres Karena Peran	47
5.3.3 Analisis Deskriptif Dimensi Faktor Interpersonal	48
5.3.4 Analisis Deskriptif Dimensi Pengembangan Karir	50
5.3.5 Analisis Deskriptif Dimensi Struktur Organisasi.....	54
5.4 Pembahasan	61
BAB VI PENUTUP	64
6.1 Kesimpulan.....	64
6.2 Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN.....	68

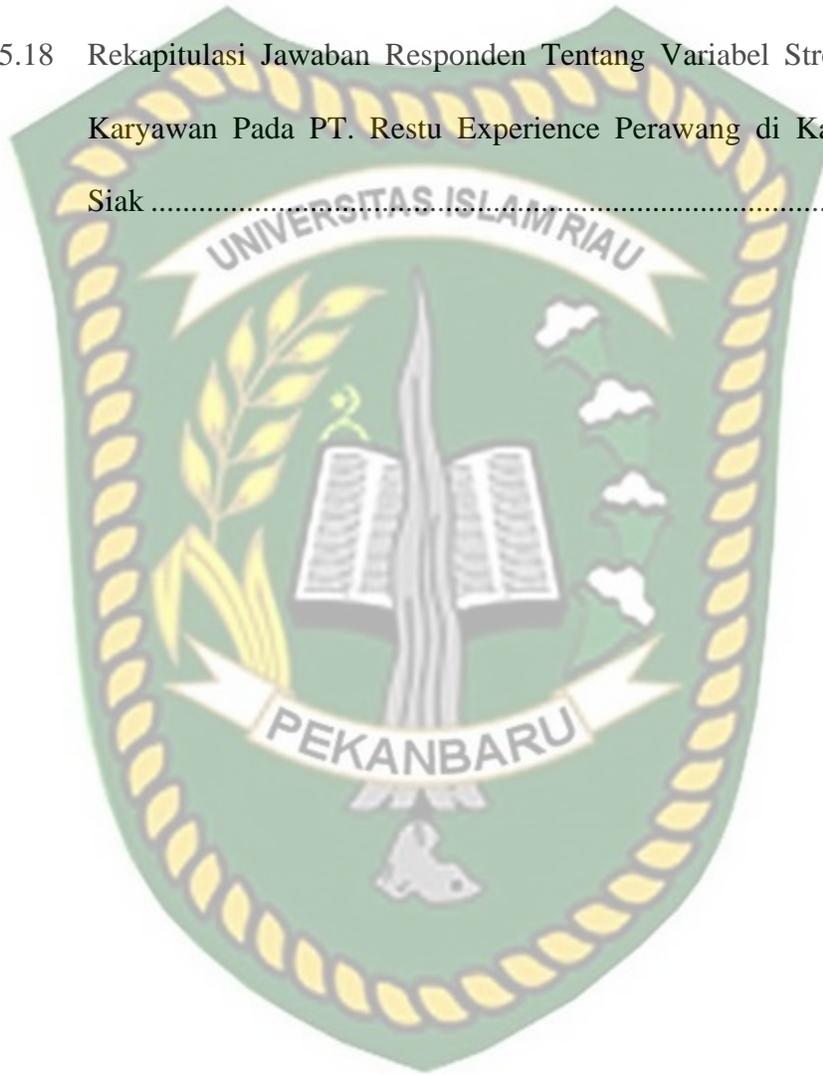
DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Data Jumlah Karyawan pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak Tahun 2018.....	3
Tabel 1.2	Data Target dan Realisasi Kerja Karyawan pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak Tahun 2014-2017.....	4
Tabel 1.3	Data <i>Turn Over</i> (Keluar - Masuk Karyawan) pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak Tahun 2014-2018.....	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	25
Tabel 3.2	Skala Pengukuran Kuesioner	29
Tabel 3.3	Penilaian Interval Kelas	30
Tabel 5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel 5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia	38
Tabel 5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	39
Tabel 5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja	40
Tabel 5.5	Hasil Uji Validitas	42
Tabel 5.6	Hasil Uji Reliabilitas.....	43
Tabel 5.7	Jawaban Responden Tentang Beban kerja yang saya pikul pada PT. Restu Experience Perawang saat ini terasa berlebihan	45
Tabel 5.8	Jawaban Responden Tentang Jadwal kerja pada PT. Restu Experience Perawang belum sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	46

Tabel 5.9	Jawaban Responden Tentang Karyawan saat ini merasa adanya ketidakjelasan perannya dalam bekerja pada PT. Restu Experience Perawang.....	47
Tabel 5.10	Jawaban Responden Tentang Hubungan antar sesama karyawan pada PT. Restu Experience Perawang belum terjaga dengan harmonis.....	48
Tabel 5.11	Jawaban Responden Tentang Hubungan antara karyawan dengan atasan saat ini belum terjalin dengan baik.....	49
Tabel 5.12	Jawaban Responden Tentang Promosi jabatan yang dilakukan pada PT. Restu Experience Perawang lebih rendah dibandingkan kemampuan karyawan.....	51
Tabel 5.13	Jawaban Responden Tentang Promosi jabatan yang dilakukan pada PT. Restu Experience Perawang lebih tinggi dibandingkan kemampuan karyawan.....	52
Tabel 5.14	Jawaban Responden Tentang Karyawan merasa karirnya kedepan tidak aman pada PT. Restu Experience Perawang.....	53
Tabel 5.15	Jawaban Responden Tentang Struktur yang ada pada PT. Restu Experience Perawang bersifat kaku dan tidak bersahabat bagi karyawan.....	54
Tabel 5.16	Jawaban Responden Tentang Pengawasan terhadap pekerjaan dirasa belum seimbang dengan pelatihan yang diberikan kepada karyawan.....	55

Tabel 5.17	Jawaban Responden Tentang Karyawan merasa belum sepenuhnya dilibatkan dalam pengambilan keputusan pada PT. Restu Experience Perawang.....	56
Tabel 5.18	Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Stres Kerja Karyawan Pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak	58



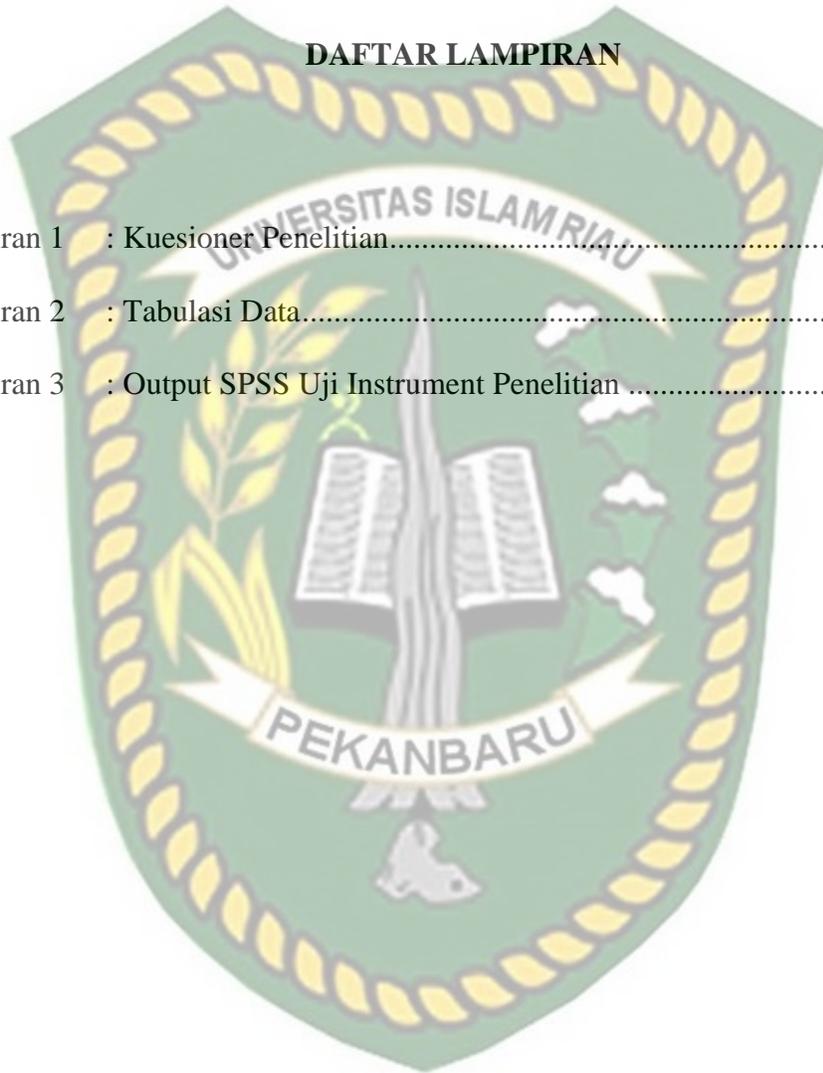
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Restu Experience (EXP) Perawang 2019 .	34



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian.....	70
Lampiran 2 : Tabulasi Data.....	74
Lampiran 3 : Output SPSS Uji Instrument Penelitian	77



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset yang berharga bagi perusahaan atau organisasi bisnis karena merupakan poros utama dalam melakukan tindakan, menentukan tujuan serta pengambilan keputusan yang tepat untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Untuk mendapatkan SDM yang handal dan berkualitas dibutuhkan pengelolaan yang tepat. Adanya pengelolaan yang lebih tepat mulai dari proses perekrutan, penyeleksian, pengklarifikasian, dan penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan dapat meningkatkan kinerja suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang profesional dapat memberikan keseimbangan antara kemampuan dan tuntutan perusahaan terhadap tuntutan karyawan. Kunci utama agar perusahaan dapat berkembang secara baik yaitu keseimbangan antara karyawan dan perusahaan.

Semakin berkembangnya perusahaan maka perubahan kondisi lingkungan pada perusahaan yang terjadi didalam maupun diluar organisasi baik berdampak secara langsung maupun tidak langsung dapat berdampak pada produktivitas karyawan dan perusahaan akan meningkatkan target perusahaan dan semakin kompleks. Tingginya tuntutan kinerja dan standar target kinerja yang ditentukan oleh perusahaan, maka karyawan akan berusaha untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun jika kualitas SDM yang dimiliki tidak dapat

beradaptasi dengan lingkungan yang terjadi, maka akan menimbulkan tekanan atau stres yang akan berdampak pada kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang baik yaitu kinerja yang kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya kinerja karyawan yang baik maka produktivitas perusahaan pun dapat meningkat. Peningkatan produktivitas inilah yang diharapkan oleh perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Stres pada karyawan dapat berdampak pada kinerja karyawan. Jika beban yang dirasakan karyawan terlalu berat, karyawan akan mengalami hambatan dalam berpikir dan akan berdampak juga pada terganggunya kesehatan. Stress yang terlalu lama yang dialami karyawan akan menjadi kerugian bagi perusahaan. Stress yang terlalu lama akan menyebabkan karyawan ingin keluar dari perusahaan, hal ini merupakan salah satu kerugian yang dapat timbul. Ada kalanya keluar masuk karyawan dapat berdampak positif, namun akan lebih banyak kerugian yang dialami. Misalnya karyawan yang baru masuk membawa pengaruh negatif bagi karyawan lain dan perusahaan. Bagi perusahaan harus mengeluarkan biaya yang dibutuhkan untuk proses rekrutmen karyawan, hilangnya waktu dan kesempatan yang ada. Hal ini akan sangat disayangkan karena akan menghambat kinerja perusahaan.

PT. Restu Experience Perawang merupakan sebuah perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang distribusi penyedia solusi sebagai CV. Star Globe yang berada di Perawang Kabupaten Siak. Perusahaan ini memberikan jasa pelayanan yaitu pelayanan service AC pada kantor-kantor yang telah menjadi konsumennya. Salah satu mitra atau kerjasama terbesar dari PT. Restu Experience Perawang ini adalah dengan PT. Indah Kiat *Pulp and Paper*. Kerjasama yang dilakukannya dengan PT. Indah Kiat *Pulp and Paper* adalah dengan sistem kontrak selama 2 tahun, apabila masa kontrak ini habis maka akan bersainglah para perusahaan-perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang yang sama untuk mengambil tender yang besar ini.

Adapun karyawan yang bekerja pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak Tahun 2018

No	Posisi / Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Site Manager	1 Orang
2	Ass. Manager	1 Orang
3	ADM	1 Orang
4	Safety	1 Orang
5	Senior Co	1 Orang
6	Project Co	1 Orang
7	Project Co	1 Orang
8	Karyawan Project	39 Orang
Total Jumlah Karyawan		46 Orang

Sumber: PT. Restu Experience, 2019.

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat dilihat data karyawan pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak tahun 2018 berdasarkan posisi atau jabatannya masing-masing. Dengan total keseluruhan jumlah karyawan yaitu sebanyak 46 orang karyawan. Yang terdiri dari karyawan pada posisi Site Manager, Assisten Manager, Administrasi, Safety, Senior Co, Project Co yaitu masing-masing terdiri dari 1 orang karyawan, dan Karyawan Project berjumlah sebanyak 39 orang karyawan.

Dibawah ini penulis mencoba untuk memaparkan mengenai target *site project* dan realisasi *site project* pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Data Target dan Realisasi Kerja Karyawan pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak Tahun 2014-2017

Tahun	Target (<i>Site Project</i>)	Realisasi Kerja (<i>Site Project</i>)	Persentase Pencapaian
2014	5.760	5.716	99.24
2015	5.785	5.491	94.92
2016	5.790	5.798	100.14
2017	5.850	5.421	92.67

Sumber : PT.Restu Experience Perawang, 2019.

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, dapat dilihat bahwa persentase pencapaian target (*site project*) pada PT. Restu Experience Perawang dalam 4 tahun terakhir mengalami keadaan yang berfluktuasi dan hanya tahun 2016 yang mencapai target perusahaan. Pada tahun 2014 persentase pencapaian realisasi kerja yaitu 99.24%, kemudian pada

tahun 2015 persentase pencapaian realisasi kerja mengalami penurunan menjadi 94.92%, selanjutnya pada tahun 2016 persentase pencapaian realisasi kerja yaitu 100.14% artinya telah mencapai target perusahaan, dan pada tahun 2017 mengalami penurunan yang cukup signifikan yaitu 92.67% yang merupakan persentase terendah selama 4 tahun terakhir. Dari tabel diatas dapat diindikasikan bahwa masih terjadinya kinerja karyawan yang belum optimal pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak.

Saat ini fenomena yang terjadi pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak yaitu tingkat *turn over* (keluar-masuk) karyawan yang cukup tinggi. Adapun tingkat *turn over* karyawan dalam lima tahun terakhir pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3
Data Turn Over (Keluar - Masuk Karyawan) pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak Tahun 2014-2018

Tahun	Jumlah Karyawan	Data (Keluar/Masuk) Karyawan	Persentase
2014	53	(Masuk) 7 orang	13,20
2015	48	(Keluar) 5 orang	10,41
2016	47	(Keluar) 1 orang	2,13
2017	51	(Masuk) 4 orang	7,84
2018	46	(Keluar) 5 orang	10,87

Sumber : PT.Restu Experience Perawang, 2019.

Dari tabel 1.3 diatas yaitu tentang data *turn over* atau data keluar masuknya karyawan pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak dalam lima tahun terakhir, dapat ditarik kesimpulan yaitu data keluar masuknya karyawan dalam lima

tahun terakhir tergolong tinggi dan cenderung berfluktuasi. Ini dapat diindikasikan karyawan belum merasa puas dengan hasil pekerjaannya pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak. Karyawan yang tidak memiliki kepuasan atas pekerjaannya akan berdampak kepada penurunan kinerja karyawan tersebut.

Dari pengamatan dan wawancara pra survey penulis dengan salah satu karyawan di lapangan, indikasi terjadinya stress kerja karyawan pada PT. Restu Experience Perawang ini dikarenakan beban kerja yang terlalu banyak sehingga para karyawan harus menyelesaikan pekerjaan melebihi waktu kerja di perusahaan. Kemudian karyawan juga merasa banyaknya tugas pekerjaannya saat ini melebihi kemampuan dari karyawan itu sendiri.

Sistem penilaian kinerja tidak hanya berguna untuk mengevaluasi kerja karyawan, tetapi juga untuk mengetahui bagaimana kondisi lingkungan yang terjadi didalam maupun diluar perusahaan yang menyebabkan terjadinya peningkatan atau penurunan kinerja karyawan, sehingga akan memberikan *feed back* yang tepat untuk keberlangsungan perusahaan. Jika karyawan tidak dapat beradaptasi dengan lingkungan, maka yang akan terjadi dapat menimbulkan tekanan atau stres kerja yang akan berdampak pada kinerja karyawan untuk perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik mengangkat penelitian dengan judul “**Analisis Stres Kerja Karyawan Pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis dapat merumuskan pokok permasalahan yaitu:

“Bagaimanakah stres kerja karyawan pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak”.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ingin dijawab, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui dan menganalisis stres kerja karyawan pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penulisan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi perusahaan, dengan adanya penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan informasi kepada pihak perusahaan khususnya pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak mengenai stres kerja karyawan.
- b. Bagi penulis, untuk mengaplikasi ilmu pengetahuan yang selama ini didapat semasa pendidikan dan dituangkan dalam penulisan ilmiah.
- c. Bagi pihak lain, diharapkan dapat dijadikan sumber informasi yang bermanfaat yakni sebagai sumbangan pikiran dan referensi dalam melakukan

penelitian yang sama pada tempat yang berbeda dengan penelitian ini untuk masa yang akan datang.

1.4 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini akan diuraikan tentang teori-teori yang relevan yaitu tentang stres kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai lokasi/objek penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data penelitian.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi, tugas serta aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan menganalisis data hasil penelitian sekaligus pembahasan.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab terakhir berisi dua sub bahasan yaitu kesimpulan dari penelitian dan saran sebagai bahan masukan untuk perusahaan dan pihak terkait.



BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumberdaya manusia (MSDM) bila diuraikan berasal dari kata manajemen dan sumberdaya manusia. Manajemen berarti mengarahkan dan mendorong SDM untuk bekerja sebagai patner dalam mencapai kesuksesan perusahaan dimasa sekarang dan masa yang akan datang.

Manajemen sumberdaya manusia adalah suatu cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumberdaya manusia (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu yang dimanaje oleh para profesional SDM dan manager sehingga 5 M dapat dikelola secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) perusahaan (Sri Indrastuti, 2014:1).

Manajemen mempunyai fungsi yang disebut dengan fungsi-fungsi manajemen berfungsi mengelola 6 M yaitu: machine, material, money, methoda dan market. Man adalah manusia atau SDM yang berfungsi mengelola 5M lainnya. Dengan adanya SDM yang mempunyai potensi maka pengelolaan 5M lainnya akan dapat berkembang dengan baik yang dapat menghasilkan kreatifitas dan inovasi dan membuat perusahaan dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga dapat memenangkan

persaingan pada pasar global melalui inovasi yang dapat menghasilkan *cost leadership* dan *product* diferensiasi yang semakin mengglobal.

SDM yang berpotensi akan memperkuat perusahaan baik sekarang maupun masa depan dengan memunculkan kreatifitas yang menghasilkan dapat menguasai pasar persaingan. Begitu besarnya peran *man* dalam mengelola 5 M lainnya, maka untuk itu perlu adanya perencanaan dalam mengelola *man* (SDM) tersebut dan dibutuhkan analisa-analisa yang tepat dan cepat dalam menghadapi tantangan bisnis dan memenangkannya.

Untuk menejemen sumber daya manusia diperlukan berbagai aktifitas departemen SDM dalam mencapai tujuan perusahaan, aktivitas manajemen SDM tersebut terungkap dalam beberapa kegiatan yang disebut dengan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia para ahli mengetengahkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang berbeda-beda namun kompetitif dengan mengarahkan assets SDM dalam menjalankan aktivitasnya sesuai dengan pergerakan bisnis.

2.1.2 Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia berperan sangat luas dalam menghendel perusahaan untuk mencapai kesuksesan sekarang dan dimasa datang.Oleh sebab itu MSDM harus berkembang dengan pesat sesuai dengan tuntutan lingkungan yang selalu berubah disesuaikan dengan perkembangan dunia bisnis.Lingkungan organisasi/dunia usaha berubah, teknologi dan ilmu

pengetahuan berubah dan ini merupakan tantangan bagi kesuksesan manajemen SDM di masa mendatang (Byars dan Rue: 1997).

Lingkungan organisasi menjadi lebih rumit dan beragam, keberagaman ini menuntut berbagai macam perubahan, perbedaan dan berbagai pendekatan-pendekatan dilakukan untuk mencapai kesuksesan bisnis. Peran manajemen SDM berkompetisi mencari cara untuk mempertahankan keberhasilan mereka dalam waktu lama dan tidak mudah ditiru oleh perusahaan pesaing.

Perubahan lingkungan selalu mendahului perubahan organisasi, menanggapi kondisi ekonomi dan persaingan, penilaian kembali berpuncak pada keputusan menutup satu atau beberapa unit bisnis atau melakukan ekspansi melalui akuisisi, perampangan organisasi, mengurangi jumlah tingkatan manajemen, merekayasa kembali, mengubah operasi perusahaan atau kombinasi pendekatan diatas dan lain sebagainya.

2.2 Stres Kerja

2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri. Pengertian lain menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Jika seorang

karyawan mengalami stres yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya, Handoko (dalam Hariyono, W. dkk., 2009 : 193).

Menurut Handoko (2008:200), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Selanjutnya Hasibuan (2014:204), menyatakan orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Heilriegel dan Slocum (dalam Wijono, 2010), mengatakan bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh empat faktor utama, yaitu konflik, ketidakpastian, tekanan dari tugas serta hubungan dengan pihak manajemen. Jadi, stres kerja merupakan umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Kemudian, dikatakan pula bahwa stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu tersebut. Stres kerja yang dapat meningkatkan motivasi karyawan dianggap sebagai stres yang positif (*eustress*). Sebaliknya, “stressor” yang dapat

mengakibatkan hancurnya produktivitas kerja karyawan dapat disebut sebagai stres negatif (*distress*).

Selanjutnya menurut Caplan dkk. (dalam Wijono, 2010), mengatakan bahwa stres kerja mengacu pada semua karakteristik pekerjaan yang mungkin memberi ancaman kepada individu tersebut. Dua jenis stres kerja mungkin mengancam individu, yaitu baik berupa tuntutan individu yang mungkin tidak berusaha mencapai kebutuhannya maupun persediaan yang tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan individu tersebut. Stres kerja menurut Mangkunegara (2008:157), adalah sebuah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari sikap, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari Individu maupun organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan.

2.2.2 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2014:204), faktor-faktor penyebab stres karyawan antara lain sebagai berikut :

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah.
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

Sedangkan menurut Ardana (2013:25), sumber stres antara lain meliputi faktor-faktor yang melekat pada pekerjaan, peranan dalam organisasi, hubungan-hubungan dalam organisasi, perkembangan karir, struktur dan iklim organisasi, hubungan organisasi dengan pihak luar, faktor dari dalam individu yang bersangkutan, dan kepemimpinan.

Sedang menurut Robbins (2012), terdapat tiga faktor penyebab stress yaitu:

1. Faktor lingkungan

Faktor lingkungan seperti ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan.

a. Ketidakpastian ekonomi

Ketidakpastian harga barang yang cenderung terus naik sedangkan kenaikan gaji karyawan tidak terlalu signifikan dengan kenaikan harga barang dan bahkan gaji karyawan cenderung tetap hal inilah yang

akan membuat karyawan menjadi stres karena kebutuhan pokoknya tidak tercukupi.

b. Ketidakpastian Politis

Batasan birokrasi menjadi salah satu sumber stres yang berpengaruh dengan pekerjaan. Karyawan akan merasa tertekan atau stres apabila karyawan merasa ada ancaman terhadap perubahan politik.

c. Ketidakpastian Teknologis

Inovasi-inovasi baru dapat membuat ketrampilan dan pengalaman seorang karyawan usang dalam waktu yang sangat pendek oleh karena itu ketidakpastian teknologi merupakan tipe ketiga yang dapat menyebabkan stres, komputer, robotika, otomatisasi dan ragam-ragam lain dari inovasi teknologis merupakan ancaman bagi banyak organisasi yang menyebabkan stres.

2. Faktor organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang atasan yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh.

a. Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik.

b. Tuntutan Peran

Tuntutan peran berpengaruh dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan hampir tidak bisa dirujuk atau dipuaskan.

c. Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain kurangnya dukungan sosial, rekan-rekan dan pengaruh pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, teristimewa diantara para karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

d. Struktur Organisasi

Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, serta di mana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada seorang karyawan merupakan suatu contoh dari variabel struktural yang dapat merupakan sumber potensial dari stres.

e. Kepemimpinan Organisasi

Menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi beberapa pejabat eksekutif keputusan menciptakan suatu budaya yang

dicirikan oleh ketegangan, rasa takut dan kecemasan karyawan membangun tekanan yang tidak realistis untuk berprestasi dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang berlebihan ketatnya dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikutinya.

f. Tahap Hidup Organisasi

Organisasi berjalan melalui suatu siklus, didirikan, tumbuh dan menjadi dewasa dan akhirnya merosot. Suatu, tahap kehidupan organisasi yaitu di mana dia ada dalam daur empat tahap ini, menciptakan masalah dan tekanan yang berbeda untuk para karyawan. Tahap pendirian dan kemerosotan sangat menimbulkan stres.

3. Faktor Individual

Faktor individual bisa mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan, terutama sekali faktor-faktor ini adalah isu keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian yang intern.

a. Masalah Keluarga

Keluarga secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan dan kesulitan disiplin pada anak-anak merupakan contoh dari masalah hubungan yang menciptakan stres bagi para karyawan dan terbawa ke tempat kerja.

b. Masalah Ekonomi

Masalah ekonomi diciptakan oleh individu yang terlalu merentangkan. Sumber daya keraguan karyawan merupakan suatu perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu perhatian karyawan terhadap kerja.

c. Kepribadian

Suatu faktor individual penting yang mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar dari seseorang, artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya mungkin berasal dalam kepribadian orang itu.

2.2.3 Dampak Stres Kerja

Menurut Rae (2008:153), stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selama dalam kondisi stres, karyawan merasa tidak mampu lagi melanjutkan pekerjaannya. Emosi karyawan yang stres kerja umumnya tidak stabil dan campur aduk sehingga menyebabkan perilaku agresif, permusuhan, dan penarikan (misalnya, sering absen). Perubahan kimia dalam tubuh individu yang stres kerja memiliki efek jangka panjang pada kesehatannya (Rae, 2008 : 158). Stres berbahaya karena merusak sistem daya tahan tubuh, sehingga mudah terserang penyakit, dan proses penyembuhannya pun lebih lama ketika terserang penyakit. Perusahaan harus mampu menganalisa biaya stres kerja yang dialami karyawan, mengatur tujuan untuk menjadi organisasi yang sehat, menciptakan program-program manajemen stres kerja karyawan, dan melatih

para manajer untuk mengenali gejala-gejala stres kerja yang mungkin dialami karyawan sedini mungkin.

Sedangkan menurut Luthans (2006:456), dampak stres kerja pada karyawan adalah sebagai berikut:

1) Masalah kesehatan fisik:

- a. Masalah sistem kekebalan tubuh,
- b. Masalah sistem kardiovaskular, seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung.
- c. Masalah sistem musculoskeletal, seperti sakit kepala dan sakit punggung.
- d. Masalah sistem gastrointestinal, seperti diare dan sembelit.

2) Masalah Psikologis

Tingkat stres tinggi mungkin disertai dengan kemarahan, kecemasan, depresi, gelisah, cepat marah, tegang, dan bosan. Sebuah studi menemukan bahwa dampak stres yang paling kuat adalah pada tindakan agresif, seperti sabotase, agresi antar-pribadi, permusuhan, dan keluhan. Jenis masalah psikologis tersebut relevan dengan kinerja yang buruk, penghargaan diri yang rendah, benci pada pengawasan, ketidakmampuan untuk berkonsentrasi dan membuat keputusan, dan ketidakpuasan kerja.

3) Masalah perilaku

Perilaku langsung yang menyertai tingkat stres yang tinggi mencakup makan sedikit atau perubahan makan berlebihan, tidak dapat tidur, merokok dan minum, dan penyalahgunaan obat-obatan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2014), disebutkan bahwa dampak dari stres kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Stres kerja cenderung membuat kinerja karyawan akan menurun.
- 2) Kinerja karyawan tidak akan optimal jika mengalami tekanan yang berat dalam bekerja.
- 3) Stres kerja cenderung membuat karyawan malas bekerja sehingga sering absen.
- 4) Karyawan sering meninggalkan pekerjaan tanpa izin karena kondisi kerja yang kurang nyaman.
- 5) Karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan karena beban yang cukup berat.

2.2.4 Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Dimensi itu mempunyai pengertian suatu batas yang mengisolir keberadaan sesuatu eksistensi. Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Dimensi dan stres kerja menurut Cooper (dikutip oleh Veithzal & Ella Jauvani Sagala, 2010:314), yaitu :

1. Kondisi pekerjaan
 - a. Beban kerja dalam faktor internal
 - b. Beban kerja dalam faktor eksternal
 - c. Jadwal kerja
2. Peran
 - a. Ketidak jelasan peran
3. Faktor interpersonal
 - a. Hasil kerja dan system dukungan sosial yang baik
 - b. Perhatian manajemen terhadap hasil kerja karyawan
4. Perkembangan karier
 - a. Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya
 - b. Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya
 - c. Keamanan pekerjaan
5. Struktur organisasi
 - a. Struktur organisasi membantu karyawan memahami lingkungan kerja
 - b. Pengawasan jelas dan sesuai standar organisasi
 - c. Keterlibatan dalam membuat keputusan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Adapun hasil-hasil penelitian yang dijadikan perbandingan dengan penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Siti Rahmawati (2009)	Analisis stres kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bogor.	Analisis Deskriptif	Faktor-faktor penyebab stres kerja (stressor) karyawan PT BRI (Persero) Tbk Cabang Bogor terdiri dari tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan hubungan antarpribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tahap hidup organisasi. Tingkat stres kerja karyawan PT BRI (Persero) Tbk Cabang Bogor secara keseluruhan tergolong pada kategori rendah.
No	Peneliti	Judul	Analisis Data	Hasil Penelitian
2	Shandy E Santayana (2013)	Analisis stres kerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bah Jambi	Analisis Deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator yang paling utama muncul pada saat karyawan mengalami stres kerja adalah indikator perilaku yaitu seperti kegelisahan dan gangguan tidur.
3	Alini Gilang (2015)	Analisis stres kerja karyawan pada PT. Pikiran Rakyat.	Analisis deskriptif kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres kerja karyawan berada pada

				kategori sedang, artinya karyawan memiliki stres kerja yang cukup, tidak terlalu tinggi dan tidak pula terlalu rendah.
--	--	--	--	--

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019.

2.4 Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran penelitian dapat dilihat pada gambar 2.1 dibawah ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber : Veithzal & Ella Jauvani Sagala, 2010:314.

2.5 Hipotesis

Berawal dari kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian yaitu:

“Diduga karyawan pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak mengalami stress kerja”.



BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi / Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak. PT. Restu Experience (RXP) Perawang merupakan sebuah perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang distribusi penyedia solusi sebagai CV. Star Globe. Lokasi Kantor di Bandung sebagai kantor pusat dan Perawang Riau untuk Kantor cabang untuk menutupi daerah Sumatera.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang akan dianalisis dalam pembahasan ini dapat didefinisikan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang berlebihan dapat	1. Kondisi pekerjaan	a. Beban kerja yang berlebihan. b. Jadwal kerja.	Ordinal
	2. Stress karena peran	c. Ketidakjelasan peran	
	3. Faktor interpersonal	d. Hubungan antar rekan kerja. e. Hubungan dengan pimpinan	
	4. Pengembangan karir	f. Promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya. g. Promosi jabatan yang lebih tinggi	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugasnya (Veithzal & Ella Jauvani Sagala, 2010:314)		dari kemampuannya. h. Keamanan pekerjaan	
	5. Struktur organisasi	i. Struktur yang kaku dan tidak bersahabat. j. Pengawasan dan pelatihan tidak seimbang. k. Keterlibatan dalam membuat keputusan.	

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Restu Experience Perawang Tahun 2018 yang berjumlah sebanyak 46 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2010:130). Pada penelitian ini sampel yang digunakan difokuskan kepada karyawan bagian Project yaitu dengan jumlah 39 orang responden. Alasannya dikarenakan pertimbangan karyawan pada bagian inilah yang memiliki tingkat

stres kerja yang tinggi di lapangan, dan banyak mengalami persoalan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan dan pelanggan.

Teknik penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan metode purposive sampling, yaitu teknik penarikan sampel yang didasarkan pada pertimbangan tertentu.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini pada dasarnya ada 2 data. Adapun jenis dan sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner langsung kepada responden atau karyawan yang menjadi objek dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang didapatkan untuk mendukung dan menjelaskan masalah, yaitu sumber data yang diperoleh dari pihak PT. Restu Experience Perawang, jurnal, artikel dari internet, dan berbagai sumber lainnya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang relevan dengan masalah yang diteliti kepada responden, yang ditulis kemudian untuk dijawab.

2. Observasi

Dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui lebih dalam lagi tentang fenomena yang terjadi di lapangan terkait dengan stres kerja karyawan.

3. Studi Pustaka dan Dokumentasi

Pengumpulan data melalui studi kepustakaan dan dokumentasi bertujuan untuk menggali informasi sebanyak mungkin mengenai objek serta elemen-elemen yang terkait dalam penelitian ini.

3.6 Teknik Analisis Data

Untuk teknik analisis data yang akan digunakan penulis pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu suatu analisis data dengan cara mengelompokkan data yang disusun sedemikian rupa, ditabulasikan dan

kemudian menghubungkannya dengan teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan.

Penulis nantinya akan mentransformasikan data kualitatif pada kuesioner menjadi data kuantitatif dengan memberikan skor atau bobot nilai pada kuesioner dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Pengukuran Kuesioner

Kategori Pilihan Jawaban		Skor/Bobot Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
CS	Cukup Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2013.

Dari skala tersebut dapat dilihat bahwa semakin tinggi skor yang diperoleh maka akan semakin baik tingkat komitmen organisasi. Kuesioner akan disusun berdasarkan item-item dengan menggunakan skala ordinal (1-5) selanjutnya ditransformasikan kedalam pengukuran interval.

1) Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

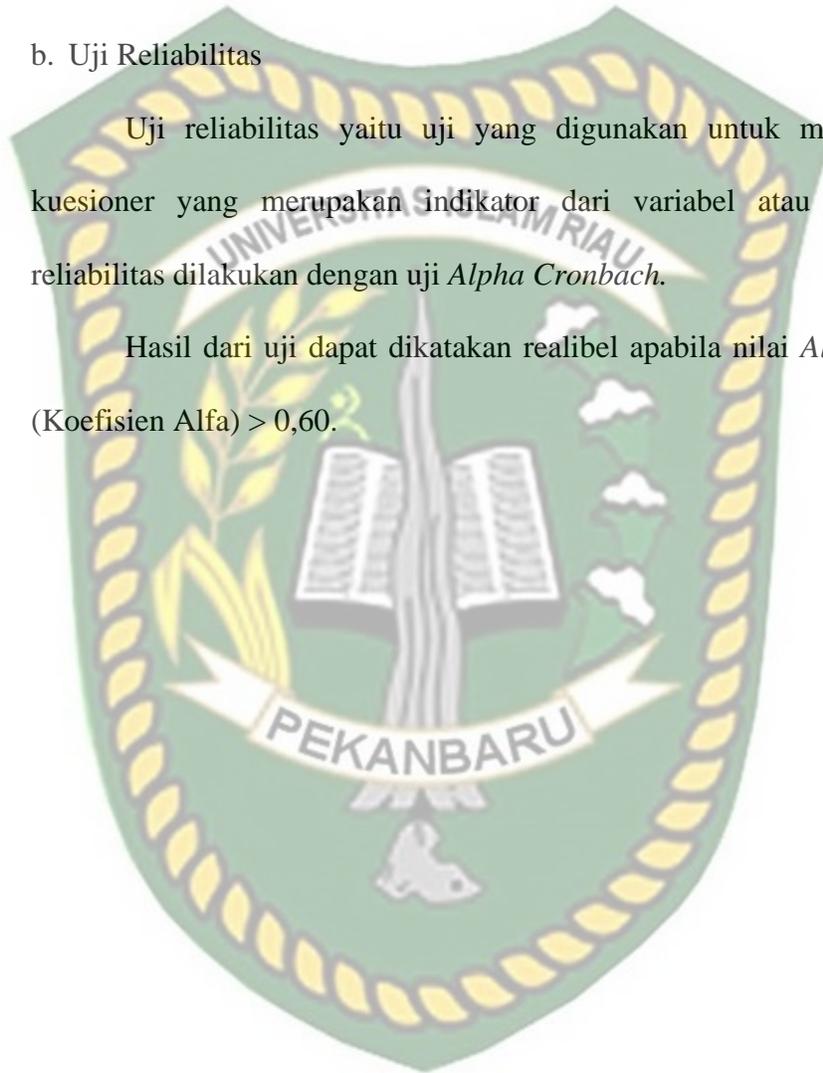
Uji validitas data yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai *Corrected Item Total Correlations* (r-hitung) lebih besar dibandingkan nilai r-tabel seperti yang dijelaskan (Sugiyono, 2010).

Bila korelasi tiap faktor positif dan lebih besar dibandingkan nilai r -tabel, maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu uji yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *Alpha Cronbach*.

Hasil dari uji dapat dikatakan realibel apabila nilai *Alpha Cronbach* (Koefisien Alfa) $> 0,60$.



BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Restu Experience

PT. Restu Experience adalah perusahaan distribusi penyedia solusi sebagai CV. STAR GLOBE. Lokasi Kantor kami di Indonesia di Bandung sebagai kantor pusat dan Perawang Riau untuk Kantor cabang untuk menutupi daerah Sumatera.

Perusahaan secara konsisten menyediakan desain, rekayasa, manufaktur, instalasi, komisioning, pemeliharaan, penjualan dan layanan lainnya untuk listrik, komunikasi, konstruksi sipil dan sistem kontrol. Keberadaan perusahaan ini adalah untuk memberikan layanan premium, dengan biaya yang kompetitif untuk mendukung kebutuhan industri.

Visi:

Untuk menjadi Perusahaan berkelas sebagai penyedia layanan untuk CME Konstruksi, Manufaktur dan Pasokan Bahan.

Misi:

1. Untuk mengembangkan RXP untuk menjadi perusahaan dengan nilai tambah yang tinggi di jalan.
2. Menciptakan sistematis, akuntabilitas, biaya yang efisien, menguntungkan dan kuat perusahaan berkelanjutan.

3. Fokus pada modal manusia, inovasi, jaringan yang kuat dengan tertinggi yang bersangkutan untuk HSE.

Adapun lingkup bisnis PT. Restu Experience yaitu menyediakan pelayanan :

- 1) Konstruksi dan Pasokan Bahan, untuk konstruksi, Manufacturing & Listrik
- 2) Manufacturing
- 3) Teknik: Desain fabrikasi, Instalasi, Commissioning, dan Pemeliharaan Jasa untuk Mechanical dan Electrical
- 4) Penjualan dan Jasa Lainnya untuk Komunikasi Listrik, Konstruksi Sipil dan *Control System*.

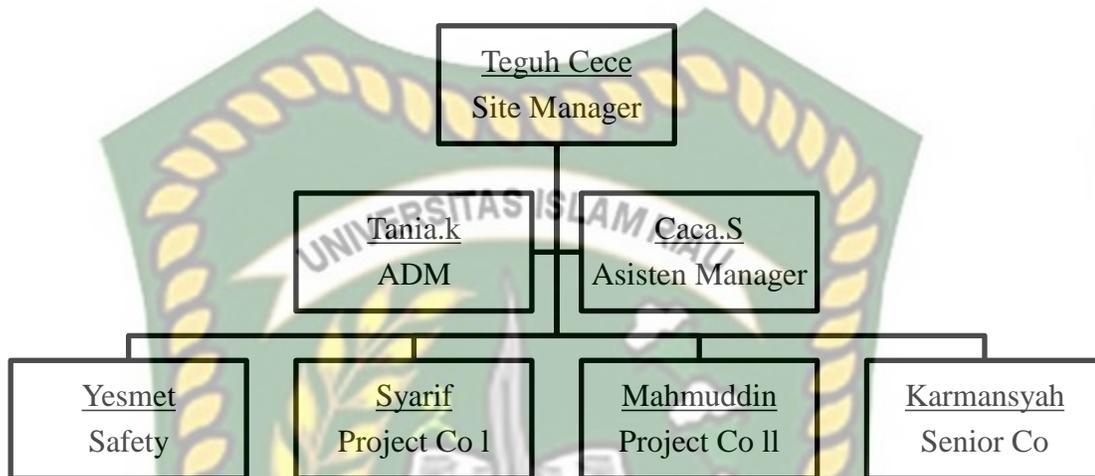
4.2 Struktur Organisasi PT. Restu Experience

Struktur organisasi adalah suatu gambaran susunan dan hubungan antara bagian serta posisi karyawan yang fungsinya memberikan penjelasan bagaimana pembagian suatu tanggung jawab masing - masing anggota organisasi, sehingga masing - masing anggota dapat mengerti dan paham akan tugas dan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab tentunya setiap perusahaan memiliki struktur organisasi yang tidak sama antara satu perusahaan dengan perusahaan lain.

Untuk lebih jelasnya tentang struktur organisasi pada PT. Restu Experience Perawang dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Restu Experience (EXP) Perawang 2019



Sumber: Data Base PT. Restu Experience Perawang, 2019.

4.3 Tugas dan Wewenang

Adapun tugas dan wewenang masing-masing bagian dalam struktur organisasi adalah sebagai berikut:

a. Site Manager

- Merencanakan, mengelola dan menganalisis segala aktivitas fungsional seperti operasional, SDM, keuangan dan pemasaran
- Merencanakan dan mengelola penganggaran, lalu mengamati dan menganalisis apabila terjadi kejanggalan
- Mengidentifikasi dan meningkatkan performa operasional perusahaan dengan cara memotivasi berbagai divisi perusahaan

- Mengambil berbagai keputusan strategis yang berdampak baik bagi sustainabilitas perusahaan berdasarkan hasil analisa data dan fakta, baik yang menjadi rekam jejak perusahaan berbagai factor lingkungan bisnis.
- Membuat kebijakan, prosedur dan standar organisasi perusahaan

b. Asisten Manager

- Membantu site manager menyelesaikan pekerjaannya.

c. ADM

- Menyelesaikan pembayaran
- Membuat absensi bulanan karyawan
- Membuat slip gaji karyawan

d. Safety

- Mengantisipasi keberadaan faktor penyebab bahaya dan melakukan pencegahan sebelumnya.
- Memahami jenis-jenis bahaya yang ada di tempat kerja.
- Mengendalikan terjadinya bahaya atau komplikasi
- Mengevaluasi tingkat bahaya di tempat kerja

e. Project Co I dan Project Co II

- Mengatur pembagian kerja karyawan di lapangan dan membuat laporan harian yang di kerjakan karyawan.

f. Senior Co

- Mengawas kerja co I dan co II di lapangan

4.4 Kegiatan Perusahaan

Tujuan Perusahaan ini memilah dan berencana untuk memecahkan masalah sangat cepat serta tongkat ke timeline sebanyak mungkin seperti :

a. Jasa Industri CME Contruction

Perusahaan ini menyediakan layanan berkualitas tinggi untuk melakukan konstruksi mekanik dan listrik seperti peletakan kabel, instalasi kabel tray, terminasi untuk tegangan rendah untuk tegangan tinggi. Instalasi untuk transformator daya tinggi, berbagai panel dari pks untuk beralih gigi, motor, mesin termasuk instrumentasi dan seterusnya.

b. Otomasi dan Kontrol layanan

Perbaikan, membangun mesin pemilih-mekanik dengan terlibat untuk pneumatik, PLC, berbagai dikendalikan bermotor, solenoid, belting, bergerak lengan dan lain-lain komponen otomatisasi termasuk perbaikan layanan papan elektronik.

c. Suplay Umum Untuk Kebutuhan Industrial

Dengan pengalaman panjang dan kemampuan jaringan yang kuat untuk sumber untuk kebutuhan komponen industri, Perusahaan senang untuk membantu Anda mendapatkan layanan premium dengan biaya yang sangat kompetitif.

d. Pengalaman bersertifikat

Dengan lebih dari 100 proyek, klien kami telah dihitung pada kami untuk menyediakan tepat waktu dan menghabiskan perbaikan rencana.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Pada bab ini akan dibahas analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tentang analisis stres kerja karyawan pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui tingkat stres kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Data-data yang dianalisis diperoleh melalui kuesioner yang ditujukan kepada para responden yang merupakan karyawan pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak. Maka terlebih dahulu akan dianalisis identitas responden yang menjadi sampel pada penelitian ini yang berjumlah 39 responden. Hal-hal tersebut antara lain mencakup jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja yang menjadi responden dalam penelitian ini.

5.1.1 Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin responden penelitian yaitu karyawan pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak, maka dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut ini:

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	39	100.00
2	Perempuan	-	-
Jumlah		39	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.1 diatas, diketahui bahwa dari 39 responden pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak, responden yang berjenis kelamin Laki-Laki yaitu sebanyak 39 orang atau 100.00%, dan sedangkan yang berjenis kelamin Perempuan tidak ada. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak mayoritasnya adalah berjenis kelamin Laki-Laki. Hal ini dikarenakan responden pada penelitian ini difokuskan kepada karyawan bagian lapangan (project), karyawan dengan jenis kelamin laki-laki dinilai lebih dapat bergerak aktif di lapangan saat melakukan pekerjaan.

5.1.2 Tingkat Usia

Untuk melihat karakteristik responden penelitian berdasarkan tingkat usia, maka akan disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Kelompok Umur	Frekuensi	Persentase
1	20 s.d 29	6	15.38
2	30 s.d 39	22	56.41
3	40 s.d 49	11	28.21
4	> 50	-	-
Jumlah		39	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.2 diatas, diketahui bahwa dari 39 responden pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak, responden yang berusia antara 20 s.d 29 tahun yaitu sebanyak 6 orang atau 15.38%, responden yang berusia antara 30 s.d 39 tahun yaitu sebanyak 22 orang atau 56.41%, responden

yang berusia antara 40 s.d 49 tahun yaitu sebanyak 11 orang atau 28.21%, dan responden yang berusia diatas 50 tahun tidak ada. Dengan demikian responden terbanyak yaitu karyawan pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak adalah responden yang berusia antara 30 s.d 39 tahun.

5.1.3 Tingkat Pendidikan

Untuk melihat karakteristik responden penelitian berdasarkan tingkat pendidikannya, maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA/Sederajat	37	94.87
2	Diploma	2	5.13
3	S1	-	-
4	S2	-	-
Jumlah		39	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.3 diatas, diketahui bahwa dari 39 responden pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak, responden penelitian dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat yaitu sebanyak 37 orang atau 94.87%, dan responden dengan tingkat pendidikan Diploma yaitu sebanyak 2 orang atau 5.13%, sedangkan untuk responden dengan tingkat pendidikan S1, dan S2 tidak ada. Dengan demikian secara garis besar dapat dilihat karyawan yang bekerja pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak mayoritasnya adalah dengan latar pendidikan SMA/Sederajat. Hal ini dikarenakan bahwa responden penelitian difokuskan kepada karyawan bagian

lapangan (project), pihak perusahaan menilai pada posisi (bagian) lapangan ini tidak terlalu memerlukan tingkat pendidikan yang tinggi seperti sarjana, maupun magister.

5.1.4 Pengalaman Kerja

Adapun untuk melihat karakteristik responden penelitian berdasarkan pengalaman bekerjanya, maka akan disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

No	Pengalaman Kerja	Frekuensi	Persentase
1	< 1 Tahun	-	-
2	1 s.d 5 Tahun	33	84.62
3	6 s.d 10 Tahun	6	15.38
4	> 10 Tahun	-	-
Jumlah		39	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.4 diatas, diketahui bahwa dari 39 responden pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak, responden penelitian dengan pengalaman kerja kurang dari 1 tahun tidak ada, responden dengan pengalaman kerja antara 1 sampai 5 tahun yaitu sebanyak 33 orang atau 84.62%, responden dengan pengalaman kerja antara 6 sampai 10 tahun yaitu sebanyak 6 orang atau 15.38%, dan responden dengan pengalaman kerja diatas 10 tahun tidak ada. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden penelitian yaitu karyawan pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak mayoritasnya adalah dengan lama pengalaman bekerja antara 1 sampai 5 tahun.

5.2 Uji Instrument Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada para responden melalui variabel stres kerja karyawan (Y) maka perlu diuji kelayakan dari masing-masing variabel dan indikator-indikator tersebut, atau dapat juga dikatakan sebagai pengujian kualitas data yang bertujuan untuk menentukan batas-batas kebenaran ketepatan alat ukur (kuesioner) suatu indikator variabel penelitian yang dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

5.2.1 Uji Validitas

Berkaitan dengan pengujian validitas instrument, Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan atau keaslian suatu alat ukur. Jika instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid, sehingga valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Menurut Sugiyono (2013), perlu diketahui bahwa keputusan hasil perhitungan korelasi dapat dinyatakan dengan r -hitung dan r -tabel sebagai berikut: Jika r -hitung $>$ r -tabel maka dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r -hitung $<$ r -tabel maka dinyatakan tidak valid.

Pengukuran validitas instrument menggunakan korelasi produk moment dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$) dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Uji validitas yang ditentukan pada penelitian ini berjumlah sebanyak 39 orang responden. Kemudian untuk

menentukan r tabel digunakan rumus: $df = n - 2$, berarti $39 - 2 = 37$. Dari r tabel uji dua arah untuk $\alpha = 5\%$ diketahui nilai r tabel sebesar 0,325.

Kemudian untuk mendapatkan nilai koefisien korelasi r_{hitung} dari item pertanyaan (instrument) yang digunakan untuk variabel stres kerja karyawan (Y) pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak, diperoleh hasil output SPSS dan nilai r_{tabel} yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r – hitung	r – table	Keterangan
Stres Kerja (Y)	Y.1	0.448	0.325	Valid
	Y.2	0.385	0.325	Valid
	Y.3	0.578	0.325	Valid
	Y.4	0.392	0.325	Valid
	Y.5	0.530	0.325	Valid
	Y.6	0.730	0.325	Valid
	Y.7	0.462	0.325	Valid
	Y.8	0.662	0.325	Valid
	Y.9	0.711	0.325	Valid
	Y.10	0.333	0.325	Valid
	Y.11	0.544	0.325	Valid

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.5 diatas, dapat dilihat nilai *corrected item total* (r_{hitung}) lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian berarti butir-butir pernyataan tentang variabel stres kerja karyawan (Y) yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan valid dan layak dianalisis.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas ialah angka indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau dapat diandalkan. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala yang sama.

Pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Pengukuran yang reliabilitas menunjukkan instrument sudah dipercaya sehingga menghasilkan data yang dapat dipercaya. Uji reliabilitas merupakan alat untuk indikator dari variabel dan konstruk, SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu pengukuran dapat diandalkan apabila memiliki koefisien *Cronbach Alpha* sama atau lebih dari 0,60.

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
1	Stres Kerja (Y)	0.721	0.60	Reliabel

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.6 diatas, dapat dilihat koefisien alpha untuk variabel stres kerja karyawan (Y) adalah sebesar $0.721 > 0.60$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument pada penelitian ini telah reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai koefisien alpha 0.60. Berarti variabel yang digunakan sudah konsisten dan dapat dipercaya.

5.3 Analisis Stres kerja karyawan Pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang karyawan untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya di perusahaan.

Dalam penelitian ini terdapat 5 dimensi untuk mengukur bagaimana tingkat stres kerja karyawan pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak, yang meliputi dimensi kondisi pekerjaan, stres karena peran faktor interpersonal, pengembangan karir, dan struktur organisasi. Untuk lebih jelasnya mengenai dimensi-dimensi tersebut maka akan diuraikan secara rinci dibawah ini:

5.3.1 Analisis Deskriptif Dimensi Kondisi Pekerjaan

Terdapat 2 indikator untuk mengukur tentang dimensi kondisi pekerjaan pada penelitian ini, yaitu antara lain: beban kerja yang berlebihan, dan jadwal kerja. Untuk dapat melihat hasil jawaban responden terhadap pernyataan tentang indikator ini, maka dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

1. Indikator beban kerja yang berlebihan

Tabel 5.7
Jawaban responden tentang Beban kerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	2	5.13
2	Setuju	5	12.82
3	Cukup Setuju	30	76.92
4	Tidak Setuju	2	5.13
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		39	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.7 diatas, dapat diketahui dari 39 orang responden yaitu karyawan PT. Restu Experience Perawang memberikan tanggapan terkait Beban kerja yang saya pikul pada PT. Restu Experience Perawang saat ini terasa berlebihan. Responden yang memberikan pernyataan Cukup Setuju yaitu terdapat 30 orang atau dengan persentase 76.92%, selanjutnya diikuti oleh responden yang memberikan pernyataan Setuju yaitu terdapat 5 orang atau dengan persentase 12.82%, kemudian responden yang memberikan pernyataan Sangat Setuju dan Tidak Setuju yaitu masing-masing terdapat 2 orang atau dengan persentase 5.13%, sedangkan responden yang memberikan pernyataan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Maka dapat disimpulkan bahwa kategori tanggapan responden terhadap pernyataan tentang Beban kerja yang saya pikul pada PT. Restu Experience Perawang saat ini terasa berlebihan berada pada kategori Cukup Setuju.

2. Indikator jadwal kerja

Tabel 5.8
Jawaban responden tentang Jadwal kerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	6	15.38
2	Setuju	23	58.97
3	Cukup Setuju	9	23.08
4	Tidak Setuju	1	2.56
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		39	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.8 diatas, dapat diketahui dari 39 orang responden yaitu karyawan PT. Restu Experience Perawang memberikan tanggapan terkait Jadwal kerja pada PT. Restu Experience Perawang belum sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Responden yang memberikan pernyataan Setuju yaitu terdapat 23 orang atau dengan persentase 58.97%, selanjutnya diikuti oleh responden yang memberikan pernyataan Cukup Setuju yaitu terdapat 9 orang atau dengan persentase 23.08%, kemudian responden yang memberikan pernyataan Sangat Setuju yaitu terdapat 6 orang atau dengan persentase 15.38%, responden yang memberikan pernyataan Tidak Setuju yaitu terdapat 1 orang atau dengan persentase 2.56%, sedangkan responden yang memberikan pernyataan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Maka dapat disimpulkan bahwa kategori tanggapan responden terhadap pernyataan tentang Jadwal kerja pada PT. Restu Experience Perawang belum sesuai dengan

kebutuhan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan berada pada kategori Setuju.

5.3.2 Analisis Deskriptif Dimensi Stres Karena Peran

Terdapat 1 indikator untuk mengukur tentang dimensi stres karena peran pada penelitian ini, yaitu: ketidakjelasan peran. Untuk dapat melihat hasil jawaban responden terhadap pernyataan tentang indikator ini, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Indikator ketidakjelasan peran

Tabel 5.9
Jawaban responden tentang Ketidakjelasan peran

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	10.26
2	Setuju	6	15.38
3	Cukup Setuju	25	64.10
4	Tidak Setuju	4	10.26
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		39	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.9 diatas, dapat diketahui dari 39 orang responden yaitu karyawan PT. Restu Experience Perawang memberikan tanggapan terkait Karyawan saat ini merasa adanya ketidakjelasan perannya dalam bekerja pada PT. Restu Experience Perawang. Responden yang memberikan pernyataan Cukup Setuju yaitu terdapat 25 orang atau dengan persentase 64.10%, selanjutnya diikuti oleh responden yang memberikan pernyataan Setuju yaitu terdapat 6 orang atau dengan persentase 15.38%, kemudian responden yang

memberikan pernyataan Setuju dan Tidak Setuju yaitu masing-masing terdapat 4 orang atau dengan persentase 10.26%, sedangkan responden yang memberikan pernyataan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Maka dapat disimpulkan bahwa kategori tanggapan responden terhadap pernyataan tentang Karyawan saat ini merasa adanya ketidakjelasan perannya dalam bekerja pada PT. Restu Experience Perawang berada pada kategori Cukup Setuju.

5.3.3 Analisis Deskriptif Dimensi Faktor Interpersonal

Terdapat 2 indikator untuk mengukur tentang dimensi faktor interpersonal pada penelitian ini, yaitu antara lain: hubungan antar teman, dan hubungan dengan pimpinan. Untuk dapat melihat hasil jawaban responden terhadap pernyataan tentang indikator ini, maka dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

1. Indikator hubungan antar teman

Tabel 5.10

Jawaban responden tentang Hubungan antar teman

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	6	15.38
2	Setuju	5	12.82
3	Cukup Setuju	19	48.72
4	Tidak Setuju	9	23.08
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		39	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.10 diatas, dapat diketahui dari 39 orang responden yaitu karyawan PT. Restu Experience Perawang memberikan tanggapan terkait

Hubungan antar sesama karyawan pada PT. Restu Experience Perawang belum terjaga dengan harmonis. Responden yang memberikan pernyataan Cukup Setuju yaitu terdapat 19 orang atau dengan persentase 48.72%, selanjutnya diikuti oleh responden yang memberikan pernyataan Tidak Setuju yaitu terdapat 9 orang atau dengan persentase 23.08%, kemudian responden yang memberikan pernyataan Sangat Setuju yaitu terdapat 6 orang atau dengan persentase 15.38%, responden yang memberikan pernyataan Setuju yaitu terdapat 5 orang atau dengan persentase 12.82%, sedangkan responden yang memberikan pernyataan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Maka dapat disimpulkan bahwa kategori tanggapan responden terhadap pernyataan tentang Hubungan antar sesama karyawan pada PT. Restu Experience Perawang belum terjaga dengan harmonis berada pada kategori Cukup Setuju.

2. Indikator hubungan dengan pimpinan

Tabel 5.11

Jawaban responden tentang Hubungan dengan pimpinan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	20.51
2	Setuju	9	23.08
3	Cukup Setuju	19	48.72
4	Tidak Setuju	3	7.69
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		39	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.11 diatas, dapat diketahui dari 39 orang responden yaitu karyawan PT. Restu Experience Perawang memberikan tanggapan terkait

Hubungan antara karyawan dengan atasan saat ini belum terjalin dengan baik. Responden yang memberikan pernyataan Cukup Setuju yaitu terdapat 19 orang atau dengan persentase 48.72%, selanjutnya diikuti oleh responden yang memberikan pernyataan Setuju yaitu terdapat 9 orang atau dengan persentase 23.08%, kemudian responden yang memberikan pernyataan Sangat Setuju yaitu terdapat 8 orang atau dengan persentase 20.51%, responden yang memberikan pernyataan Tidak Setuju yaitu terdapat 3 orang atau dengan persentase 7.69%, sedangkan responden yang memberikan pernyataan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Maka dapat disimpulkan bahwa kategori tanggapan responden terhadap pernyataan tentang Hubungan antara karyawan dengan atasan saat ini belum terjalin dengan baik berada pada kategori Cukup Setuju.

5.3.4 Analisis Deskriptif Dimensi Pengembangan Karir

Terdapat 3 indikator untuk mengukur tentang dimensi pengembangan karir pada penelitian ini, yaitu antara lain: promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya, dan keamanan pekerjaan. Untuk dapat melihat hasil jawaban responden terhadap pernyataan tentang indikator ini, maka dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

1. Indikator promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuan

Tabel 5.12
Jawaban responden tentang Promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	6	15.38
2	Setuju	10	25.64
3	Cukup Setuju	19	48.72
4	Tidak Setuju	4	10.26
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		39	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.12 diatas, dapat diketahui dari 39 orang responden yaitu karyawan PT. Restu Experience Perawang memberikan tanggapan terkait Promosi jabatan yang dilakukan pada PT. Restu Experience Perawang lebih rendah dibandingkan kemampuan karyawan. Responden yang memberikan pernyataan Cukup Setuju yaitu terdapat 19 orang atau dengan persentase 48.72%, selanjutnya diikuti oleh responden yang memberikan pernyataan Setuju yaitu terdapat 10 orang atau dengan persentase 25.64%, kemudian responden yang memberikan pernyataan Sangat Setuju yaitu terdapat 6 orang atau dengan persentase 15.38%, responden yang memberikan pernyataan Tidak Setuju yaitu terdapat 4 orang atau dengan persentase 10.26%, sedangkan responden yang memberikan pernyataan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Maka dapat disimpulkan bahwa kategori tanggapan responden terhadap pernyataan tentang Promosi jabatan yang dilakukan pada PT. Restu Experience Perawang

lebih rendah dibandingkan kemampuan karyawan berada pada kategori Cukup Setuju.

1. Indikator promosi jabatan yang lebih tinggi dari kemampuan

Tabel 5.13
Jawaban responden tentang Promosi jabatan yang lebih tinggi dari kemampuan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	6	15.38
2	Setuju	5	12.82
3	Cukup Setuju	20	51.28
4	Tidak Setuju	8	20.51
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		39	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.13 diatas, dapat diketahui dari 39 orang responden yaitu karyawan PT. Restu Experience Perawang memberikan tanggapan terkait Promosi jabatan yang dilakukan pada PT. Restu Experience Perawang lebih tinggi dibandingkan kemampuan karyawan. Responden yang memberikan pernyataan Cukup Setuju yaitu terdapat 20 orang atau dengan persentase 51.28%, selanjutnya diikuti oleh responden yang memberikan pernyataan Tidak Setuju yaitu terdapat 8 orang atau dengan persentase 20.51%, kemudian responden yang memberikan pernyataan Sangat Setuju yaitu terdapat 6 orang atau dengan persentase 15.38%, responden yang memberikan pernyataan Setuju yaitu terdapat 5 orang atau dengan persentase 12.82%, sedangkan responden yang memberikan pernyataan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Maka dapat

disimpulkan bahwa kategori tanggapan responden terhadap pernyataan tentang Promosi jabatan yang dilakukan pada PT. Restu Experience Perawang lebih tinggi dibandingkan kemampuan karyawan berada pada kategori Cukup Setuju.

2. Indikator keamanan pekerjaan

Tabel 5.14
Jawaban responden tentang Keamanan pekerjaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	10.26
2	Setuju	23	58.97
3	Cukup Setuju	8	20.51
4	Tidak Setuju	4	10.26
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		39	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.14 diatas, dapat diketahui dari 39 orang responden yaitu karyawan PT. Restu Experience Perawang memberikan tanggapan terkait Karyawan merasa karirnya kedepan tidak aman pada PT. Restu Experience Perawang. Responden yang memberikan pernyataan Setuju yaitu terdapat 23 orang atau dengan persentase 58.97%, selanjutnya diikuti oleh responden yang memberikan pernyataan Cukup Setuju yaitu terdapat 8 orang atau dengan persentase 20.51%, kemudian responden yang memberikan pernyataan Sangat Setuju dan Tidak Setuju yaitu masing-masing terdapat 4 orang atau dengan persentase 10.26%, sedangkan responden yang memberikan pernyataan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Maka dapat disimpulkan bahwa kategori tanggapan

responden terhadap pernyataan tentang Karyawan merasa karirnya kedepan tidak aman pada PT. Restu Experience Perawang berada pada kategori Setuju.

5.3.5 Analisis Deskriptif Dimensi Struktur Organisasi

Terdapat 3 indikator untuk mengukur tentang dimensi struktur organisasi pada penelitian ini, yaitu antara lain: struktur yang kaku dan tidak bersahabat, pengawasan dan pelatihan tidak seimbang, dan keterlibatan dalam membuat keputusan. Untuk dapat melihat hasil jawaban responden terhadap pernyataan tentang indikator ini, maka dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

1. Indikator struktur yang kaku dan tidak bersahabat

Tabel 5.15
Jawaban responden tentang Struktur kaku dan tidak bersahabat

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	6	15.38
2	Setuju	12	30.77
3	Cukup Setuju	17	43.59
4	Tidak Setuju	4	10.26
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		39	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.15 diatas, dapat diketahui dari 39 orang responden yaitu karyawan PT. Restu Experience Perawang memberikan tanggapan terkait Struktur yang ada pada PT. Restu Experience Perawang bersifat kaku dan tidak bersahabat bagi karyawan. Responden yang memberikan pernyataan Cukup Setuju yaitu terdapat 17 orang atau dengan persentase 43.59%, selanjutnya diikuti oleh responden yang memberikan pernyataan Setuju yaitu terdapat 12

orang atau dengan persentase 30.77%, kemudian responden yang memberikan pernyataan Sangat Setuju yaitu terdapat 6 orang atau dengan persentase 15.38%, responden yang memberikan pernyataan Tidak Setuju yaitu terdapat 4 orang atau dengan persentase 10.26%, sedangkan responden yang memberikan pernyataan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Maka dapat disimpulkan bahwa kategori tanggapan responden terhadap pernyataan tentang Struktur yang ada pada PT. Restu Experience Perawang bersifat kaku dan tidak bersahabat bagi karyawan berada pada kategori Cukup Setuju.

2. Indikator pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang

Tabel 5.16
Jawaban responden tentang Pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	10.26
2	Setuju	19	48.72
3	Cukup Setuju	13	33.33
4	Tidak Setuju	3	7.69
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		39	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.16 diatas, dapat diketahui dari 39 orang responden yaitu karyawan PT. Restu Experience Perawang memberikan tanggapan terkait Pengawasan terhadap pekerjaan dirasa belum seimbang dengan pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Responden yang memberikan pernyataan Setuju yaitu terdapat 19 orang atau dengan persentase 48.72%, selanjutnya diikuti oleh

responden yang memberikan pernyataan Cukup Setuju yaitu terdapat 13 orang atau dengan persentase 33.33%, kemudian responden yang memberikan pernyataan Sangat Setuju yaitu terdapat 4 orang atau dengan persentase 10.26%, responden yang memberikan pernyataan Tidak Setuju yaitu terdapat 3 orang atau dengan persentase 7.69%, sedangkan responden yang memberikan pernyataan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Maka dapat disimpulkan bahwa kategori tanggapan responden terhadap pernyataan tentang Pengawasan terhadap pekerjaan dirasa belum seimbang dengan pelatihan yang diberikan kepada karyawan berada pada kategori Setuju.

3. Indikator keterlibatan dalam membuat keputusan

Tabel 5.17
Jawaban responden tentang Keterlibatan dalam membuat keputusan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	12.82
2	Setuju	8	20.51
3	Cukup Setuju	23	58.97
4	Tidak Setuju	3	7.69
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		39	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.17 diatas, dapat diketahui dari 39 orang responden yaitu karyawan PT. Restu Experience Perawang memberikan tanggapan terkait Karyawan merasa belum sepenuhnya dilibatkan dalam pengambilan keputusan pada PT. Restu Experience Perawang. Responden yang memberikan pernyataan Cukup Setuju yaitu terdapat 23 orang atau dengan persentase 58.97%,

selanjutnya diikuti oleh responden yang memberikan pernyataan Setuju yaitu terdapat 8 orang atau dengan persentase 20.51%, kemudian responden yang memberikan pernyataan Sangat Setuju yaitu terdapat 5 orang atau dengan persentase 12.82%, responden yang memberikan pernyataan Tidak Setuju yaitu terdapat 3 orang atau dengan persentase 7.69%, sedangkan responden yang memberikan pernyataan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Maka dapat disimpulkan bahwa kategori tanggapan responden terhadap pernyataan tentang Karyawan merasa belum sepenuhnya dilibatkan dalam pengambilan keputusan pada PT. Restu Experience Perawang berada pada kategori Cukup Setuju.

Untuk lebih jelasnya mengenai tanggapan responden tentang variabel stres kerja karyawan pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi dibawah ini:



Tabel 5.18
Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Stres Kerja Karyawan
Pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak

No	Pernyataan	Kategori Jawaban					Total Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
Dimensi Kondisi Pekerjaan							
1	Beban kerja yang saya pikul pada PT. Restu Experience Perawang saat ini terasa berlebihan.	2	5	30	2	-	39
	Bobot Nilai	10	20	90	4	0	124
2	Jadwal kerja pada PT. Restu Experience Perawang belum sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.	6	23	9	1	-	39
	Bobot Nilai	30	92	27	2	0	151
Dimensi Stres Karena Peran							
3	Karyawan saat ini merasa adanya ketidakjelasan perannya dalam bekerja pada PT. Restu Experience Perawang.	4	6	25	4	-	39
	Bobot Nilai	20	24	75	8	0	127
Dimensi Faktor Interpersonal							
4	Hubungan antar sesama karyawan pada PT. Restu Experience Perawang belum terjaga dengan harmonis.	6	5	19	9	-	39
	Bobot Nilai	30	20	57	18	0	125
5	Hubungan antara karyawan dengan atasan saat ini belum terjalin dengan baik.	8	9	19	3	-	39

No	Pernyataan	Kategori Jawaban					Total Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
Dimensi Kondisi Pekerjaan							
	Bobot Nilai	40	36	57	6	0	139
Dimensi Pengembangan Karir							
6	Promosi jabatan yang dilakukan pada PT. Restu Experience Perawang lebih rendah dibandingkan kemampuan karyawan.	6	10	19	4	-	39
	Bobot Nilai	30	40	57	8	0	135
7	Promosi jabatan yang dilakukan pada PT. Restu Experience Perawang lebih tinggi dibandingkan kemampuan karyawan.	6	5	20	8	-	39
	Bobot Nilai	30	20	60	16	0	126
8	Karyawan merasa karirnya kedepan tidak aman pada PT. Restu Experience Perawang.	4	23	8	4	-	39
	Bobot Nilai	20	92	24	8	0	144
Dimensi Struktur Organisasi							
9	Struktur yang ada pada PT. Restu Experience Perawang bersifat kaku dan tidak bersahabat bagi karyawan.	6	12	17	4	-	39
	Bobot Nilai	30	48	51	8	0	137
10	Pengawasan terhadap pekerjaan dirasa belum seimbang dengan pelatihan yang diberikan kepada karyawan.	4	19	13	3	-	39
	Bobot Nilai	20	76	39	6	0	141

No	Pernyataan	Kategori Jawaban					Total Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
Dimensi Kondisi Pekerjaan							
11	Karyawan merasa belum sepenuhnya dilibatkan dalam pengambilan keputusan pada PT. Restu Experience Perawang.	5	8	23	3	-	39
	Bobot Nilai	25	32	69	6	0	132
	Jumlah Bobot Nilai Keseluruhan	285	500	606	90	0	1481

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Data pada Tabel 5.18 di atas menunjukkan bahwa skor keseluruhan untuk variabel stres kerja adalah 1481. Rincian lebih lanjut tentang kategori respons responden dijelaskan di bawah ini:

Di bawah ini, nilai maksimum, nilai minimum dan interval koefisien yang diperoleh dapat dilihat sebagai berikut:

$$\text{Nilai maksimal} = 11 \times 5 \times 39 = 2145$$

$$\text{Nilai minimal} = 11 \times 1 \times 39 = 429$$

$$\text{Interval Koefisien} = \frac{\text{Nilai Maksimal} - \text{Nilai Minimal}}{\text{Skor Tertinggi}} = \frac{2145 - 429}{5} = 343,2.$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 343 (pembulatan).

$$\text{Sangat Baik} = 1802 - 2145$$

$$\text{Baik} = 1459 - 1802$$

Cukup Baik = 1116 – 1459

Tidak Baik = 773 – 1116

Sangat Tidak Baik = 429 – 773

Berdasarkan rekapitulasi pada table 5.18 maka dapat disimpulkan variabel Stres Kerja pada PT. Restu Experience Perawang berada di kategori Setuju karena jumlah skor yang diperoleh sebesar 1.481 berada pada kategori **Baik 1459 – 1802**.

5.4 Pembahasan

Beban kerja berlebihan yang pada seorang individu dapat menimbulkan stres dalam pekerjaannya. Karena setiap individu memiliki kapasitas kerja yang terbatas dan butuh waktu istirahat yang cukup. Perusahaan harus meminimalisasi kelebihan beban kerja melalui pencegahan - pencegahan maupun perbaikan keadaan stres tersebut. Perusahaan harus dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang bisa menimbulkan stres dan segera mengambil langkah untuk mengatasinya. Untuk mengetahui karyawan mengalami stress kerja bisa dilihat dari Kondisi kerja, termasuk: beban kerja yang berlebihan, jam kerja. Stres karena peranan , yang meliputi: peran tidak jelas. Faktor interpersonal, termasuk: kerja sama antara rekan kerja, hubungan dengan pemimpin. Pengembangan profesional, yang meliputi: mempromosikan posisi di bawah keterampilan seseorang, keamanan pekerjaan. Struktur organisasi terdiri dari struktur yang kaku dan bermusuhan, kontrol dan

pelatihan yang tidak merata, tidak berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan.

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa karyawan PT. Restu Experience Perawang Siak mengalami stress kerjs bisa dilihat dari jawaban 39 rsponden berada di kategori Baik karena jumlah skor yang diperoleh sebesar 1.481. indiaktor yang dominan mengakibatkan stress kerja yaitu Jadwal kerja pada PT. Restu Experience Perawang belum sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan . Karyawan PT. Restu Experience Perawang sering bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan seperti bekerja hingga larut malam dan jam kerja yang tidak teratur dihari libur sering disuruh bekerja dikarenakan perusahaan-perusahaan yang menggunakan jasanya ingin menggunakan di hari libur agar tidak mengganggu kegiatan perusahan dihari jam kerja. Jam kerja adalah jam kerja seseorang untuk melakukan pekerjaan yang dapat dilaksanakan di pagi hari, siang hari, dan atau malam hari. Waktu kerja yang melebihi dari kemampuan biasanya mengakibatkan stress kerjs serta bekerja dengan waktu yang cukup lama akan menimbulkan kecenderungan untuk terjadinya kelelahan, penurunan konsentrasi dalam bekerja, gangguan kesehatan, timbulnya penyakit, dan kecelakaan serta ketidakpuasan dalam bekerja. Dampak jam kerja yang berlebihan, antara lain: 1) Dampak fisiologis yaitu menurunnya kualitas tidur malam atau istirahat siang akibat jam kerja yang berlebihan, menurunnya kapasitas kerja fisik akibat timbulnya perasaan mengantuk, lelah, dan menurunnya konsentrasi saat bekerja akibat waktu

kerja yang berlebihan; 2) Dampak psikososial yaitu menyebabkan pekerja sulit memberikan waktu luang bersama keluarga, kecil kesempatan untuk berinteraksi dengan teman atau berinteraksi dengan masyarakat untuk mendapatkan nilai sosial yang besar; dan 3) Dampak kinerja diakibatkan oleh dampak fisiologis dan dampak psikososial. Menurunnya kinerja dapat mengakibatkan kemampuan mental menurun yang berpengaruh terhadap kurangnya tingkat konsentrasi pekerja dalam melakukan pekerjaan. Celon Handoko (2008: 200) mengatakan, stres kerja adalah keadaan stres yang memengaruhi proses berpikir manusia, emosi, dan kondisi. Akibatnya, stres yang berlebihan mengarah pada kenyataan bahwa kemampuan untuk bekerja berkurang.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan penulis pada uraian sebelumnya mengenai analisis stres kerja karyawan pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan rekapitulasi maka dapat disimpulkan karyawan PT. Restu Experience Perawang mengalami stress kerja bisa dilihat dari jawaban 39 responden berada di kategori Baik karena jumlah skor yang diperoleh sebesar 1.481.
2. Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden indikaor yang dominan mengakibatkan stress kerja yaitu Jadwal kerja pada PT. Restu Experience Perawang belum sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dan dimensi dan indikaor yang menyebabkan stress kerja lainnya adalah Kondisi pekerjaan (Beban kerja dalam faktor internal, Beban kerja dalam faktor eksternal dan Jadwal kerja), Peran (Ketidak jelasan peran), Faktor interpersonal (Hasil kerja dan system dukungan sosial yang baik, dan Perhatian manajemen terhadap hasil kerja karyawan), Perkembangan karier (Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya dan Keamanan pekerjaan), Struktur organisasi (Struktur organisasi membantu karyawan memahami

lingkungan kerja, Pengawasan jelas dan sesuai standar organisasi, dan Keterlibatan dalam membuat keputusan.

6.2 Saran

1. PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak diharapkan agar lebih memperhatikan Jadwal kerja karyawan yang belum sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan Dimensi lainnya seperti Kondisi pekerjaan, Peran, Faktor interpersonal Perkembangan karier ,dan Struktur organisasi,. Dimensi yang dominan mengakibatkan stress kerja yaitu Kondisi pekerjaan pada PT. Restu Experience Perawang belum sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak sebaik memyusun jadwal kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan seperti mengurangi pekerjaan dihari libur dan jam kerja hingga larut malam, Sebaiknya apabila ada pekerjaan dihari libur atau malam PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak membagi shift kerja. Hal ini akan mengurangi karyawan mengalami stress kerja apa bila hal ini tidak segera di tindak lanjuti akan mengganggu kinerja karyawan kedepannaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alini Gilang. 2015. *Analisis Stres Kerja Karyawan Pada PT. Pikiran Rakyat. Jurnal Manajemen Indonesia*. Volume 15, Nomor 3. Halaman 195-206.
- Ardana. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Byars dan Rue, (1997). *Human Resource Management. 5th Edition*. Chicag: McGrw-Hill Companies, Inc.
- Haryono W, Suryani D, & Wulandari Y. 2009. *Hubungan Beban Kerja, Stress Kerja, dan Tingkat Konflik dengan Kelelahan Kerja Perawat di RS Islam Yogyakarta PDHI kota Yogyakarta*. Jurnal Kesmas, (online), Vol. 3, no. 3.
- Handoko, T Hani. 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara.
- Indrastuti, Sri. 2014. *Manajemen Sumberdaya Manusia Stratejik*. Pekanbaru: UR Press.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Rae, Andre. 2008. *Organizational Behavior: an introduction to your life in organizations*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi, S. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perpektif Pembangunan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Shandy E Santayana. 2013. *Analisis Stres Kerja Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bah Jambi*. Jurnal Bisnis Administrasi. Volume 2, Nomor 2. Halaman 48-60.

- Silaen, Sofar dan Widiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: In Media.
- Siti Rahmawati. 2009. *Analisis Stres Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bogor*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen. Halaman 111-122.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Fajar Interpratama Offset.
- Wijaya, Yogi I Md. 2014. *Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Hotel Puri Raja Kuta Badung*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Denpasar.