

SKRIPSI

PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRESS KERJA KARYAWAN PADA PT. TASMA PUJA KAMPAR

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1) Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau Pekanbaru*



OLEH :

DICKY S PERDANA
NPM : 165210624

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

2021



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : DICKY S PERDANA
NPM : 165210624
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH JOB INSECURITY DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRESS KERJA KARYAWAN PADA PT.TASMA PUJA KAMPAR

Disahkan Oleh:
Pembimbing


Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA

Diketahui :

Ketua Program Studi



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

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

25/8/22

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



YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM (YLPI) RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

F.A.3.10

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 P. Marpoyan Pekanbaru Riau Indonesia – Kode Pos: 28284
 Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Website: www.uir.ac.id Email: info@uir.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN
SKRIPSI

NPM : 165210624
 Nama Mahasiswa : DICKY S PERDANA
 Dosen Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., M.A. 2.
 Program Studi : MANAJEMEN
 Judul Tugas Akhir : PENGARUH JOB INSECURITY DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRESS KERJA KARYAWAN PADA PT. TASMA PUJA KAMPAR
 Judul Tugas Akhir (Bahasa Inggris) : THE EFFECT OF JOB INSECURITY AND WORKLOAD ON EMPLOYEE WORK STRESS AT PT. TASMA PUJA KAMPAR
 Lembar Ke :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

NO	Hari/Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan	Hasil / Saran Bimbingan	Paraf Dosen Pembimbing
1	Ramat, 04 oktober 2019	Pengajuan Judul	Acc Judul	
2	Ramat, 13 maret 2020	Penyerahan Proposal	1. pada tujuan ditambahkan tujuan menganalisis 2. buat regresi berganda	
3	Ramat, 03 Desember 2020	Bab 3	ACC seminar proposal	
4	Kamis, 10 juni 2021	Penyerahan skripsi	Lengkapi data	
5	Sabtu, 09 agustus 2022	Ppt seminar hasil	ACC Seminar hasil/ Kompre	
6	Kelasa, 23 agustus 2022	Kesimpulan dan saran	Acc revisi Seminar hasil/ Kompre	

Pekanbaru, 25 AGUSTUS 2022
 Wakil Dekan I/Ketua Departemen/Ketua Prodi



MTG1MJEWNTE1

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.
 NPK. 19790914 200501 2 002

Catatan :

1. Lama bimbingan Tugas Akhir/ Skripsi maksimal 2 semester sejak TMT SK Pembimbing diterbitkan
2. Kartu ini harus diawasi setiap kali berkonsultasi dengan pembimbing dan HARUS dicetak kembali setiap memasuki semester baru melalui SIKAD
3. Saran dan koreksi dari pembimbing harus ditulis dan diparaf oleh pembimbing
4. Setelah skripsi disetujui ACC oleh pembimbing, kartu ini harus ditandatangani oleh Wakil Dekan I/Kepala departemen/Ketua prodi
5. Kartu kendali bimbingan harus ongelah ditandatangani dan diserahkan kepada Ketua Program Studi dan kopriannya di lampirkan pada skripsi
6. Jika jumlah pertemuan pada kartu bimbingan tidak cukup dalam satu halaman, kartu bimbingan ini dapat di download kembali melalui SIKAD

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: 875/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 15 Agustus 2022, Maka pada Hari Selasa 16 Agustus 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensiv/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2022/2023.

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : Dicky S Perdana |
| 2. NPM | : 165210624 |
| 3. Program Studi | : Manajemen |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Karyawan Pada PT. Tasma Puja Kampar. |
| 5. Tanggal ujian | : 16 Agustus 2022 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (B+) 80,5 |
| 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. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
2. Dr. Desy Mardianti, SE., MM
3. Deswarta, SE., MM

(.....)

(.....)

(.....)

Notulen

1. Arie Yusnelly, SE., MM

(.....)

Pekanbaru, 16 Agustus 2022

Mengetahui
Dekan,



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

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 875 / 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 komprehensif 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 2013.
 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 : 280/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangran
 - b. Nomor : 260/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 D3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

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

Nama	: Dieky S Perdana
NPM	: 165210624
Program Studi	: Manajemen S1
Judul skripsi	: Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Karyawan Pada PT. Tama Paja Karyar.

2. Penguji ujian skripsi oral komprehensif mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Duga	Jabatan
1	Prof.Dr. H. Desri, SE., MA	Guru Besar, Did	Materi	Kerua
2	Dr. Desy Mubanti, SE., MM	Lektor, C/B	Sistematis	Sekretaris
3	Deswita, SE., MM	Asisten Ahli, C/B	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Arie Yusnelly, 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.
- Kunipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
pada tanggal : 16 Agustus 2022


Eva Sundari, SE., MM., CRBC

Tembusan : Disampaikan pada :

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

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Dicky S Perdana
NPM : 165210624
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Karyawan Pada PT. Tama Rujia Kampar.
Hari/Tanggal : Selasa 16 Agustus 2022
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Desy Mardianti, SE., MM		
2	Deswarta, SE., MM		

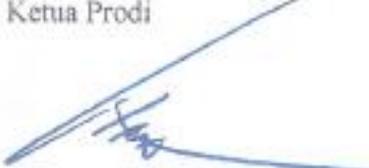
Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 81)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


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

Pekanbaru, 16 Agustus 2022
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Dicky S Perdana
NPM : 165210624
Judul Proposal : Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Pada Karyawan PT. Tasma Puja Kampar.
Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
Hari/Tanggal Seminar : Kamis 03 Desember 2020

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

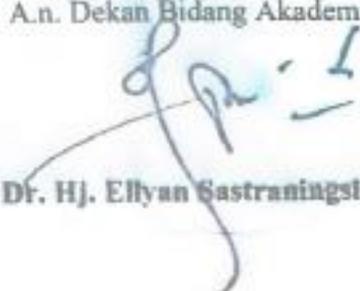
1. Judul : Disetujui/ dirubah/ perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/ masih kabur/ perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/ mengambang/ perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/ perlu dipertajam/ di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/ Kurang jelas *)
6. Alat yang 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.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Ketua	1. 
2.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Anggota	2. 
3.	Deswarta, SE., MM	Anggota	3. 

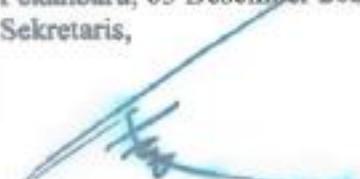
*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


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



Pekanbaru, 03 Desember 2020
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 240/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 7 Maret 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/O/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 Pembangunan
 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/Akreditasi D.3/2014 tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 06/Skep/YLPMI/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.	Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Guru Besar, D/c	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
 N a m a : Dicky S Perdana
 N P M : 165210624
 Jusan/Jenjang Pended. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Job Insecurity, dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Pada PT. Tasma Puja
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: 9 Maret 2020
 Dekan,

Drs. Akbar, 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 الريوية

290

Alamat: Jalan Kahar Muzakkar Nasution No. 44, Pekanbaru, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28155
 Telp: (0278) 344000 Fax: (0278) 344001 Email: info@iain-riau.ac.id Website: www.iain-riau.ac.id

FORMULIR PENGUSULAN SK. PEMBIMBING DAN PROSEDUR SEMINAR PROPOSAL

NAMA : DICKY S PERDANA
 NPM : 165210624
 PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
 KONSENTRASI : MSDM
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH JOB INSECURITY DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRESS KERJA PADA PT-TASMA PUTA.

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

USULAN PEMBIMBING		CATATAN PEMBIMBING I	
PEMBIMBING I : Prof. Debi Lenny Nkr			
PEMBIMBING II :			
CATATAN PEMBIMBING II		CATATAN KETUA PRODI	

PEKANBARU,
WAKIL DEKAN I

PERSYARATAN PENGUSULAN :
1. Proposal yang telah disetujui Prodi

① lampirkan transkrip nilai / lens must 7!



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI
الجامعة الإسلامية البرونزية

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

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

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

NAMA : DICKY S PERDANA
NPM : 165210624
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH JOB INSECURITY DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRESS KERJA KARYAWAN PADA PT TASMA PUJA
PEMBIMBING : Prof. Dr. DETRI KARYA, SE., MA

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 27% (dua puluh tujuh persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 15 Juni 2021

Ketua Program Studi Manajemen


Abd Razak Jer, SE., M.Si

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik (Saejana, Magister dan Doktor), baik di Universitas Islam Riau Pekanbaru maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang yang dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan Gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Pekanbaru, 25 Agustus 2022

Saya yang membuat pernyataan,



Dicky S Perdana

NPM:165210624

ABSTRAK

PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRESS KERJA KARYAWAN PADA PT. TASMA PUJA KAMPAR

OLEH :

DICKY S PERDANA

NPM : 165210624

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh job insecurity dan beban kerja secara parsial dan simultan terhadap stress kerja karyawan pada PT. Tasma Puja Kampar. Dimana saya memperhatikan adanya ketidaknyamanan karyawan didalam lingkungan kerja dan sosial didalam dan setiap prosesnya yang mengakibatkan bertambahnya beban dan berujung rasa stress terhadap karyawan. Tentu hal ini merupakan hal yang menarik buat saya agar saya dapat meneliti dan mempelajari hal yang dapat menyebabkan karyawan tersebut mengalami ketidaknyamanan dalam bekerja. Banyak hal-hal dan aspek yang menyebabkan ketidaknyamanan mereka seperti, jabatan, pendidikan, hubungan dengan atasan maupun dengan sesama karyawan begitu juga dengan target perusahaan serta jam kerja yang terkadang tidak seimbang serta kurangnya pelatihan kerja terhadap karyawan. Metode penelitian adalah kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini meliputi karyawan perusahaan yang berjumlah 496 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling sehingga sampel yang digunakan sebanyak 49 responden. Teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara dan penyebaran angket. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis yaitu uji t, uji F dan koefisien determinasi (R^2). Hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel job insecurity dan beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stress kerja pada PT. Tasma Puja Kampar. Hasil uji F dapat diketahui bahwa job insecurity dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stress kerja pada PT. Tasma Puja Kampar. Nilai koefisien determinasi (R^2) menjelaskan bahwa job insecurity dan beban kerja memberi kontribusi pengaruh terhadap stress kerja pada PT. Tasma Puja Kampar.

Kata Kunci: Job Insecurity, Beban Kerja dan Stress Kerja Karyawan

ABSTRACT**THE EFFECT OF JOB INSECURITY AND WORKLOAD ON EMPLOYEE
WORK STRESS AT PT. TASMA PUJA KAMPAR****BY :****DICKY S PERDANA****NPM : 165210624**

This study aims to determine and analyze the effect of job insecurity and workload partially and simultaneously on employee work stress at PT. Tasma Puja Kampar. Where i pay attention to employee discomfort in the work and social environment in and every process which results in an increase in the burden and leads to a sense of stress for employees. Of course this is an interisting thing for me so that i can research and learn things that can cause the employee to experience discomfort at work. Many things and aspects that cause their discomfort such as, position, education, relationship with superiors and fellow employees as well as company targets and sometimes unbalance working hours and lack of job training for employees. The research method is descriptive quantitative. The population in this study includes company employees totaling 496 employees. The sampling technique used is purposive sampling so that the sample used is 49 respondents. Data collection techniques by conducting interviews and distributing questionnaires. The data analysis technique used classical assumption test, multiple linear regression and hypothesis testing, namely t test, F test and coefficient of determination (R^2). The results of the t test can be seen that the job insecurity and workload variables partially have a significant effect on work stress at PT. Tasma Puja Kampar. The results of the F test can be seen that job insecurity and workload simultaneously have a significant and significant effect on work stress at PT. Tasma Puja Kampar. The value of the coefficient of determination (R^2) explains that job insecurity and workload contribute to work stress at PT. Tasma Puja Kampar.

Keywords: Job Insecurity, Workload and Work Stress Employee

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas semua karunia dan rahmat dan kekuatan yang telah diberikan kepada penulis hingga akhirnya dapat menyelesaikan tugas penulisan skripsi yang berjudul **“PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRESS KERJA KARYAWAN PADA PT TASMA PUJA KAMPAR”**.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan serta memiliki kekurangan dan kelemahan dari segi penulis, tata bahasa, dan penyusunannya maupun bentuk ilmiahnya. Hal ini disebabkan karena keterbatasan dan kemampuan yang dimiliki oleh penulis. Untuk itu, penulis menerima segala bentuk kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Dalam menyelesaikan skripsi ini tidak akan berhasil tanpa adanya doa, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak yang telah meluangkan waktunya dalam penyusunan skripsi ini. Dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak **Prof Dr. Syafrinaldi., SH., MCL** yang selaku rektor Universitas Islam Riau beserta Bapak Wakil Rektor I,II dan III Universitas Islam Riau.

2. Bapak **Dr. Hj. Eva sundari, SE., MM., CRBC** yang selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Bapak **Abd. Razak Jer, SE., M.Si** yang selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Bapak **prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MM** selaku pembimbing telah meluangkan waktu dan memberikan bimbingan, arahan, motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan ini.
5. Bapak
6. Bapak dan ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis 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. Bapak dan ibu karyawan Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar serta bersedia mengurus segala kelengkapan administrasi penulis, sehingga penulis dapat menyajikan skripsi ini.
8. Yang tersayang ayah Erwin Bagariang dan mamaku Dahlia Manalu yang telah memeberikan dukungan moral dan materi serta selalu mengiringi setiap langkah kehidupan penulis dan Doa yang selalu diucapkan-nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Buat kedua adik perempuanku Evita Rossa dan Clara Ekawati yang selalu memberikan doa dan semangat, serta selalu memberikan kasih

sayang yang tak terhingga bagi penulis hingga sampai selesainya skripsi ini.

10. Teman-teman terbaikku Mediales Manalu, Inggit Hardika Putri, dan Keluarga IMKE telah menjadi teman terbaik dan sekaligus motivator selama menyelesaikan skripsi ini. Semoga kita semua menjadi teman yang selalu ada dan sukses selalu kedepannya.
11. Buat yang terkasih Yesia Lien Cahyani selaku Kekasih yang selalu membantu dalam setiap langkah penyusunan skripsi ini. Terima kasih uda menemani hingga saat ini.
12. Serta buat perusahaan serta karyawan/karyawati, bapak/ibu serta kepada pemimpin dan pengawas Pt. Tasma Puja Kampar yang telah memperbolehkan saya serta membantu saya dalam penelitian yang saya lakukan serta pengajaran terhadap saya selama di perusahaan.
13. Pihak lain yang sangat membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu-persatu. Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan balasan atas semua bantuan dan kebaikan yang telah kalian berikan kepada penulis, serta diberikan rahmat dan karunia-nya kepada kita semua, Amin.

Akhir kata, penulis mengharapkan semoga apa yang tertuang didalam skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua dan terima kasih atas kritik, saran dan masukan yang telah diberikan untuk kesempurnaan skripsi ini.

Pekanbaru, Agustus 2022

DICKY S PERDANA



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

ABSTRAK	
ABSTRACT	
KATA PENGANTAR.....	
DAFTAR ISI.....	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR.....	
BAB I PENDAHULUAN.....	
1.1 Latar Belakang	
1.2 Perumusan Masalah.....	
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	
1.4 Sistematika Penulisan.....	
BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS.....	
2.1 Job Insecurity	
2.1.1 Pengertian Job Insecurity.....	
2.1.2 Faktor-faktor Job Insecurity	
2.1.3 Dampak Job Insecurity	
2.2 Beban Kerja.....	
2.2.1 Pengertian Beban Kerja	
2.2.2 Faktor-Faktor Penyebab Beban Kerja	
2.2.3 Dampak Beban Kerja.....	
2.2.4 Indikator Beban Kerja.....	
2.3 Stress Kerja.....	
2.3.1 Pengertian Stress Kerja.....	
2.3.2 Faktor-Faktor Stress Kerja.....	
2.3.3 Dampak Stress Kerja	
2.3.4 Teori Stress Kerja	
2.3.5 Indikator Stress Kerja	
2.4 Hubungan Job Insecurity dengan Stress Kerja.....	
2.5 Hubungan Beban Kerja dengan Stress Kerja	
2.6 Hasil Penelitian Terdahulu	

2.7 Kerangka Pemikiran	
2.8 Hipotesis	

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian	
3.2 Operasional Variabel	
3.3 Jenis dan Sumber data	
3.4 Populasi dan Sampel	
3.5 Teknik Pengumpulan Data	
3.6 Teknik Analisi Data	

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Tasma Puja Kampar	
4.2 Visi dan Misi PT. Tasma Puja Kampar	
4.3 Struktur Organisasi dan Bagian Lingkungan PT. Tasma Puja Kampar	
4.4 Aktivitas PT. Tasma Puja Kampar	

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden	
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	
5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Umur	
5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	
5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja	
5.2 Uji Kualitas Data	
5.2.1 Uji Validitas	
5.2.2 Uji Reliabilitas	
5.2 Analisis Deskriptif <i>Job Insecurity</i>	
5.3 Analisis Deskriptif Beban Kerja	
5.4 Analisis Deskriptif Stress Kerja	
5.5 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja	
5.5.1 Uji Asumsi Klasik	
5.5.2 Analisis Regresi Linier Berganda	
5.5.3 Uji Hipotesis	
5.5.3.1 Uji T	
5.5.3.2 Uji F	

5.5.3.3 Uji Korelasi (r).....	
5.5.3.4 Uji Determinasi (R^2).....	
5.6 Pembahasan.....	
5.6.1 Pengaruh Job Insecurity Terhadap Stress Kerja.....	
5.6.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja.....	
5.6.3 Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja.....	
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	
6.1 Kesimpulan.....	
6.2 Saran.....	
DAFTAR PUSTAKA.....	
LAMPIRAN.....	



DAFTAR TABEL

HALAMAN

Tabel 1.1 Jumlah Sdm Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Posisi Karyawan Pada PT. Tasma Puja Kampar.....	
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	
Tabel 5.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	
Tabel 5.2 Karakteristik Berdasarkan Tingkat Umur	
Tabel 5.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	
Tabel 5.4 Karakteristik Berdasarkan Masa Bekerja.....	
Tabel 5.5 Uji Validitas Variabel Job Insecurity, Beban Kerja dan Stress Kerja ..	
Tabel 5.5 Uji Reliabilitas Data.....	
Tabel 5.7 Tanggapan Tentang Kemungkinan Kehilangan Pekerjaan.....	
Tabel 5.8 Tanggapan Tentang Posisi Kerja Karyawan.....	
Tabel 5.9 Tanggapan Tentang Masa Jabatan Tidak Lama.....	
Tabel 5.10 Tanggapan Tentang Kemungkinan Perubahan Negatif Yang Terjadi.	
Tabel 5.11 Tanggapan Tentang Tidak Adanya Promosi Jabatan Karyawan	
Tabel 5.12 Tanggapan Tentang Ketidakberdayaan Karyawam Dalam Ancaman	
Tabel 5.13 Tanggapan Tentang Hubungan Kerja Yang Tidak Terjalin Harmonis	
Tabel 5.14 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden.....	
Tabel 5.15 Tanggapan Tentang Sabar Dalam Menyelesaikan Tugas	
Tabel 5.16 Tanggapan Tentang Tidak Terpancing Emosi.....	
Tabel 5.17 Tanggapan Tentang Bekerja Berdasarkan Shif Kerja.....	
Tabel 5.18 Tanggapan Tentang Target Kerja	
Tabel 5.19 Tanggapan Tentang Beban Kerja Terlalu Banyak.....	
Tabel 5.20 Tanggapan Tentang Bekerja Melebihi Jam Kerja.....	
Tabel 5.21 Tanggapan Tentang Bekerja Pada Hari Libur.....	
Tabel 5.22 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden.....	
Tabel 5.23 Tanggapan Tentang Rutinitas Pekerjaan.....	
Tabel 5.24 Tanggapan Tentang Tanggung Jawab Pekerjaan.....	
Tabel 5.25 Tanggapan Tentang Keseimbangan Pekerjaan dan Keterampilan.....	

Tabel 5.26 Tanggapan Tentang Kenyamanan Dalam Bekerja.....	
Tabel 5.27 Tanggapan Tentang Ketersediaan Peralatan dan Perlengkapan.....	
Tabel 5.28 Tanggapan Tentang Sikap Pimpinan Yang Tidak Adil	
Tabel 5.29 Tanggapan Tentang Hubungan Kerja Antara Pimpinan & Karyawan	
Tabel 5.30 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden.....	
Tabel 5.31 Uji Multikolinearitas	
Tabel 5.32 Uji Regresi Linier Berganda	
Tabel 5.33 Uji Korelasi	
Tabel 5.34 Uji T (Parsial).....	
Tabel 5.35 Uji F (Simultan)	



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR GAMBAR

HALAMAN

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bagian Lingkungan PT. Tasma Puja Kampar....	
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Tasma Puja Kampar	
Gambar 5.1 Grafik Normalitas Data	
Gambar 5.2 Grafik Histogram <i>P-P Plot of Regresion Standarized Residual</i>	



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Setiap perusahaan pasti membutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkinerja baik dan produktivitas yang optimal agar dapat mencapai tujuannya. Sikap dan tindakan sumber daya manusia setiap hari merupakan gambaran kinerjanya dan dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia jadi faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada.

Dalam era kompetisi sekarang ini, setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan. Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktifitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari

manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

PT. Tasma Puja Kampar adalah sebuah perusahaan perseroan terbatas yang bergerak dibidang pertanian, perkebunan, pengolahan sawit. Perusahaan ini mempunyai salah satu areal kerjanya yaitu Kebun Sungai Kuamang di Kecamatan Kampar Timur, Kabupaten Kampar, Propinsi Riau. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 30 Mei 1991 dan mempunyai kantor pusat di Jl. A.Yani No 116 Pekanbaru-Riau. Perusahaan PT. Tasma Puja juga mempunyai lahan inti seluas 2.981.7 Ha dan unit pengolahan pabrik kelapa sawit dengan kapasitas olah 30ton/jam, dengan komoditas yang dihasilkan berupa CPO (*Cruid Palm Oil*) dan palm kernei dengan sumber TBS berasal dari kebun inti, plasma dan pihak ke III. Selain kebun inti PT. Tasma puja juga melakukan kerjasama dengan masyarakat setempat melalui KUD (Kantor Unit Desa), untuk membangun kebun plasma seluas 2.964 Ha, yaitu kebun yang lahannya adalah milik masyarakat setempat dan pembangunan, pembimbing teknisnya dilakukan oleh PT. Tasma Puja. Kerjasama yang dilakukan menggunakan sistem BA3 (Bapak Angkat Anak Angkat). KUD yang mewakili dalam kerjasama ini yaitu KUD Kampar seluas 1.464 Ha dan KUD Tunas Harapan seluas 1.500 Ha. Berikut ini jumlah jumlah sdm berdasarkan tingkat pendidikan dan data posisi karyawan pada PT. Tasma Puja Kampar dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Sdm Berdasarkan Tingkat Pendidikan Dan Data Posisi Karyawan
Pada PT. Tasma Puja Kampar

No	Posisi Karyawan	Pendidikan Terakhir				
		SD	SMP	SMA	D3	S1
1	Manager	-	-	-	-	1
2	Asisten umum	-	-	-	-	1
3	Asisten-I	-	-	-	-	1
4	KTU	-	-	-	-	1
5	Asisten AFD- II	-	-	-	-	1
6	Asisten AFD-III	-	-	-	-	1
7	Asisten AFD-IV	-	-	-	-	1
8	Asisten Teknik	-	-	-	-	1
9	Asisten Plasma	-	-	-	-	1
10	Mandor-I	-	-	8	12	2
11	Kerani	-	-	2	6	-
12	KWP	-	-	1	1	-
13	Karyawan	131	121	162	-	-
14	KCS	-	2	6	6	-
Jumlah		131	123	179	25	11
Total Keseluruhan		469				

Sumber: Personalia PT. Tasma Puja Kampar, 2020

Job insecurity merupakan ketidaknyaman kerja ataupun gangguan psikologi pribadi terhadap lingkungan kerjanya. Kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang berubah-ubah. Dapat disimpulkan bahwa job insecurity atau ketidaknyamanan kerja merupakan persepsi ancaman, peluang dan mengendalikan individu memiliki tanggung jawab tentang mereka ditempat kerja. Ketika ancaman dianggap lebih besar dari peluang, ketika ada dirasakan kurangnya kontrol dan perubahan karakteristik pekerjaan, maka pegawai korban akan mengalami ketidakamanan pekerjaan. Job insecurity juga mengakibatkan kekhawatiran akan keberlangsungan pekerjaannya dimasa depan.

Pada PT. Tasma Puja, Job insecurity sering kali terjadi diakibatkan masih banyaknya karyawan yang belum memiliki pendidikan yang memadai, sementara dizaman sekarang ini sudah banyak lulusan sarjana yang ingin mencari pekerjaan. Hal ini yang menyebabkan karyawan lama yang belum punya pendidikan memiliki rasa kekwatiran dan tidak percaya diri akan keberlangsungan pekerjaannya. Banyaknya persaingan karyawan membuat beberapa karyawan menjadi merasa cemas sehingga berpengaruh terhadap psikologis yang menyebabkan kurangnya kualitas kerja. Penyebab lain terjadinya job insecurity disebabkan dengan adanya teknologi canggih zaman sekarang yang menyebabkan hampir semua pekerjaan di kebun dan pabrik sudah menggunakan peralatan modern yang otomatis sudah tidak terlalu membutuhkan tenaga manusia. Hal inilah yang menyebabkan karyawan PT. Tasma Puja mengurangi karyawan setiap tahunnya.

Stress merupakan suatu kondisi dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang memengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stress yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, karna itulah “dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas” dari stress itu.

Namun, stress muncul dalam keadaan psikologis lain, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah. Kebosanan dan suka menunda-nunda. Terbukti bahwa bila orang ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda dan berkonflik atau ditempat yang tidak ada kejelasan mengenai tugas, wewenang, dan tanggung jawab pemikul pekerjaan, stress dan

ketidakpuasan akan meningkat. Sama halnya makin sedikit kendali yang dipegang orang atas kecepatan kerja mereka, makin besar stress dan ketidakpuasan. Walaupun diperlukan lebih banyak riset untuk memperjelas hubungan itu, bukti mengemukakan bahwa pekerjaan-pekerjaan yang memberikan keragaman, nilai penting, otonomi, umpan balik, dan identitas pada tingkat yang rendah ke pemangku pekerjaan akan menciptakan stress dan mengurangi kepuasan serta keterlibatan dalam pekerjaan itu. Sedangkan gejala perilaku mencakup perubahan produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, juga perubahan kebiasaan makan, meningkatnya merokok, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Pada karyawan PT. Tasma Puja, stress kerja biasanya terjadi diakibatkan karna adanya beberapa tekanan yang menyebabkan seorang karyawan memiliki beban pikiran, baik itu berasal dari rumah maupun dari lingkungan pekerjaan. Salah satu contohnya yakni tanggungan keluarga yang banyak tidak sebanding dengan penghasilan yang didapatkan. Hal ini umum terjadi pada karyawan PT. Tasma Puja yang masuk pada golongan menengah kebawah. Tak banyak karyawan yang mengalami stress karena hal ini yang tentu berpengaruh pada kualitas pekerjaannya. Penyebab lainnya yaitu bisa jadi karena masalah masalah yang terjadi di lingkungan pekerjaannya sendiri. Tentunya ada banyak hal yang dapat menyebabkan seorang karyawan mengalami stress saat menjalankan pekerjaannya.

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang

diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Pada PT. Tasma Puja Kampar, selain Job insecurity dan stress kerja, beban kerja juga sering terjadi. Beban kerja yang dirasakan karyawan akibat dari tekanan atau tingkat tuntutan perusahaan yang mengharuskan seluruh karyawan harus bisa bekerja lebih keras. Contoh yang dirasakan oleh karyawan teknik PT. Tasma Puja yang dapat panggilan tiba tiba disaat jam istirahat untuk memperbaiki kerusakan pada mesin pengolahan yang ada di pabrik. Berdasarkan uraian diatas penulis menemukan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Dalam menyelesaikan tugas sering terjadi keterlambatan menyelesaikan sehingga banyak pekerjaan lain yang tertunda dan akan menyebabkan penumpukan tugas-tugas lain. Hal ini disebabkan adanya sejumlah pegawai yang sering terlambat masuk kantor.
2. Kurangnya dorongan pribadi atau motivasi dari seorang pemimpin kepada karyawan atau pegawai dalam meningkatkan hasil kerja.
3. Adanya pegawai yang sering meninggalkan tugas atau tidak berada ditempat pada saat menyelesaikan tugas sehingga menyebabkan tertundanya pekerjaan sehingga menurunkan kinerja pegawai yang lain yang masih bersangkutan dengan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, maka saya tertarik untuk lakukan suatu penelitian yang berjudul: **PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRESS KERJA KARYAWAN PADA PT. TASMA PUJA KAMPAR.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat diambil suatu perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan PT. Tasma Puja Kampar?
2. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan PT. Tasma Puja Kampar?
3. Apakah *job insecurity* dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap stress kerja karyawan PT. Tasma Puja Kampar?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *job insecurity* terhadap stress kerja padakaryawan PT. Tasma Puja Kampar
- b. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh beban kerja terhadap stress kerja pada karyawan PT. Tasma Puja Kampar
- c. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan beban kerja terhadap stress kerja pada karyawan PT. Tasma Puja Kampar

1.3.2 Manfaat Penelitian

- a) Bagi Perusahaan

Sebagai masukan bagi pihak PT. Tasma Puja Kampar dalam menerapkan kebijakan yang tepat dibidang pemeliharaan tenaga kerja, yakni dengan melakukan usaha-usaha untuk mengurangi *job insecurity* beban kerja dan stress kerja pada PT. Tasma Puja Kampar.

b) Bagi Peneliti

Sebagai penerapan ilmu pengetahuan yang telah penulis peroleh selama masa perkuliahan, khususnya tentang *job insecurity* beban kerja serta pengaruhnya terhadap stress kerja.

c) Bagi Selanjutnya

Sebagai sumber informasi bagi peneliti yang berminat untuk melaksanakan penelitian dengan permasalahan yang sama.

1.4 Sistematika Penulisan

Penulisan hasil penelitian ini direncanakan dengan sistematika sebagai besar berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini, penulis mengemukakan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan tentang pengertian *Job Insecurity*, beban kerja, dan pengertian stress kerja, faktor faktor penyebab *Job Insecurity*, beban kerja dan stresskerja, dampak dari *Job Insecurity*, beban kerja dan stress kerja, indicator *Job Insecurity*, beban kerja, dan stress kerja, hubungan *Job Insecurity* dengan stress kerja, hubungan beban kerja dengan stress kerja, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu, serta operasional variabel.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini, menerangkan mengenai lokasi penelitian, populasi dan sampel, teknik penarikan sampel, teknik pengumpulan data, serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini, menerangkan sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan serta aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan inti dari pembahasan masalah secara umum tentang variable penelitian, yaitu pembahasan tentang Pengaruh *Job Insecurity*, Beban Kerja terhadap Stress Kerja pada Karyawan PT. Tasma Puja Kampar.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan penutup yang menguraikan tentang kesimpulan yang berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan serta penulis juga mencoba untuk memberikan saran-saran sebagai bahan pertimbangan bagi pihak Perusahaan PT. Tasma Puja Kampar.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 JOB INSECURITY

2.1.1 Pengertian *Job Insecurity*

Menurut Rowntree (2005) Ketidakamanan kerja atau dapat disebut dengan *job insecurity* dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja.

Menurut Rogelberg (2007 : 32) , setiap karyawan pada umumnya memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Namun ketika dihadapkan pada situasi yang berubah-ubah, karyawan akan merasa hal semacam ini dapat menciptakan suatu rasa tidak aman dalam pekerjaan mereka serta akan muncul kekwatiran terhadap keberlangsungan karir mereka.

Menurut Suciati dkk,. (2015) *job insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam.

Menurut Safaria (2011), *job insecurity* adalah adanya ancaman yang menyebabkan rasa tidak aman terhadap keberlangsungan pekerjaannya.

Menurut Greenlags (2002) menjelaskan job insecurity sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan emosi atau penurunan jabatan serta berbagai macam ancaman lainnya terhadap kondisi yang berasosiasi dengan menurunnya job satisfaction. Job insecurity juga dapat didefinisikan sebagai ketidakamanan yang dihasilkan dari ancaman terhadap konntinuitas atau keberlangsungan kerja seseorang.

2.1.2 Faktor-Faktor Penyebab *Job Insecurity*

Robbins (dalam Setiawan,2009) mengemukakan faktor-faktor penyebab *job insecurity* adalah karakteristik individu itu sendiri yang meliputi:

a. Umur

Bertambahnya umur seseorang individu maka akan semakin berkurang produktifitasnya dan akan menimbulkan *job insecurity*.

b. Kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan.

Apabila karyawan merasa tidak sesuai atau merasa tidak cocok dengan pekerjaan yang dilakukannya maka karyawan akan merasa tidak aman atau mengalami *job insecurity*.

c. Tingkat *job satisfaction*

Setiap individu memiliki tingkat *job satisfaction* yang berbeda beda sehingga apabila terdapat seorang individu yang sudah puas dengan hasil kinerjanya maka belum tentu individu lain merasa puas, sehingga individu yang merasa tidak puas tersebut dapat mengalami *job insecurity*.

d. Status perkawinan

Status perkawinan menjadi salah satu faktor yang sangat berpengaruh bagi seorang karyawan.

Hasil studi oleh Pasewark dan Strawser (dalam Suwandi & Indriarto,1999) mengidentifikasi *tiga penyebab job insecurity* yang dihadapi karyawan :

a. Konflik Peran

Konflik peran berhubungan dengan adanya dua rangkaian tuntutan yang bertentangan. Jika pertentangan antara satu peran dengan peran lainnya begitu besarnya, maka rasa tidak aman yang dialami oleh karyawan cenderung semakin besar. Munculnya konflik peran meningkatkan kecemasan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik dan memenuhi kontrak psikologisnya pada perusahaan, mempertimbangkan pandangan organisasi atas kelalaian kontrak tersebut, karyawan akan merasakan peningkatan *job insecurity*.

b. Ketidakjelasan peran

Faktor yang berhubungan dengan ketidakjelasan peran meliputi koordinasi arus kerja, pelanggaran dalam rantai komando, dan kecukupan komunikasi merupakan tanggung jawab atasan. Dengan banyaknya tuntutan pekerjaan dan tekanan waktu dalam tugas, ketidakcukupan pengawasan oleh atasan akan berakibat karyawan harus menebak dan memprediksi setiap tindakannya pada saat berhadapan dengan masalah-masalah tersebut. Tanpa aturan yang jelas dan masukan dari lingkungan (atasan), tingkat ketidakjelasan

peran yang dihadapi. Akibatnya dengan proses yang sama seperti konflik peran akan meningkatkan *job insecurity*.

c. Pandangan pusat pengendalian

Pandangan pusat pengendalian mencerminkan tingkat kepercayaan individu mengenai kemampuannya untuk mempengaruhi kejadian-kejadian yang berhubungan dengan kehidupannya. Individu dengan pandangan pusat pengendalian eksternal percaya bahwa kekuatan lingkungan yang menentukan nasibnya dan sedikitnya kemampuannya untuk mempengaruhi kejadian tersebut. Sebaliknya individu dengan pandangan pusat pengendalian internal percaya bahwa mereka dapat mempengaruhi kejadian-kejadian dalam hidupnya dan mempunyai kemampuan menghadapi ancaman yang timbul dari lingkungannya.

2.1.3 Indikator *Job Insecurity*

Adkins et al. (2001) menyatakan beberapa dimensi dari *Job Insecurity* yakni :

1. Kemungkinan kehilangan pekerjaannya
adanya ketidakamanan saat bekerja disebabkan oleh banyak faktor diantaranya kemungkinan kehilangan pekerjaan.
2. Kemungkinan perubahan negative yang terjadi pada perusahaan.
3. Ketidakberdayaan pegawai dalam menangani ancaman.

2.2 BEBAN KERJA

2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Soleman (2011), beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Menurut Mempan dan Dhania (2010) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Munandar (2011) Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menurut Permendagri No.12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Menurut Cain (2009) Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970-an. Banyak ahli yang telah mengemukakan defenisi beban kerja sehingga terdapat beberapa defenisi yang berbeda mengenai beban kerja.Ia merupakan suatu konsep yang multi-dimensi, sehingga sulit diperoleh suatu kesimpulan saja mengenai defenisi yang tepat.

Beban kerja adalah beban yang ditanggung tenaga kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaannya ditunjukkan oleh Suma'mur dalam Tarwaka (2015).Beban kerja dalam penelitian ini diukur atau dideteksi dengan denyut nadi.Dimana pengukurannya dihitung dengan satuan denyut per menit (denyut/menit) pada arteria radialis di pergelangan tangan, sebab disini paling praktis dan mudah.

2.2.2 Faktor-faktor Memengaruhi Beban Kerja

Secara lebih ringkas faktor internal meliputi : faktor somatic : jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi, faktor psikis, motivasi, presepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan (Tarwaka, 2015). Rodahl

dan Manuaba (dalam Prihatini, 2012 :39), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut :

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :

- Tugas-tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti stasiun, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
 - Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.
- Ketiga aspek ini disebut *wring stressor*.

2. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*, berat ringan *nyastrain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Selanjutnya menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2015) menjelaskan bahwa tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha dan performasi.

- Faktor tuntutan tugas (*task demands*). Argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditemukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individual harus selalu diperhitungkan.
- Usaha atau tenaga (*effort*). Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat *effort*.
- Performasi. Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performasi yang akan dicapai.

2.2.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Munandar (2010:381-384), mengklasifikasikan beban kerja kedalam faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut :

a. Tuntutan fisik

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi faal dan kondisi psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.

b. Tuntutan tugas

Kerja shift atau kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua kategori yaitu :

1. Beban kerja terlalu banyak atau sedikit kuantitatif yang timbul akibat dari tugas.
2. Tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.
3. Beban kerja berlebihan/terlalu sedikit kualitatif yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja.
4. Beban kerja terlalu sedikit dapat menyebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah kesemangat dan motivasi yang rendah untuk kerja, karena pegawai akan merasa bahwa dia tidak maju dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya.

2.3 STRESS KERJA

2.3.1 Pengertian Stress Kerja

Menurut Lazarus & Folkman (dalam Hasan 2008) mendefenisikan stress sebagai suatu kejadian atau peristiwa dimana tuntutan lingkungan dan/atau tuntutan internal (fisiologis / psikologis) menuntut atau melebihi sumber daya adaptif individu.

Menurut Siagian (2014:300) stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi seseorang. Stress kerja yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya, artinya karyawan yang bersangkutan akan mengalami berbagai gejala negatif.

Menurut Nurmansyah (1992:205), Stress kerja dapat diartikan sebagai segala macam urusan yang menumpuk dan berbeda bagi setiap orang, namun dengan cara yang lebih sederhana stress kerja (tekanan) dapat dikatakan sebagai suatu yang bersangkutan dengan interaksi antar orang (individu) dengan lingkungan sekitarnya.

Menurut Handoko (2001:200-201) Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stress kerja yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerja maupun diluarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh kepada kinerjanya.

Menurut Mangkunegara (2000-93) menjelaskan stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress

kerja sendiri tampak dari symptom, antara lain emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, tekanan darah meningkat.

Menurut Aditama (2000:78-79). Stress kerja merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau hambatan yang tidak sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting yang tidak menentu. Pandangan ini menegaskan bahwa stress kerja adalah sesuatu permasalahan yang dapat dialami oleh siapa saja, yakni ketika ketidakmampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi kewajiban yang baik.

Menurut (Robbins, Judge 2008:363), stress adalah suatu kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Tetapi stress itu sendiri tidak selalu buruk, walaupun stress lazimnya dibahas dalam konteks negatif, tetapi juga bisa mempunyai nilai positif, stress merupakan suatu peluang bila stress menawarkan sesuatu yang potensial, secara lebih khusus stress dikaitkan dengan kendala dan tuntutan, pertama mencegah anda mengerjakan apa yang sangat anda inginkan, kedua mangacu pada hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan.

Stress karyawan perlu sedini mungkin diatasi oleh para pemimpin agar hal-hal yang merugikan suatu instansi dan juga apabila stress kerja yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan yang akhirnya mengganggu semangat dan gairah kerjanya.

2.3.2 Faktor-Faktor Stress Kerja

Menurut Greenberg (2002:273) mengatakan bahwa stress kerja adalah konstruk yang sulit didefinisikan. Ia mendefinisikan stress kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stress pada pekerjaan, karakteristik individual dan stressor diluar organisasi. Adapun faktor-faktor yang menyebabkan stress kerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. **Beban kerja** : sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh satu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah tanggungjawab kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya.
2. **Lingkungan hidup** : faktor lingkungan berupa keamanan dan keselamatan dalam lingkungan pekerjaan, perilaku manajer terhadap bawahan, kurangnya kerjasama antar karyawan dalam lingkungan pekerjaan.
3. **Konflik** : Pertentangan atau perselisihan antara anggota satu dengan anggota lainnya atau atasan terhadap bawahan didalam suatu organisasi karena kurangnya komunikasi yang baik atau berbedanya pendapat.

Cara mengatasi stress kerja terdapat tiga pola untuk mengatasi stress kerja yaitu pola harmonis, pola sehat dan psikologi. Penjelasannya sebagai berikut :

1. **Pola sehat** adalah pola menghadapi stress dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stress yang tidak menimbulkan gangguan, akan menjadi lebih sehat dan berkembang. Mereka yang

tergolong kelompok biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara baik dan teratur sehingga ia tidak perlu merasa ada sesuatu yang menekan, meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak.

2. Pola harmonis adalah pola menghadapi dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dalam pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur mendelegasikan tugas-tugas tertentu kepada orang lain dengan memberikan kepercayaan penuh. Dengan demikian akan terjadi keharmonisan dan keseimbangan antara tekanan yang diterima dengan reaksi yang diberikan. Demikian juga terhadap keharmonisan antara dirinya dan lingkungan.
3. Pola patologis adalah pola menghadapi stress dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosiologis-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai macam tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan mengelola tugas dan waktu. Cara ini dapat menimbulkan reaksi-reaksi yang berbahaya karena bisa menimbulkan berbagai masalah-masalah yang buruk.

2.3.3 Dampak Stress Kerja

Rendall Schuller dalam Hasibuan (2007:215) mengidentifikasi beberapa perilaku terhadap organisasi. Stress yang dihadapi oleh karyawan dapat berkorelasi dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja serta tendensi mengalami kecelakaan. Secara singkat beberapa dampak negative yang ditimbulkan oleh stress kerja dapat berupa :

1. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasi kerja.
2. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja.
3. Menurunkan tingkat *turnoverintention*.
4. Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan. Kerugian *financial* yang dialami perusahaan karena tidak imbangnya antara *turnover intention* dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya.

2.4 Penelitian Terdahulu

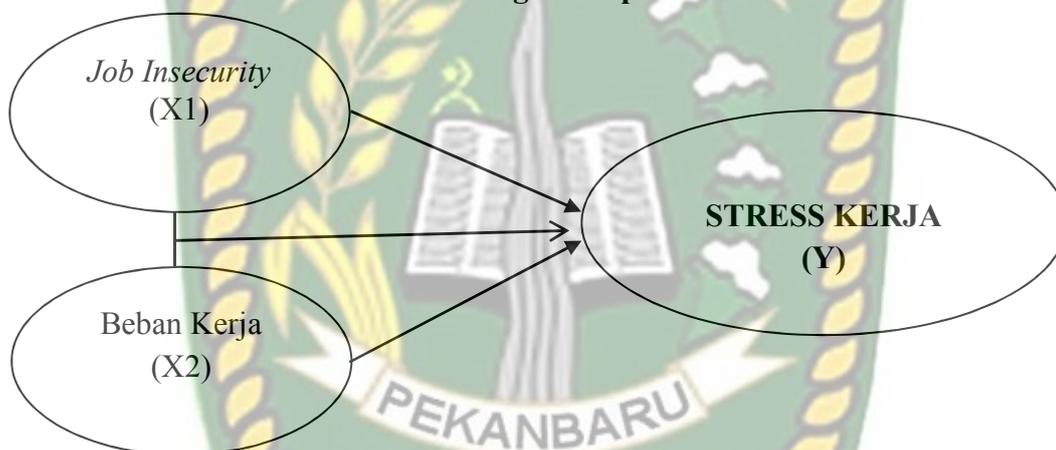
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
Try Rikardo (2018)	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , Dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Pada PT Garda Total Security Padang	Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian ini adalah bahwa job insecurity dan beban kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap stress kerja dan dampaknya negative.
Nadya Takhrima (2006)	Hubungan <i>Job Insecurity</i> Dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE)	Regresi Linier Sederhana	Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa job insecurity mempunyai pengaruh besar terhadap produktivitas karyawan dan sangat berdampak kepada kualitas kinerja.
Muhammada hmadun (2013)	Hubungan beban kerja perawat dengan stress kerja di puskesmas kuala Kampar kabupaten pelalawan Provinsi Riau.	Regresi linier sederhana	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan korelasi survey cross sectional. Penelitian ini menunjukkan ada hubungan secara signifikan antara beban kerja dengan stress kerja perawat puskesmas kuala Kampar kabupaten pelalawan Provinsi Riau.

2.5 Kerangka Pemikiran

Menurut Safaria (2011), job insecurity adalah adanya ancaman yang menyebabkan rasa tidak aman terhadap keberlangsungan pekerjaannya. Menurut Mempan dan Dhania (2010) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan. Menurut Siagian (2014:300) stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi seseorang dalam jangka waktu tertentu.

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



2.6 Hipotesis

Dari latar belakang masalah dan kajian teoritis yang ada maka untuk mempermudah penganalisan maka penulis melakukan hipotesis yaitu :

- Diduga *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stress Kerja karyawan.
- Diduga Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stress Kerja karyawan.
- Diduga *Job Insecurity* dan Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Stress Kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah PT. Tasma Puja Kampar yang terletak di lokasi Kebun Sungai Kuamang di Kecamatan Kampar Timur Kabupaten Kampar, Provinsi Riau.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Sedangkan operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Ukur
Job Insecurity (X1) adalah Ketidakamanan kerja adalah sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja. (Rowntree (2005))	<p>a. Kondisi lingkungan</p> <p>b. Karakteristik individual</p> <p>c. Personal kerja</p>	<p>1. Kemungkinan kehilangan pekerjaan</p> <p>2. Posisi kerja Karyawan</p> <p>3. Masa jabatan tidak lama</p> <p>1. Kemungkinan perubahan negative yang terjadi pada perusahaan</p> <p>2. Tidak adanya promosi jabatan untuk karyawan</p> <p>1. Ketidakberdayaan karyawan dalam menangani ancaman</p> <p>2. Hubungan kerja yang tidak terjalin secara harmonis</p>	Ordinal

<p>Beban Kerja (X₂) adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Utomo, 2008).</p>	<p>a. Tuntutan fisik</p> <p>b. Tuntutan tugas</p> <p>c. Tuntutan waktu</p>	<p>1. Sabar dalam menyelesaikan tugas-tugas</p> <p>2. Tidak terpancing emosi</p> <p>3. Bekerja berdasarkan pembagian sif</p> <p>1. Target kerja</p> <p>2. Beban kerja terlalu banyak</p> <p>1. Bekerja melebihi jam kerja</p> <p>2. Bekerja pada hari libur</p>	Ordinal
<p>Stress (Y) adalah suatu tanggapan adaktif, ditengahi oleh perdebatan individual dan/ atau proses psikologis yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang (Gibson, 1987)</p>	<p>a. Beban kerja</p> <p>b. Lingkungan kerja</p> <p>c. Konflik</p>	<p>1. Rutinitas pekerjaan</p> <p>2. Tanggung jawab pekerjaan</p> <p>3. Keseimbangan tuntutan pekerjaan dengan keterampilan yang dimilikinya.</p> <p>1. Kenyamanan dalam bekerja</p> <p>2. Kesiadaan peralatan dan perlengkapan</p> <p>1. Sikap pimpinan yang tidak adil dan kurang bersahabat</p> <p>2. Hubungan kerja sama dan komunikasi yang tidak baik antara pimpinan dan karyawan maupun sesama karyawan</p>	Ordinal

Sumber: Jurnal Penelitian Terdahulu

3.3 Populasi Dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kebun PT. Tasma Puja Kampar. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 469 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Karena dalam penelitian ini tidak semua objek yang diteliti melainkan hanya bagian pekerja saja bagian tertentu dan yang bisa ditemui dan dapat memberikan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini. Interaksi yang terjadi hanya sesama karyawan tidak termasuk atasan. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 49 orang karyawan PT. Tasma Puja Kampar.

3.4 Jenis Dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

a) Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data kualitatif, yaitu data berupa tanggapan responden penelitian mengenai variabel-variabel yang diteliti berdasarkan kusioner yang disebarkan.
2. Data kuantitatif, yaitu data berbentuk data keuangan berbentuk angka angka dengan variabel yang diteliti seperti data produksi, data absensi, jumlah karyawan dan kompensasi/ insentif.

b) Sumber Data

1. Data primer, yaitu data yang diambil dari narasumber atau pemilik perusahaan yang melalui pengamatan dilapangan.

2. Data sekunder, yaitu data yang sudah ada atau yang sudah tersedia sebagai profil diatas, tugas pokok, fungsi dan jumlah karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data dari responden, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut :

a) Interview

Yaitu dengan melakukan wawancara pimpinan dan juga karyawan PT. Tasma Puja Kampar yang juga sebagai responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.

b) Kuesioner

Metode ini dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada sejumlah responden yang dijadikan sampel pada suatu penelitian atau dalam hal penelitian ini adalah karyawan pada PT. Tasma Puja Kampar. Butir pertanyaan yang diberikan harus jelas dan tidak rancu sehingga akan memudahkan karyawan untuk menjawab berbagai pertanyaan. Untuk melakukan pengukuran terhadap persepsi karyawan maka terdapat 5 tigitan jawaban, dan untuk setiap jawaban diberikan bobot penilaian sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)	diberikan bobot nilai 5
Setuju (S)	diberikan bobot nilai 4
Cukup Setuju (CS)	diberikan bobot nilai 3
Tidak Setuju (TS)	diberikan bobot nilai 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	diberikan bobot nilai 1

3.6 Teknik Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode kuantitatif. Metode deskriptif yaitu teknik analisis data yang digunakan untuk menggambarkan kondisi variabel penelitian (Widodo, 2017). Sedangkan metode kuantitatif adalah metode penganalisaan yang dilakukan dengan mentabulasikan data yang ada kedalam bentuk angka. Tingkat ukuran yang dipakai dalam pengukuran variabel ini adalah skala likert, dimana seorang responen dihadapkan pada beberapa pertanyaan kemudian diminta memberikan jawaban.

Adapun perhitungan teknik analisis data tersebut, penelitian ini menggunakan bantuan komputer yang menggunakan software SPSS Versi 25.00. Sebelum analisis data dilanjutkan terlebih dahulu, dilakukan pengujian dalam penelitian dengan berbagai langkah berikut :

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas data digunakan untuk menunjukkan tingkat-tingkat kevalitan atau keabsahan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah akan mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, ketika instrumen dinyatakan tidak valid, berarti memiliki validitas yang rendah (Syahirman, 2012). Sedangkan uji reabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau diandalkan.

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa

uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid (Ghozali, 2016). Cara untuk mengetahui normalitas adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan *plotting* data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual adalah normal, maka garis yang akan menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

b) Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas, yaitu apabila korelasi antar dua variabel bebas lebih dari tujuh puluh dua tinggi dibandingkan korelasi salah satu atau kedua variabel bebas tersebut dengan variabel terikat (Kuncoro, 2012). Uji multikolinearitas diperoleh dengan melihat pada nilai toleransi dan nilai inflasi variance (vif). Nilai toleransi untuk semua variabel independen tidak mendekati 0,1. Nilai vif diketahui bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini kurang mendekati 10.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Aplikasi dalam regresi linear berganda dapat digunakan jika terdapat data dari dua variabel penelitian yang sudah diketahui yang mana variabel bebas (X) dan variabel terikatnya (Y), kemudian akan dihitung atau dicari nilai-nilai Y yang lain berdasarkan nilai X yang diketahui. Rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Diketahui:

- Y = Stress kerja
 X_1 = Job Insecurity
 X_2 = Beban Kerja
 a = Konstanta
 β_1, β_2 = Koefisien Regresi
 e = error

4. Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Uji signifikansi ini dilakukan dengan menggunakan uji statistic t. pengujian ini dilakukan secara parsial dengan derajat keabsahan 5%. Pengambilan kesimpulannya adalah dengan melihat nilai signifikansi yang dibandingkan dengan nilai α (5%) dengan ketentuan sebagai berikut Jika nilai signifikan $> \alpha$ maka H_0 diterima dan Jika nilai signifikan $< \alpha$ maka H_0 ditolak.

b) Uji Simultan (Uji f)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Uji ini dilakukan untuk membandingkan pada tingkat nilai signifikansi dengan nilai α (5%) pada tingkat derajat 5%. Pengambilan kesimpulannya adalah dengan menilai nilai sig α (5%) dengan ketentuan sebagai berikut Jika nilai sig $> \alpha$ maka H_0 diterima dan Jika nilai sig $< \alpha$ maka H_0 ditolak.

c) Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel

dependen. Bila analisis determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$) artinya, variabel (Y) tidak dapat diterangkan oleh (X) sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$ artinya, variasi dari (Y) secara keseluruhan dapat dirangkan oleh (X). dengan kata lain bila $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara 0 dan 1. Koefisien korelasi dan dirumuskan seperti berikut:

$$R^2 = \frac{[n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)]^2}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] - [(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

R^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Sampel

b = Koefisien Regresi

X = Variabel Independen

Y = Variabel Dependen

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Ringkas PT. Tasma Puja

PT. Tasma Puja yang berdiri pada tanggal 30 Mei 1991 adalah perusahaan yang bergerak dalam kegiatan perkebunan kelapa sawit dan agroindustri. Kantor pusat berada di Jl. Teratai XX/V3 Perum Tanjung Barat Indah, Jakarta Selatan. Pada saat ini memiliki perkebunan di Riau yang berada di Kabupaten Kampar. Disamping itu perkebunan ini juga bermitra dengan KUD Tunas Harapan dan KUD Kampar untuk membangun kebun kelapa sawit rakyat sebagai kebun plasma seluas 3000 Ha dengan menggunakan kredit program KKPA (Kredit Koperasi Primer Anggota). Kebun plasma ini berada di Desa Kampar seluas 1.500 Ha dan Desa Padang Mutung seluas 1.500 Ha. Letak geografis areal kegiatan kebun inti dan plasma ini berada pada 02 20 1 -02 45 1 LU dan 1012151-1012351 BT. Areal kebun merupakan bekas lahan HPH PT Umar Kasim pada tahun 1980 yang ditinggalkan dan merupakan semak belukar yang menjadi tempat hidup hama tanaman. Pembebasan lahan dilakukan dengan cara ganti rugi terhadap penduduk yang menggarapnya pada tahun 1992 melalui satu tim perintis yang terdiri dari Camat Kampar, Kepala Desa dan Ninik Mamak. Kebun plasma merupakan milik anggota KUD Tunas Harapan dan KUD Kampar yang setiap anggota memiliki 2 Ha kebun kelapa sawit. Untuk menunjang usaha perkebunan inti dan plasma ini PT Tasma Puja bermitra dengan KUD Tunas Harapan dan KUD Kampar berencana akan membangun PKS berkapasitas 30 Ton TBS/jam.

Kegiatan perkebunan kelapa sawit dan pabrik pengolahannya dapat mencemari lingkungan udara, air, tanah dan sosial. Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia No. 23 tahun 1997 dinyatakan setiap orang berkewajiban memelihara kelestarian lingkungan hidup serta mencegah dan menanggulangi pencemaran dan kerusakan lingkungan.

4.2 Visi dan Misi

Visi utama perusahaan dirumuskan sebagai berikut:

Menjadi Perusahaan Perkebunan yang Unggul dan Terus Berkembang Berorientasi pada Pembangunan Industri Perkebunan yang Berkelanjutan.

Misinya:

Membangun bisnis perkebunan secara profesional, Melakukan prinsip tata kelola Perusahaan yang baik, Menggunakan teknologi maju dan ramah lingkungan, Mengembangkan sumber daya manusia yang profesional, jujur dan disiplin.

4.3 Struktur Organisasi

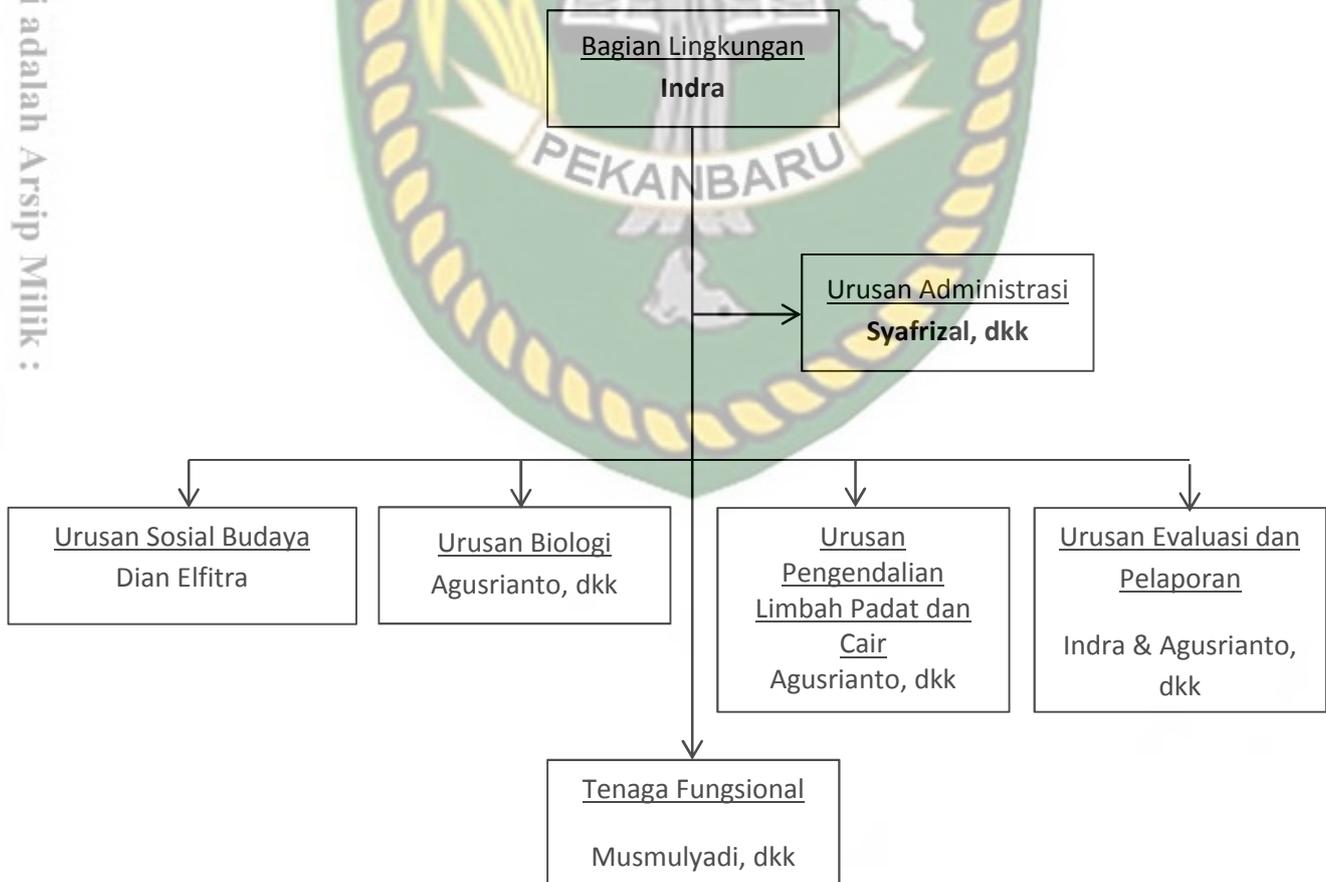
Struktur organisasi sudah dapat dipastikan mempunyai tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang diperlukan adanya pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang tercermin dalam struktur organisasi. Suatu struktur organisasi perusahaan yang telah disusun biasanya mencerminkan garis-garis otorisasi, dan tanggung jawab yang akan dilaksanakan oleh para anggota organisasi tersebut. Tanggung jawab secara keseluruhan akhirnya tertumpu pada pucuk pimpinan perusahaan yang mengurus dan mewujudkan kerjasama yang harmonis di antara para karyawan dengan harapan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara tepat dan berhasil guna.

Rencana struktur kebun dan PKS PT Tasma Puja masing-masing dipimpin oleh seseorang manager yang bertanggung jawab kepada direksi manager kebun membawahi enam bagian yaitu: asisten lapangan, kepala tata usaha, asisten teknik, kepala tanaman, asisten plasma dan asisten fraksi. Sebaiknya manager pabrik dibantu wakil manager yang membawahi lima bagian yaitu: asisten pabrik, asisten teknik, kepala tata usaha, asisten laboratorium dan bagian lingkungan. Susunan struktur organisasi kebun dan pabrik kelapa sawit PT. Tasma Puja dapat dilihat dalam gambar 4.1 dan gambar 4.2. Bagian lingkungan berada pada struktur organisasi pabrik yang berfungsi untuk pengelolaan limbah padat dan cair pabrik, pemanfaatan limbah dan penghijauan di sekitar kegiatan pabrik. Disamping itu, bagian ini juga bertanggung jawab terhadap pengelolaan lingkungan kebun. Uraian tugas bagian lingkungan adalah sebagai berikut:

- 1) Bagian Lingkungan Bertugas atas keseluruhan kegiatan upaya pengelolaan lingkungan dan pemantauan di wilayah operasional PT. Tasma Puja.
- 2) Urusan Administrasi Bertugas dalam melaksanakan kegiatan administrasi dan surat menyurat tentang kegiatan pengelolaan dan pemantauan lingkungan.
- 3) Urusan Sosial dan Budaya Bertugas dalam melaksanakan kegiatan pengelolaan dan pemantauan langsung di lingkungan sosial dan budaya, terutama di bidang ketenagakerjaan dan kegiatan sosial di wilayah operasional perusahaan.
- 4) Urusan Biologi Bertugas dalam melaksanakan kegiatan pengelolaan dan pemantauan terhadap lingkungan biologi, perairan yang terdapat dalam air sungai penerima limbah.

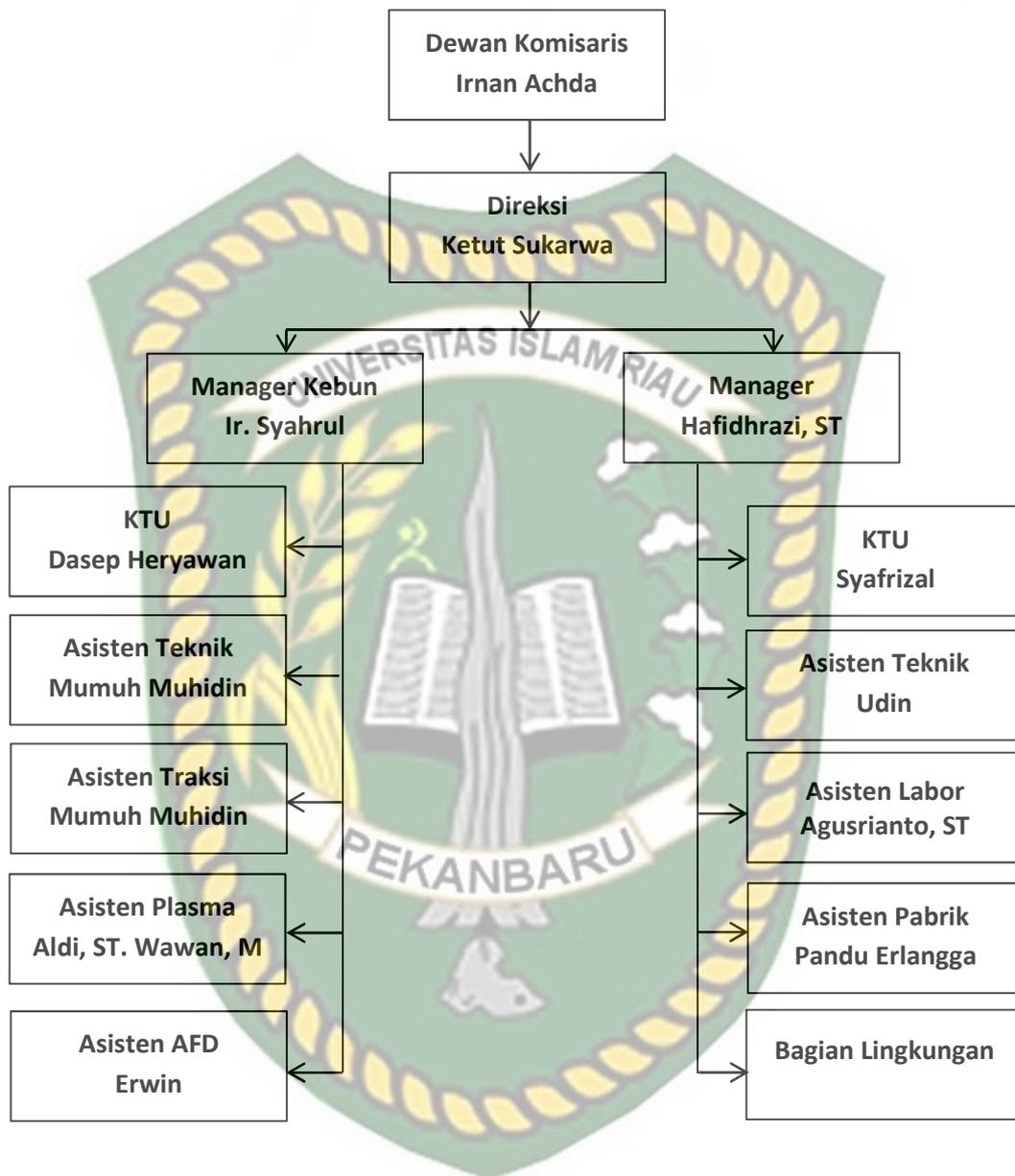
- 5) Urusan Pengendalian Limbah Padat dan Cair Bertugas dalam melaksanakan kegiatan pengelolaan dan pemantauan terhadap limbah padat (tandan kosong kelapa sawit) dan operasional kolam limbah cair serta pemantauan terhadap volume dan kualitas limbah cair
- 6) Urusan Evaluasi dan Pelaporan Bertugas melaksanakan evaluasi hasil pengelolaan dan pemantauan kualitas lingkungan dan melaporkan kepada instansi terkait.
- 7) Tenaga Fungsional Bertugas untuk membantu seluruh kegiatan pengelolaan dan pemantauan kualitas lingkungan dalam hal ini adalah tenaga ahli.

Gambar 4.1
STRUKTUR ORGANISASI BAGIAN LINGKUNGAN PT. TASMA PUJA



Sumber: PT. Tasma Puja Kampar, 2020

Gambar 4.2
STRUKTUR ORGANISASI PT. TASMA PUJA



Sumber: PT. Tasma Puja Kampar, 2020

4.4 Produk Pasaran

Produk yang dihasilkan oleh PT. Tasma Puja berupa minyak mentah dan cangkang tuk biosolar untuk bahan bakar yang di olah oleh perusahaan lain.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Di bab ini akan disajikan pembahasan dan analisa mengenai hasil penelitian dan mengetahui pengaruh job insecurity dan beban kerja terhadap stress kerja karyawan pada PT. Tasma Puja Kampar. Tenaga kerja atau karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam kegiatan operasional perusahaan salah satunya untuk menjalankan kegiatan di bagian produksi. Oleh karena itu setiap perusahaan dalam menentukan dan memilih lokasi perusahaan perlu memperhatikan ketersediaan tenaga kerja yang cukup, baik dari segi jumlah maupun skill yang dimiliki mereka. Data yang diperoleh dalam penelitian ini di ambil dengan cara menyebarkan kuesioner pada karyawan PT. Tasma Puja Kampar sebanyak 49 orang. Gambaran tentang karakteristik responden, meliputi jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja pekerjaan. Berikut ini peneliti sajikan identitas responden dapat dilihat sebagai berikut:

5.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk melihat lebih jauh jenis kelamin dari karyawan PT. Tasma Puja Kampar dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	49	100,00
Perempuan	-	-
Jumlah	49	100,00

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari tabel di atas terlihat bahwa untuk jenis kelamin karyawan pada PT. Tasma Puja Kampar diketahui sebanyak 100,00% atau 49 orang berjenis kelamin laki-laki, sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan tidak ada, karena perusahaan ini lebih memilih pekerja laki-laki karena dianggap lebih sesuai dengan pekerjaan di lapangan. Laki-laki pada umumnya mempunyai fisik dan mental yang lebih kuat jika dibandingkan dengan perempuan, oleh karena itu fisik dan mental sangat mempengaruhi kemampuan kerja karyawan.

5.1.2 Karakteristik Berdasarkan Tingkat Umur

Umur merupakan faktor yang cukup menentukan tingkat semangat dan gairah kerja. Seorang karyawan yang berumur sudah lanjut usia semangat dan gairah kerjanya akan berkurang dibandingkan karyawan yang berumur masih muda. Berikut ini menunjukkan keadaan tingkat umur karyawan PT. Tasma Puja Kampar sebagai berikut:

Tabel 5.2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Umur

Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
18 - 25 tahun	1	2,04
26 - 30 tahun	7	14,28
31 - 35 tahun	32	65,31
> 36 tahun	9	18,37
Jumlah	49	100,00

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari tabel di atas terlihat bahwa tingkat umur karyawan pada PT. Tasma Puja Kampar terdiri dari 32 orang atau 65,31% berumur 31-35 tahun, kemudian 9 orang atau 18,37% berumur > 36 tahun, kemudian 7 orang atau 14,28% berumur 26-30 tahun dan 1 orang atau 2,04% berumur 18-25 tahun. Dengan demikian karyawan yang berusia 31-35 tahun merupakan jumlah yang terbanyak. Jika

dilihat dari karakteristik umur, maka karyawan diperusahaan ini sebagian besar berusia produktif. Kondisi seperti ini sebetulnya akan menguntungkan perusahaan karena karyawan memiliki kemampuan kerja yang lebih baik. Terlebih lagi karyawan di lapangan membutuhkan tenaga atau kemampuan fisik lebih baik.

5.1.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan memegang peranan yang penting dalam upaya untuk meningkatkan tingkat semangat dan gairah kerja karyawan. Seorang karyawan yang berpendidikan lebih tinggi pada umumnya akan lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang berpendidikan lebih rendah. Berikut ini menunjukkan pendidikan terakhir karyawan pada PT. Tasma Puja Kampar sebagai berikut:

Tabel 5.3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
S1	5	10,20
DIII	25	51,02
SMA/SMK	17	34,69
SMP	2	4,08
Jumlah	49	100,00

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari tabel di atas terlihat bahwa karyawan yang berpendidikan DIII sebanyak 51,02% atau 25 orang, selanjutnya sebanyak 17 orang atau 34,69% berpendidikan SMA/SMK, kemudian 5 orang atau 10,20% berpendidikan Sarjana (S1) dan selanjutnya sebanyak 2 orang atau 4,08% berpendidikan SMP. Hal ini karena PT. Tasma Puja Kampar dalam operasionalnya lebih banyak menggunakan tenaga manusia (padat karya) sehingga tingkat pendidikan bukan merupakan hal penting bagi perusahaan.

5.1.4 Karakteristik Berdasarkan Masa Bekerja

Masa bekerja merupakan salah satu komponen penting dalam penelitian yang dikarenakan untuk mengetahui jangka waktu yang telah dilewati oleh responden untuk bekerja pada dimana dia bekerja. Berikut ini disajikan jumlah responden berdasarkan masa bekerja yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Masa Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 5 Tahun	3	6,12
6 - 10 Tahun	22	44,90
11 - 15 Tahun	15	30,61
> 15 Tahun	9	18,37
Jumlah	49	100,00

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.4 diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang memiliki masa kerja yang paling dominan dalam penelitian ini adalah yang lama bekerjanya 6-10 tahun dengan frekuensi responden sebanyak 22 orang atau sebesar 44,90%. Masa kerja yang produktif akan menunjang hasil kinerja yang baik, masa kerja tersebut akan sangat mempengaruhi bagaimana para karyawan bekerja. Semakin lama responden bekerja maka semakin bertambah pula pengalaman dan kemampuannya dalam bekerja.

5.2 Uji Kualitas Data

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan terhadap instrumen penelitian yaitu butir-butir pertanyaan yang terdapat pada kuisisioner. Semakin tinggi validitas suatu pertanyaan/tes maka semakin akurat penggunaan kuisisioner tersebut. Maka untuk

itu terlebih dulu ditentukan nilai r_{tabel} dengan menggunakan rumus sebagai berikut ini:

$$r_{\text{tabel}} = df: (n-1)$$

$$= 5\% : (49-2)$$

$$= (0,05) : 47$$

$$= 0,282$$

Hasil pengujian validitas data untuk variabel job insecurity, beban kerja dan stress kerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.5
Hasil Pengujian Validitas Data

Nomor Pernyataan	r-hitung			r-tabel	Keterangan
	<i>Job Insecurity</i>	<i>Beban Kerja</i>	<i>Stress Kerja</i>		
1	0,822			0,282	Valid
2	0,751			0,282	Valid
3	0,810			0,282	Valid
4	0,882			0,282	Valid
5	0,746			0,282	Valid
6	0,882			0,282	Valid
7	0,827			0,282	Valid
8		0,627		0,282	Valid
9		0,718		0,282	Valid
10		0,931		0,282	Valid
11		0,841		0,282	Valid
12		0,681		0,282	Valid
13		0,761		0,282	Valid
14		0,846		0,282	Valid
15			0,820	0,282	Valid
16			0,663	0,282	Valid
17			0,854	0,282	Valid
18			0,823	0,282	Valid
19			0,568	0,282	Valid
20			0,885	0,282	Valid
21			0,731	0,282	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 5.5 dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner mengenai variabel job insecurity, beban kerja dan stress kerja memiliki r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian (pertanyaan dalam kuesioner) adalah *valid* dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk dari pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* > 0.60 . Berikut ini hasil pengujian reliabilitas untuk semua variabel yang diteliti sebagai berikut :

Tabel 5.6
Hasil Pengujian Reliabilitas Data

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Batas Bawah	Keterangan
JOB INSECURITY	0,915	0,60	Reliabel
BEBAN KERJA	0,886	0,60	Reliabel
STRESS KERJA	0,883	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 5.6 terlihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai *alpha cronbach's* lebih besar dari 0,60 maka dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa semua instrument penelitian (kuesioner) dapat dipercaya dan diandalkan (*reliable*).

5.3 Analisis Deskriptif

5.3.1 Analisis Deskriptif Job Insecurity (X1)

Ketidakamanan kerja (*Job Insecurity*) merupakan salah satu sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Dengan berbagai perubahan yang diinginkan dalam organisasi, maka karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari organisasi. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

a) Dimensi Kondisi Lingkungan

Kehidupan manusia tidak bisa terlepas dari lingkungan. Kenyamanan dalam lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap keberhasilan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja bisa meliputi sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan seperti tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, keamanan, kebersihan, pencahayaan, suhu udara, ruang gerak, ketenangan, dan lain-lain. Berikut ini hasil tanggapan responden dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.7
Hasil Tanggapan Responden Tentang Kemungkinan Kehilangan Pekerjaan

Jawaban Alternatif	Skor Penilaian	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	32,65
Setuju	4	31	63,26
Cukup Setuju	3	2	4,08
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah Skor		49	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan hasil tanggapan diatas menunjukkan bahwa sebanyak 31 orang atau sebesar (63,26%) menjawab setuju, sebanyak 16 orang karyawan atau sebesar (32,65%) menjawab sangat setuju dan jawaban paling sedikit yaitu sebanyak 2 orang karyawan atau sebesar (4,08%) menjawab cukup setuju. Dalam pernyataan ini responden menjawab dalam kategori setuju. Dalam tanggapan indikator ini terdapat responden yang menjawab sangat setuju dan setuju, yang artinya mereka berpendapat bahwa untuk saat ini terancamnya kehilangan pekerjaan yang dikarena untuk saat ini pandemic Covid-19 belum mereda sehingga memungkinkan perusahaan akan mengurangi karyawan yang memiliki kinerja yang rendah dan akan mempertahankan karyawan yang memiliki kontribusi tinggi pada perusahaan.

Tabel 5.8
Hasil Tanggapan Responden Tentang Posisi Kerja Karyawan

Jawaban Alternatif	Skor Penilaian	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	20,41
Setuju	4	35	71,43
Cukup Setuju	3	3	6,12
Tidak Setuju	2	1	2,04
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah Skor		49	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan hasil tanggapan diatas dapat menunjukkan bahwa sebanyak 35 orang atau sebesar (71,43%) menjawab setuju, sebanyak 10 orang karyawan atau sebesar (20,41%) menjawab sangat setuju, selanjutnya sebanyak 3 orang karyawan atau sebesar (6,12%) menjawab cukup setuju dan jawaban paling sedikit yaitu sebanyak 1 orang karyawan atau sebesar (2,04%) menjawab tidak setuju. Dalam pernyataan ini responden dominan menjawab dalam kategori setuju.

Dalam tanggapan indikator ini terdapat responden yang menjawab setuju, yang artinya dalam tanggapan ini menunjukkan bahwa posisi kerja yang tidak aman akan berdampak pada ketidakamanan kerja, karyawan terancam tidak akan dapat menduduki posisi jabatan jika karyawan tersebut memiliki kinerja yang rendah sehingga posisi kerja karyawan tersebut dapat menggeser posisi atau jabatan kerja yang sekarang.

Tabel 5.9
Hasil Tanggapan Responden Tentang Masa Jabatan Tidak Lama

Jawaban Alternatif	Skor Penilaian	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	30,61
Setuju	4	33	67,35
Cukup Setuju	3	1	2,04
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah Skor		49	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan hasil tanggapan diatas dapat menunjukkan bahwa sebanyak 33 orang atau sebesar (67,34%) menjawab setuju, sebanyak 15 orang karyawan atau sebesar (30,61%) menjawab sangat setuju dan selanjutnya sebanyak 1 orang karyawan atau sebesar (2,04%) menjawab cukup setuju. Dalam pernyataan ini responden dominan menjawab dalam kategori setuju. Dalam tanggapan indikator ini terdapat banyak responden yang menjawab setuju, yang artinya dalam tanggapan ini menunjukkan masa jabatan tidak menjadi karyawan dalam posisi aman dalam perusahaan, karyawan-karyawan yang memiliki nilai kinerja rendah akan tidak bertahan lama dalam perusahaan karena jika karyawan tersebut dipertahankan akan merugikan perusahaan. Dalam tanggapan ini terdapat 1 orang karyawan merasa mereka nyaman dan yakin pada posisi jabatannya karena yakin tidak akan tergeser dari karyawan lainnya dan akan dipertahankan perusahaan.

b) Dimensi Karakteristik Individual

Karakteristik individu adalah ciri atau karakter yang melekat pada diri individu. Karakteristik individu dalam masyarakat Indonesia beragam jenisnya diantaranya fisik, jenis kegemaran, pekerjaan, ras, suku, pengetahuan, serta agama atau kepercayaan. Dalam masyarakat, tidak jarang keberagaman karakteristik dijadikan sumber masalah sehingga memecah belah persatuan dan kesatuan bangsa. Oleh karena itu, kita sebagai bangsa Indonesia hendaknya senantiasa memupuk toleransi serta persatuan dan kesatuan dalam keberagaman. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.10
Hasil Tanggapan Responden Tentang Kemungkinan Perubahan Negatif Yang Terjadi Pada Perusahaan

Jawaban Alternatif	Skor Penilaian	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	20,41
Setuju	4	37	75,51
Cukup Setuju	3	2	4,08
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah Skor		49	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan hasil tanggapan diatas dapat menunjukkan bahwa sebanyak 37 orang atau sebesar (75,51%) menjawab setuju, sebanyak 10 orang karyawan atau sebesar (20,41%) menjawab sangat setuju dan selanjutnya sebanyak 2 orang karyawan atau sebesar (4,08%) menjawab cukup setuju. Dalam pernyataan ini jawaban responden dominan menjawab dalam kategori setuju, dan dapat di analisa bahwa dalam tanggapan indikator ini para karyawan merasa penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan akan menjadikan para karyawan terancam untuk tidak dipekerjakan lagi oleh perusahaan karena adanya hal-hal yang perlu perusahaan pertimbangkan dalam memperkerjaan karyawan.

Tabel 5.11
 Hasil Tanggapan Responden Tentang Tidak Adanya Promosi Jabatan Untuk
 Karyawan

Jawaban Alternatif	Skor Penilaian	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	16,33
Setuju	4	36	73,47
Cukup Setuju	3	5	10,20
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah Skor		49	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan hasil tanggapan diatas dapat menunjukkan bahwa sebanyak 36 orang atau sebesar (73,47%) menjawab setuju, sebanyak 8 orang karyawan atau sebesar (16,33%) menjawab sangat setuju dan selanjutnya sebanyak 5 orang karyawan atau sebesar (10,20%) menjawab cukup setuju. Dalam pernyataan ini responden dominan menjawab dalam kategori setuju. Peneliti mengalisis bahwa promosi jabatan yang diberlakukan oleh perusahaan pada posisi tertentu saja dan untuk mendapatkan promosi jabatan ini karyawan harus memiliki masa kerja yang cukup dan memiliki nilai kerja yang baik. Tidak adanya promosi jabatan akan berdampak pada tidak berkembangnya pengetahuan karyawan untuk mencoba posisi jabatan yang lainnya. Dalam tanggapan diatas juga menunjukkan bahwa banyak responden menilai perusahaan tidak memberikan hak pada semua karyawan agar dapat menempati posisi kerja sesuai dengan keinginan para karyawan.

c) Dimensi Personal Kerja

Karakter personal merupakan persepsi individu mengenai kemampuan pribadinya dalam melaksanakan tugasnya atau mencapai sesuatu. Karakter personal dipilih karena seseorang memiliki sifat yang berbeda-beda. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.12
Hasil Tanggapan Responden Tentang Ketidakberdayaan Karyawan Dalam Menangani Ancaman

Jawaban Alternatif	Skor Penilaian	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	32,65
Setuju	4	30	61,22
Cukup Setuju	3	3	6,12
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah Skor		49	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

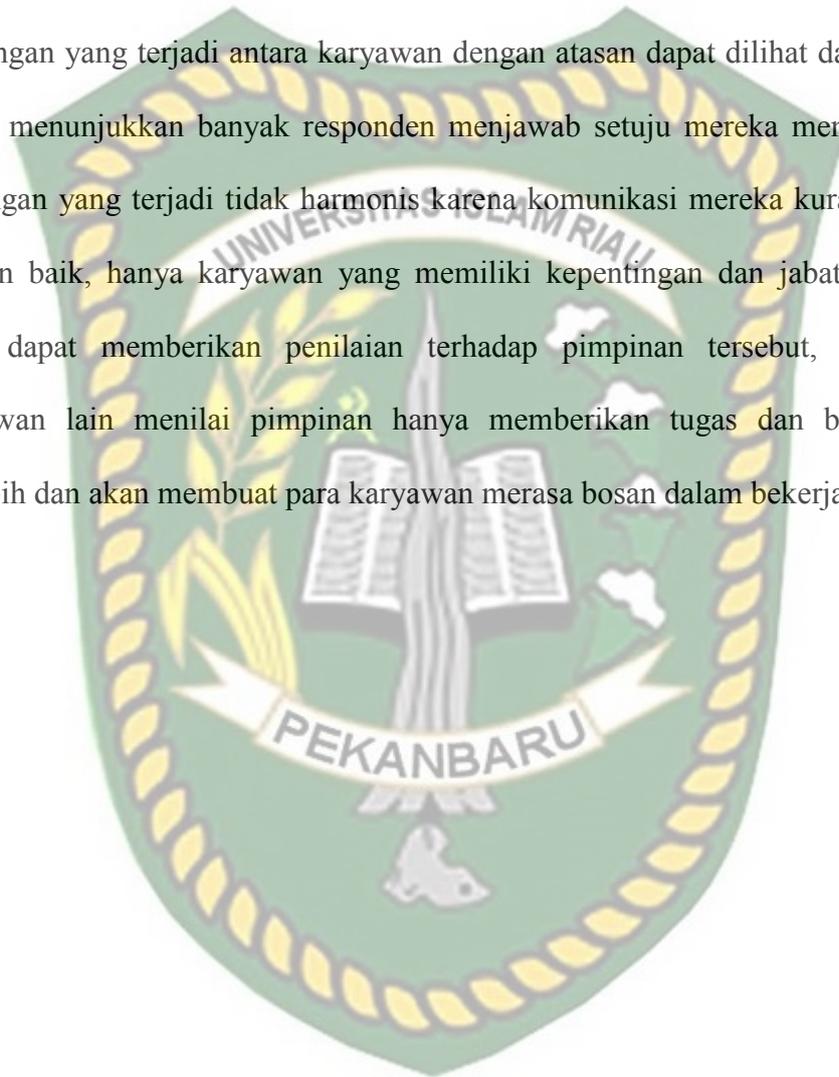
Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat menunjukkan bahwa sebanyak 30 orang atau sebesar (61,22%) menjawab setuju, sebanyak 16 orang karyawan atau sebesar (32,65%) menjawab sangat setuju dan selanjutnya sebanyak 3 orang karyawan atau sebesar (6,12%) menjawab cukup setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dianalisis bahwa tingkat ancaman perusahaan terhadap karyawan tentunya akan memberikan dampak negatif pada diri karyawan yang dikarenakan ancaman dapat saja timbul karena adanya ketidakamanan di tempat kerja atau perusahaan. Tingkat ancaman ini dapat berupa seperti tidak adanya promosi jabatan, kenaikan gaji karyawan ataupun hal yang lainnya. Terdapat 3 menjawab cukup setuju yang dikarenakan mereka khawatir dengan ancaman tersebut. Dengan situasi yang seperti sekarang ini, ancaman PHK tentunya menjadi momok menakutkan bagi karyawan.

Tabel 5.13
Hasil Tanggapan Responden Tentang Hubungan Kerja Yang Tidak Terjalin Secara Harmonis

Jawaban Alternatif	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	32,65
Setuju	4	32	65,31
Cukup Setuju	3	1	2,04
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah Skor		49	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat menunjukkan bahwa sebanyak 32 orang atau sebesar (65,31%) menjawab setuju, sebanyak 16 orang karyawan atau sebesar (32,65%) menjawab sangat setuju dan selanjutnya sebanyak 1 orang karyawan atau sebesar (2,04%) menjawab cukup setuju. Hubungan yang terjadi antara karyawan dengan atasan dapat dilihat dari jawaban diatas menunjukkan banyak responden menjawab setuju mereka menilai bahwa hubungan yang terjadi tidak harmonis karena komunikasi mereka kurang terjalin dengan baik, hanya karyawan yang memiliki kepentingan dan jabatan tertentu yang dapat memberikan penilaian terhadap pimpinan tersebut, dan untuk karyawan lain menilai pimpinan hanya memberikan tugas dan beban kerja berlebih dan akan membuat para karyawan merasa bosan dalam bekerja.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Tabel 5.14
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Job Insecurity

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Jumlah	Nilai	Ket	
		5	4	3	2	1				
1	Dimensi Kondisi Lingkungan									
a	Kemungkinan kehilangan pekerjaan	Frek	16	31	2	0	0	49	4,29	Baik
		Skor	80	124	6	0	0	210		
b	Posisi kerja karyawan	Frek	10	35	3	1	0	49	4,10	Baik
		Skor	50	140	9	2	0	201		
c	Masa jabatan tidak lama	Frek	15	33	1	0	0	49	4,24	Baik
		Skor	75	132	3	0	0	208		
2	Dimensi Karakteristik Individual									
a	Kemungkinan perubahan negatif yang terjadi pada perusahaan	Frek	10	37	2	0	0	49	4,16	Baik
		Skor	50	148	6	0	0	204		
b	Tidak adanya promosi jabatan untuk karyawan	Frek	8	36	5	0	0	49	4,06	Baik
		Skor	40	144	15	0	0	199		
3	Dimensi Personal Kerja									
a	Ketidakberdayaan karyawan dalam menangani ancaman	Frek	16	30	3	0	0	49	4,27	Baik
		Skor	80	120	9	0	0	209		
b	Hubungan kerja yang tidak terjalin secara harmonis	Frek	16	32	1	0	0	49	4,31	Baik
		Skor	80	128	3	0	0	211		
Jumlah Skor Nilai			91	234	17	1	0	343	4,21	Baik
Skor			455	936	51	2	0	1.444		

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas mengenai rekapitulasi tanggapan responden untuk variable job insecurity dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 4,21. Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel job insecurity pada PT. Tasma Puja Kampar berada pada kategori baik. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini sudah mewakili dalam menjawab bahwa variabel job insecurity yang telah diterapkan pada PT. Tasma Puja Kampar.

5.3.2 Analisis Deskriptif Beban Kerja (X2)

Beban kerja adalah beban yang ditanggung tenaga kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaannya ditunjukkan oleh Suma'mur dalam Tarwaka (2015). Beban kerja dalam penelitian ini diukur atau dideteksi dengan denyut nadi. Dimana pengukurannya dihitung dengan satuan denyut per menit (denyut/menit) pada arteria radialis di pergelangan tangan, sebab disini paling praktis dan mudah.

a) Tuntutan Fisik

Stres yang berlebihan dapat memengaruhi kesehatan, kemampuan untuk tidur, dan kemampuan kita untuk mengatasi godaan. Jika para karyawan menghadapi tantangan fisik, dengan doa yang sungguh-sungguh pilihan satu atau dua saran yang tampaknya baik bagi karyawan. Tidak setiap saran akan berhasil untuk setiap orang, namun sebagian besar gagasan harus dipraktikkan selama setidaknya dua atau tiga minggu agar mulai menjadi berguna. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.15
Hasil Tanggapan Responden Tentang Sabar Dalam Menyelesaikan Tugas-Tugas

Jawaban Alternatif	Skor Penilaian	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	35	71,43
Setuju	4	14	28,57
Cukup Setuju	3	-	-
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah Skor		49	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat menunjukkan bahwa sebanyak 35 orang atau sebesar (61,22%) menjawab sangat setuju dan sebanyak 14 orang karyawan atau sebesar (28,57%) menjawab setuju. Jadi tanggapan responden diatas dominan responden menjawab sangat setuju, peneliti

menganalisis bahwa para karyawan bekerja pada perusahaan penuh dengan kesabaran jika diberikan pekerjaan yang berlebih, mereka bekerja dengan sepenuh hati demi kepentingan perusahaan dan pekerjaan yang dikerjakan akan menjadi berkah jika dikerjakan dengan baik dan ikhlas.

Tabel 5.16
Hasil Tanggapan Responden Tentang Tidak Terpancing Emosi

Jawaban Alternatif	Skor Penilaian	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	30,61
Setuju	4	31	63,26
Cukup Setuju	3	3	6,12
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah Skor		49	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat menunjukkan bahwa sebanyak 31 orang atau sebesar (63,26%) menjawab setuju, sebanyak 15 orang karyawan atau sebesar (30,61%) menjawab sangat setuju dan selanjutnya sebanyak 3 orang karyawan atau sebesar (6,12%) menjawab cukup setuju. Pada tanggapan jawaban responden diatas dominan menjawab setuju, yang artinya para karyawan tidak mudah emosi dalam bekerja, mereka dapat mengendalikan emosinya secara baik sehingga tidak terjadinya emosi yang akan membuat stress kerja dalam pekerjaan.

Tabel 5.17
Hasil Tanggapan Responden Tentang Bekerja Berdasarkan Pembagian Shif

Jawaban Alternatif	Skor Penilaian	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	18,37
Setuju	4	21	42,86
Cukup Setuju	3	18	36,73
Tidak Setuju	2	1	2,04
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah Skor		49	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat menunjukkan bahwa sebanyak 21 orang atau sebesar (42,86%) menjawab setuju, sebanyak 18 orang karyawan atau sebesar (36,73%) menjawab cukup setuju, selanjutnya sebanyak 9 orang karyawan atau sebesar (18,37%) menjawab sangat setuju dan sebanyak 1 responden menjawab tidak setuju dengan persentase (2,04%). Pada tanggapan jawaban responden diatas dominan menjawab setuju, yang artinya jadwal shif yang telah diberlakukan oleh perusahaan ini sudah baik, namun perusahaan juga perlu melihat dari banyaknya responden yang menjawab cukup setuju dan tidak setuju, karena menurut mereka pembagian jadwal shif ini mengganggu mereka saat beristirahat seperti malam hari karyawan dituntut untuk bekerja agar pabrik tetap berjalan agar tidak adanya TBS yang menumpuk. Perusahaan juga harus memberikan waktu kepada karyawan agar mereka beristirahat dengan cukup agar para karyawan keesokan harinya dapat bekerja lebih bersemangat lagi.

b) Dimensi Tuntutan Tugas

Tuntutan Tugas adalah merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberi tekanan pada orang untuk melakukan aktivitas sesuai dengan yang diharapkan. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.18
Hasil Tanggapan Responden Tentang Target Kerja

Jawaban Alternatif	Skor Penilaian	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	16,33
Setuju	4	21	42,86
Cukup Setuju	3	20	40,82
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah Skor		49	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat menunjukkan bahwa sebanyak 21 orang atau sebesar (42,86%) menjawab setuju, sebanyak 20 orang karyawan atau sebesar (40,82%) menjawab cukup setuju dan selanjutnya sebanyak 8 orang karyawan atau sebesar (16,33%) menjawab sangat setuju. Pada tanggapan jawaban responden diatas dominan menjawab setuju, yang artinya setiap karyawan memiliki ketepatan dalam bekerja yang berbeda-beda sehingga mereka bisa menyelesaikan tugas tepat waktu. Karyawan bekerja dengan tepat waktu dan telah mencapai target perusahaan tentunya akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan itu sendiri. Hasil kerja akan meningkat dengan memanfaatkan waktu dengan seefisien mungkin dan tidak mengulur waktu.

Tabel 5.19
Hasil Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja Yang Terlalu Banyak

Jawaban Alternatif	Skor Penilaian	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	34,69
Setuju	4	20	40,82
Cukup Setuju	3	12	24,49
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah Skor		49	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat menunjukkan bahwa sebanyak 20 orang atau sebesar (40,82%) menjawab setuju, sebanyak 17 orang karyawan atau sebesar (34,69%) menjawab sangat setuju dan selanjutnya sebanyak 12 orang karyawan atau sebesar (24,49%) menjawab cukup setuju. Pada tanggapan jawaban responden diatas dominan menjawab setuju, yang artinya para karyawan telah memiliki strategi jika atasan memberikan tugas diluar jam kerjanya. Para karyawan sangat loyalitas dalam bekerja jadi tidak heran jika

mereka dipekerjakan dalam sistem *shifiting* oleh perusahaan. Para karyawan tentunya harus siap sedia dan kapanpun mereka bekerja. Namun, sayangnya ada beberapa karyawan yang tidak siap dalam tugas yang dibebankan oleh atasan, hal ini mungkin dipicu karena karyawan tersebut kurang menyukai sistem *shifiting* sehingga menimbulkan menurunnya hasil kinerja dari karyawan tersebut.

c) Dimensi Tuntutan Waktu

Kerja shif/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.20
Hasil Tanggapan Responden Tentang Bekerja Melebihi Jam Kerja

Jawaban Alternatif	Skor Penilaian	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	34,69
Setuju	4	30	61,22
Cukup Setuju	3	2	4,08
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah Skor		49	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat menunjukkan bahwa sebanyak 30 orang atau sebesar (61,22%) menjawab setuju, sebanyak 17 orang karyawan atau sebesar (34,69%) menjawab sangat setuju dan selanjutnya sebanyak 2 orang karyawan atau sebesar (4,08%) menjawab cukup setuju. Pada tanggapan jawaban responden diatas dominan menjawab setuju. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat dianalisis tanggapan responden baik dan menunjukkan adanya relasi pada setiap diri karyawan. Mereka sangat memperhatikan betul jika kapan mereka pulang kerja dengan tepat waktu dan

sedikitnya 2 responden menjawab cukup setuju dengan bekerja yang melebihi jam kerja, karyawan ini mengaggap karena jam pulang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada aturan perusahaan yang mengambil jasanya.

Tabel 5.21
Hasil Tanggapan Responden Tentang Bekerja Pada Hari Libur

Jawaban Alternatif	Skor Penilaian	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	22	44,90
Setuju	4	12	24,49
Cukup Setuju	3	13	26,53
Tidak Setuju	2	2	4,08
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah Skor		49	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat menunjukkan bahwa sebanyak 22 orang atau sebesar (44,90%) menjawab sangat setuju, sebanyak 13 orang karyawan atau sebesar (26,53%) menjawab cukup setuju, selanjutnya sebanyak 12 orang karyawan atau sebesar (24,49%) menjawab setuju dan sebanyak 2 responden atau sebesar (4,08%) menjawab tidak setuju. Pada tanggapan jawaban responden diatas dominan menjawab sangat setuju, yang artinya banyak karyawan yang menyukai jika bekerja pada hari libur termasuk pada hari libur nasional, namun terdapat pula responden yang menjawab cukup setuju dan tidak setuju yang dikarenakan para karyawan ini tidak menyukai jika bekerja pada hari libur nasional termasuk seperti hari raya idul fitri, idul adha ataupun hari-hari besar lainnya.

Tabel 5.22
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja

No	Pernyataan		Kriteria Jawaban					Jumlah	Nilai	Ket
			5	4	3	2	1			
1	Dimensi Tuntutan Fisik									
a	Sabar dalam menyelesaikan tugas-tugas	Frek	35	14	0	0	0	49	4,71	Sangat Baik
		Skor	175	56	0	0	0	231		
b	Tidak tepancing emosi	Frek	15	31	3	0	0	49	4,24	Baik
		Skor	75	124	9	0	0	208		
c	Bekerja berdasarkan pemabagian shif	Frek	9	21	18	1	0	49	3,78	Cukup Baik
		Skor	45	84	54	2	0	185		
2	Dimensi Tuntutan Tugas									
a	Target kerja	Frek	8	21	20	0	0	49	3,75	Cukup Baik
		Skor	40	84	60	0	0	184		
b	Beban kerja terlalu banyak	Frek	17	20	12	0	0	49	4,10	Baik
		Skor	85	80	36	0	0	201		
3	Dimensi Tuntutan Waktu									
a	Bekerja melebihi jam kerja	Frek	17	30	2	0	0	49	4,31	Baik
		Skor	85	120	6	0	0	211		
b	Bekerja pada hari libur	Frek	22	12	13	2	0	49	4,10	Baik
		Skor	110	48	39	4	0	201		
Jumlah Skor Nilai			123	149	67	3	0	342	4,14	Baik
Skor			615	596	204	6	0	1.415		

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas mengenai rekapitulasi tanggapan responden untuk variabel beban kerja dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 4,14. Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel beban kerja pada PT. Tasma Puja Kampar berada pada kategori baik. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini sudah mewakili dalam menjawab bahwa beban kerja yang telah diterapkan pada PT. Tasma Puja Kampar sudah baik. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan oleh karyawan sudah tepat dan tidak berlebihan sehingga tidak membuat para karyawan merasa terbebani.

5.3.3 Analisis Deskriptif Stress Kerja (Y)

Stres kerja adalah suatu kondisi karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan baik dari tugas, pimpinan dan lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja (Putra dan Wibawa, 2014). Stres kerja sebagai suatu ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Jadi Stres kerja dapat dinyatakan sebagai suatu tekanan yang dirasakan karyawan dalam pekerjaannya, yang bersumber dari tugas, pimpinan dan lingkungan kerja, sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi karyawan tersebut.

a) Dimensi Beban Kerja

Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan (performa harapan) berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu (performa aktual). Perbedaan diantara keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.23
Hasil Tanggapan Responden Tentang Rutinitas Pekerjaan

Jawaban Alternatif	Skor Penilaian	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	34,69
Setuju	4	31	63,26
Cukup Setuju	3	1	2,04
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah Skor		49	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat menunjukkan bahwa sebanyak 31 orang atau sebesar (63,26%) menjawab setuju, sebanyak 17 orang

karyawan atau sebesar (34,69%) menjawab sangat setuju dan selanjutnya sebanyak 1 orang karyawan atau sebesar (2,04%) menjawab cukup setuju. Pada tanggapan jawaban responden diatas dominan menjawab setuju, yang artinya dalam menyelesaikan pekerjaan para karyawan dituntut untuk dapat bekerja secara professional, mereka mengerjakan pekerjaan yang seharusnya memang menjadi rutinitas karyawan tersebut, mereka setiap harinya bekerja dan mengerjakan tugas yang sama sehingga akan membuat karyawan merasa bosan dalam bekerja.

Tabel 5.24
Hasil Tanggapan Responden Tentang Tanggung Jawab Pekerjaan

Jawaban Alternatif	Skor Penilaian	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	14	28,57
Setuju	4	33	67,35
Cukup Setuju	3	2	4,08
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah Skor		49	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat menunjukkan bahwa sebanyak 33 orang atau sebesar (67,35%) menjawab setuju, sebanyak 14 orang karyawan atau sebesar (28,57%) menjawab sangat setuju dan selanjutnya sebanyak 2 orang karyawan atau sebesar (4,08%) menjawab cukup setuju. Pada tanggapan jawaban responden diatas dominan menjawab setuju, yang artinya bahwasanya karyawan pada PT. Tasma Puja ini merasa tanggung jawab atas hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam tempat dia bekerja sudah sejalan dengan yang diinginkan oleh organisasi, namun masih perlu diperhatikan lagi tanggung jawab lainnya yang dimiliki oleh para karyawan.

Tabel 5.25
Hasil Tanggapan Responden Tentang Keseimbangan Tuntutan Pekerjaan Dengan Keterampilan Yang Dimilikinya

Jawaban Alternatif	Skor Penilaian	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	34,69
Setuju	4	30	61,22
Cukup Setuju	3	2	4,08
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah Skor		49	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat menunjukkan bahwa sebanyak 30 orang atau sebesar (61,22%) menjawab setuju, sebanyak 17 orang karyawan atau sebesar (34,69%) menjawab sangat setuju dan selanjutnya sebanyak 2 orang karyawan atau sebesar (4,08%) menjawab cukup setuju. Pada tanggapan jawaban responden diatas dominan menjawab setuju, menurut analisa peneliti bahwasanya 2 responden ini merasa mereka tidak mempunyai keterampilan yang lebih dalam melakukan pekerjaannya, mereka hanya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kinerja saja tanpa memikirkan keahlian atau keterampilan apa yang mereka miliki dalam melakukan suatu pekerjaan. Keterampilan kerja akan berkesimbangan pada tuntutan pekerjaan karena karyawan akan menyelesaikan pekerjaan menggunakan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut.

b) Dimensi Lingkungan Kerja

Kenyamanan dalam lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap keberhasilan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat berkerja secara optimal. Lingkungan kerja bisa meliputi sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan seperti tempat kerja, fasilitas, dan alat

bantu pekerjaan, keamanan, kebersihan, pencahayaan, suhu udara, ruang gerak, ketenangan dan lain-lain. Berikut ini hasil tanggapan responden dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.26
Hasil Tanggapan Responden Tentang Kenyamanan Dalam Bekerja

Jawaban Alternatif	Skor Penilaian	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	24,49
Setuju	4	35	71,43
Cukup Setuju	3	2	4,08
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah Skor		49	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat menunjukkan bahwa sebanyak 35 orang atau sebesar (71,43%) menjawab setuju, sebanyak 12 orang karyawan atau sebesar (24,49%) menjawab sangat setuju dan selanjutnya sebanyak 2 orang karyawan atau sebesar (4,08%) menjawab cukup setuju. Pada tanggapan jawaban responden diatas dominan menjawab setuju, dilihat dari tanggapan responden tersebut maka peneliti dapat menganalisis bahwa karyawan PT. Tasma Puja ini kenyamanan dalam bekerja dirasa sudah baik, hal ini tercermin mereka menjawab setuju, kenyamanan dalam bekerja disini terletak pada karyawan tersebut sangat memperhatikan lingkungan kerjanya guna untuk kenyamanan dan memberikan kesan positif pada tempat kerjanya seperti kebersihan tempat kerja, kerapian serta ruangan kerja hal ini akan berkaitan dengan kelancaran proses kerja dan kenyamanan dalam lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap keberhasilan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Tabel 5.27
Hasil Tanggapan Responden Tentang Ketersediaan Peralatan dan Perlengkapan

Jawaban Alternatif	Skor Penilaian	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	16,33
Setuju	4	39	79,59
Cukup Setuju	3	2	4,08
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah Skor		49	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat menunjukkan bahwa sebanyak 39 orang atau sebesar (79,59%) menjawab setuju, sebanyak 8 orang karyawan atau sebesar (16,33%) menjawab sangat setuju dan selanjutnya sebanyak 2 orang karyawan atau sebesar (4,08%) menjawab cukup setuju. Pada tanggapan jawaban responden diatas dominan menjawab setuju, yang artinya ketersediaan perlengkapan kerja untuk menunjang pekerjaan sudah baik dan lengkap namun perusahaan perlu juga merawat dan memperbaharui alat kerja agar tidak terjadi kendala dalam melaksanakan pekerjaan, jika peralatan dan perlengkapan kerja minim akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan tersebut. Terdapat 2 responden menjawab cukup setuju yang berarti mereka menilai peralatan kerja yang digunakan dalam bekerja ini sudah usang dan tidak layak untuk digunakan, jika masih digunakan maka akan menimbulkan resiko kecelakaan kerja.

c) Dimensi Konflik

Konflik kerja adalah perbedaan pendapat antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok, karena harus membagi sumber daya yang langka atau aktivitas kerja atau mempunyai status, tujuan, penilaian, atau pandangan yang berbeda. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.28
Hasil Tanggapan Responden Tentang Sikap Pimpinan Yang Tidak Adil dan Kurang Bersahabat

Jawaban Alternatif	Skor Penilaian	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	30,61
Setuju	4	32	65,31
Cukup Setuju	3	2	4,08
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah Skor		49	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat menunjukkan bahwa sebanyak 32 orang atau sebesar (65,31%) menjawab setuju, sebanyak 15 orang karyawan atau sebesar (30,61%) menjawab sangat setuju dan selanjutnya sebanyak 2 orang karyawan atau sebesar (4,08%) menjawab cukup setuju. Pada tanggapan jawaban responden diatas dominan menjawab setuju, yang artinya dalam pernyataan ini menunjukkan bahwa menurut karyawan sikap pimpinan sudah bagus dan dinilai positif oleh semua karyawan, namun masih terdapat 2 responden menilai sikap pimpinan kurang bersahabat pada karyawan seperti tidak adanya mengayomi karyawan dalam bekerja dan lain sebagainya.

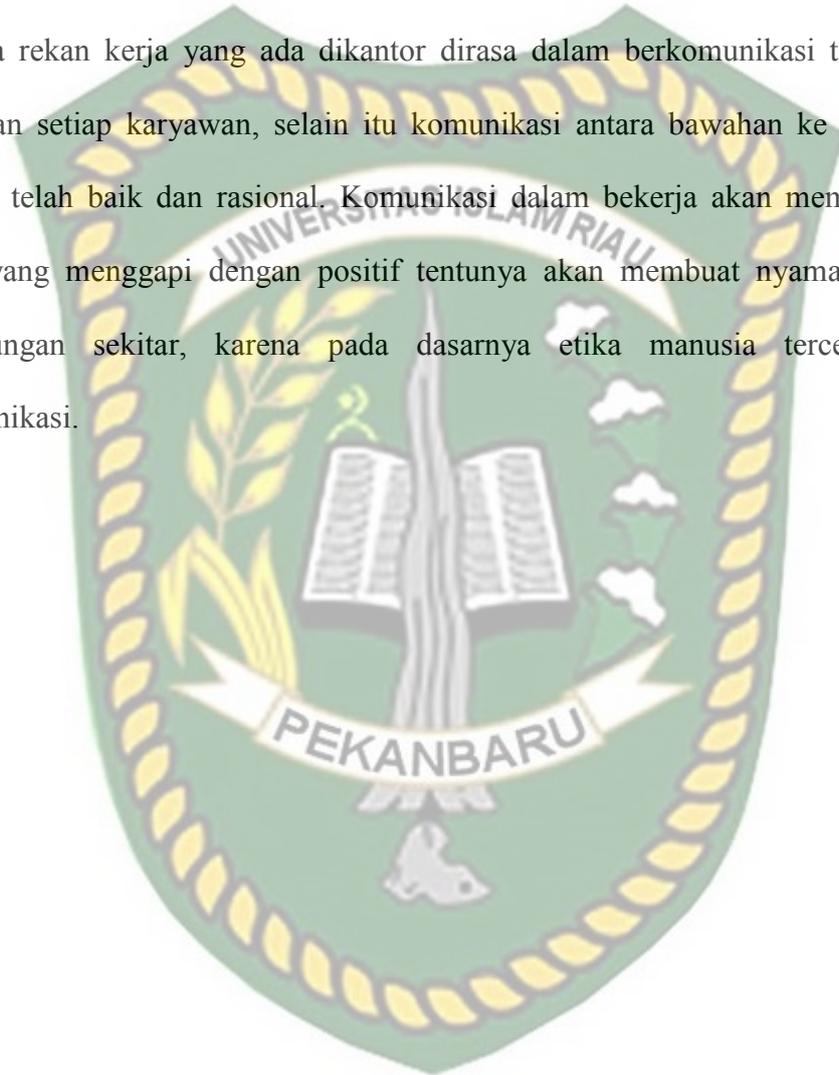
Tabel 5.29
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Hubungan Kerja Sama dan Komunikasi Yang Tidak Baik Antara Pimpinan dan Karyawan Maupun Sesama Karyawan

Jawaban Alternatif	Skor Penilaian	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	34,69
Setuju	4	31	63,26
Cukup Setuju	3	1	2,04
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah Skor		49	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat menunjukkan bahwa sebanyak 31 orang atau sebesar (63,26%) menjawab setuju, sebanyak 17 orang

karyawan atau sebesar (34,69%) menjawab sangat setuju dan selanjutnya sebanyak 1 orang karyawan atau sebesar (2,04%) menjawab cukup setuju. Pada tanggapan jawaban responden diatas dominan menjawab setuju, yang artinya dari hasil tanggapan tersebut maka dapat di analisis bahwa para karyawan telah merasa bahwa rekan kerja yang ada dikantor dirasa dalam berkomunikasi telah sesuai harapan setiap karyawan, selain itu komunikasi antara bawahan ke atasan pun dirasa telah baik dan rasional. Komunikasi dalam bekerja akan membuat siapa saja yang menggapi dengan positif tentunya akan membuat nyaman terhadap lingkungan sekitar, karena pada dasarnya etika manusia tercermin dari komunikasi.



Tabel 5.30
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Stress Kerja

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Jumlah	Nilai	Ket	
		5	4	3	2	1				
1	Dimensi Beban Kerja									
a	Rutinitas pekerjaan	Frek	17	31	1	0	0	49	4,33	Baik
		Skor	85	124	3	0	0	212		
b	Tanggung jawab pekerjaan	Frek	14	33	2	0	0	49	4,24	Baik
		Skor	70	132	6	0	0	208		
c	Keseimbangan tuntutan pekerjaan dengan keterampilan yang dimilikinya	Frek	17	30	2	0	0	49	4,31	Baik
		Skor	85	120	6	0	0	211		
2	Dimensi Lingkungan Kerja									
a	Kenyamanan dalam bekerja	Frek	12	35	2	0	0	49	4,20	Baik
		Skor	60	140	6	0	0	206		
b	Kesediaan peralatan dan perlengkapan	Frek	8	39	2	0	0	49	4,12	Baik
		Skor	40	156	6	0	0	202		
3	Dimensi Konflik									
a	Sikap pimpinan yang tidak adil dan kurang bersahabat	Frek	15	32	2	0	0	49	4,26	Baik
		Skor	75	128	6	0	0	209		
b	Hubungan kerja sama dan komunikasi yang tidak baik antara pimpinan dan karyawan maupun sesama karyawan	Frek	15	33	1	0	0	49	4,28	Baik
		Skor	75	132	3	0	0	210		
Jumlah Skor Nilai			98	233	12	0	0	343	4,54	Baik
Skor			588	932	36	0	0	1.556		

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas mengenai rekapitulasi tanggapan responden untuk variabel stress kerja karyawan dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 4,54. Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori

mengenai variabel stress kerja karyawan pada PT. Tasma Puja Kampar berada pada kategori baik. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini sudah mewakili dalam menjawab bahwa stress kerja pada PT. Tasma Puja Kampar sudah baik. Indikator yang memiliki skor rendah dalam variabel ini adalah Ketersediaan peralatan dan perlengkapan dengan nilai skor 4,12 dalam kategori baik dan sedangkan nilai skor tertinggi terdapat pada indikator rutinitas pekerjaan dengan jumlah nilai tinggi yaitu 4,33 dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang dihasilkan pun baik, maka pekerjaan yang diberikan akan dapat terselesaikan dengan maksimal.

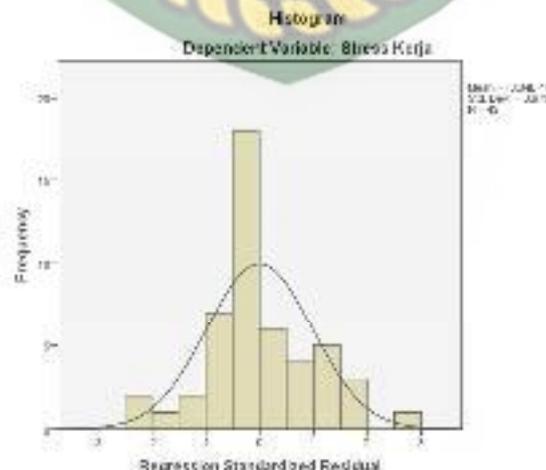
5.4 Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja

5.4.1 Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui model regresi suatu variabel penelitian tersebut apakah ada variabel pengganggu atau memiliki nilai residu distribusi data yang tidak normal. Berikut ini gambar uji normalitas pada penelitian ini yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:

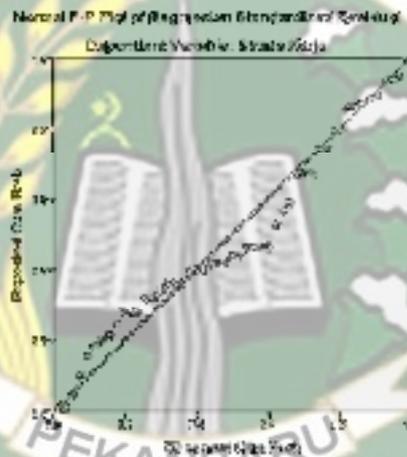
Gambar 5.1
Grafik Uji Normalitas Data



Sumber: Data Olahan SPSS Penelitian, 2021

Berdasarkan grafik diatas maka dapat dilihat histogram kurva normal berbentuk lonceng yang sempurna. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data atau model regresi pada penelitian ini berdistribusi secara normal. Selain itu uji yang digunakan dalam uji normalitas adalah dengan menggunakan grafik histogram *Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual* yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.2
Grafik Histogram *P-P Plot of Regression Standarized Residual*



Sumber: Data Olahan SPSS Penelitian, 2021

Berdasarkan gambar grafik histogram diatas maka dapat dilihat titik-titik pada grafik mengikuti garis diagonal grafik tersebut. Dengan demikian, data yang dianalisis telah memenuhi syarat pada uji asumsi klasik dan dapat dikatakan pada penelitian ini data berdistribusi secara normal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada pengujian regresi terjadi korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik tidak terjadinya korelasi antar variabel independent. Jika variabel bebas terkena korelasi maka dapat dikatakan variabel tersebut tidak orthogonal. Untuk mengetahui

apakah suatu model terkena korelasi maka dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai toleransi. Nilai tolenrance yang baik harus lebih dari 0,10 dan untuk nilai VIF harus berada kurang dari 10. Berikut ini hasil uji analisis menggunakan bantuan SPSS hasil uji multikolinearitas yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.31
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Coefficients		Coefficients				
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	18.597	3.787		4.910	.000		
1 Job Insecurity	.501	.113	.562	4.425	.000	.943	1.060
Beban Kerja	.126	.095	.169	2.331	.010	.943	1.060

Sumber: Data Olahan SPSS Penelitian, 2021

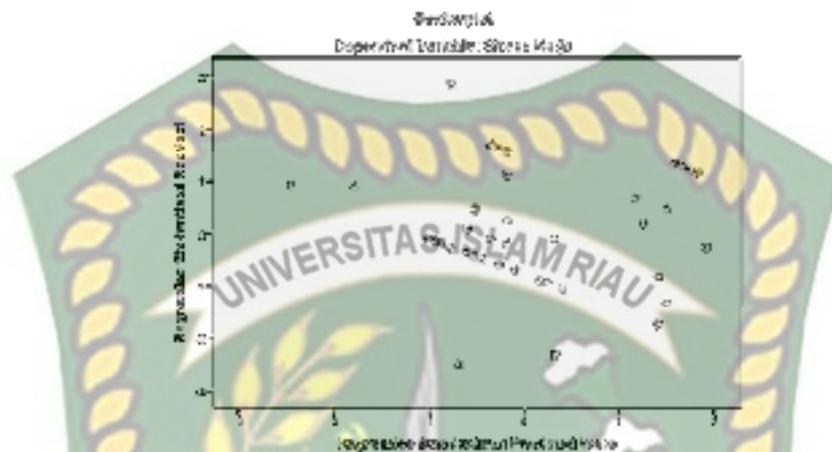
Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas maka dapat dilihat hasil bahwa variabel job insecurity memiliki nilai torelance sebesar 0,943 dan nilai VIF sebesar 1.060, sedangkan untuk variabel beban kerja memiliki nilai tolerance 0,943 dan nilai VIF 1.060. Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 dan berdasarkan nilai VIF variabel independent memiliki nilai kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadinya multikolinearitas antara variabel independen dan variabel dependen.

c) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokkedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan varian dari nilai residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji ini merupakan salah satu yang digunakan dalam uji asumsi klasik

yang harus dilakukan pada regresi linear berganda. Berikut ini hasil pengujian secara heterokedastisitas yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.3
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data Olahan SPSS Penelitian, 2021

Berdasarkan kedua grafik *Scatterplot* diatas menunjukkan bahwa penyebaran titik-titik pada grafik tersebut tidak membentuk pola dengan jelas dan penyebaran titik-titik pada grafik menyebar dengan sempurna dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak adanya masalah dalam uji heterokedastisitas.

5.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh job insecurity dan beban kerja terhadap stress kerja karyawan pada PT. Tasma Puja Kampar, dalam penelitian ini dapat digunakan analisis regresi statistik dengan uji regresi linier berganda yang melibatkan 2 variabel independen (variabel bebas), yaitu job insecurity dan beban kerja dan variabel dependen (variabel terikat) stress kerja karyawan. Hasil regresi dapat dilihat pada persamaan berikut:

Tabel 5.32
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.597	3.787		4.910	.000
1 Job Insecurity	.501	.113	.562	4.425	.000
Beban Kerja	.126	.095	.169	2.331	.010

Sumber: Data Olahan SPSS 2021

Dari tabel diatas maka persamaan regresi linier berganda dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y = 18,597 + 0,501X_1 + 0,126X_2$$

Dimana:

- Nilai konstanta 18,597 berarti bahwa nilai konstanta, ketika job insecurity dan beban kerja konstan, maka nilai stress kerjanya sebesar 18,597.
- Koefisien regresi job insecurity sebesar 0,501 menyatakan bahwa apabila job insecurity meningkat sebesar satu satuan, maka stress kerja akan meningkat sebesar 0,501 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara job insecurity dengan stress kerja, semakin baik job insecurity maka stress kerja akan semakin meningkat.
- Koefisien regresi beban kerja sebesar 0,126 menyatakan bahwa apabila beban kerja meningkat sebesar satu satuan, maka stress kerja akan meningkat sebesar 0,126 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara beban kerja dengan stress kerja, semakin tinggi beban kerja maka stress kerja akan semakin meningkat.

5.5.3 Uji Hipotesis

5.5.3.1 Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Selain itu uji F berguna untuk mengetahui atas hipotesis dalam penelitian ini. Adapun hasil uji F (simultan) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.33
Analisis Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	106.458	2	53.229	9.830	.000 ^b
	Residual	249.093	46	5.415		
	Total	355.551	48			

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan maka dapat dilihat pengaruh antara variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Adapun penghitungan nilai F tabel dengan rumus yang dapat dilihat sebagai berikut ini:

$$df(n1) = k-1 = 3-1 = 2$$

$$df(n2) = n-k = 49-3 = 46$$

Formula Hipotesis

- **Diduga *job insecurity* dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan pada PT. Tasma Puja Kampar.**

Dengan melihat penghitungan diatas maka diperoleh nilai f tabel sebesar 3,20 dengan nilai $\alpha = 0,05$. Hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 9,830 dengan tingkat signifikan 0,000. Nilai signifikan tersebut

menunjukkan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian F hitung > F tabel atau (9,830 > 3,20) yang mempunyai arti bahwa variabel job insecurity dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan pada PT. Tasma Puja Kampar.

5.5.3.2 Uji t (Parsial)

Untuk melakukan uji hipotesis, dilakukan uji t. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS, diperoleh besarnya nilai koefisien regresi variabel job insecurity dan beban kerja (X) terhadap stress kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.34
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	18.597	3.787		
1 Job Insecurity	.501	.113	.562	4.425	.000
Beban Kerja	.126	.095	.169	2.331	.010

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 5.33 di atas, dapat dibuktikan kebenaran hipotesis yang penulis ajukan untuk pengaruh variabel job insecurity dan beban kerja terhadap stress kerja karyawan dengan ketentuan sebagai berikut:

a) Formula Hipotesis

- **Diduga *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan.**
- **Diduga beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan.**

b) Kriteria Pengujian

Hipotesis diterima jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan probabilitas $< 0,05$

Hipotesis ditolak jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan probabilitas $> 0,05$

c) Nilai t hitung dan probabilitas

Nilai t hitung variabel Job Insecurity = 4,425 dan nilai probabilitas 0,000.

Nilai t hitung variabel Beban Kerja = 2,331 dan nilai probabilitas 0,010.

d) Kesimpulan

- Dengan membandingkan t -hitung dan t -tabel, diketahui bahwa t hitung $> t$ tabel ($4,425 > 2,012$) dengan tingkat signifikansi sebesar ($0,000 < 0,05$), maka dapat dibenarkan bahwa variabel job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan pada PT. Tasma Puja Kampar yang artinya hipotesis diterima.
- Dengan membandingkan t -hitung dan t -tabel, diketahui bahwa t hitung $> t$ tabel ($2,331 > 2,012$) dengan tingkat signifikansi sebesar ($0,010 < 0,05$), maka dapat dibenarkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan pada PT. Tasma Puja Kampar yang artinya hipotesis diterima.

5.4.3.3 Koefisien Korelasi (r)

Berdasarkan koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel yaitu job insecurity dan beban kerja terhadap variabel stress kerja pada PT. Tasma Puja Kampar. Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.35
Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.847 ^a	.719	.703	2.3270	2.223

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 5.35 di atas, dapat diketahui bahwa angka r pada tabel summary sebesar 0,847 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel job insecurity dan beban kerja dengan stress kerja karyawan adalah sangat kuat, karena berada pada interval 0,80-1000. Arah hubungan yang positif pada angka 0,847 menunjukkan job insecurity dan beban kerja memiliki hubungan yang sangat baik terhadap stress kerja demikian sebaliknya.

5.4.3.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar keeratan pengaruh job insecurity dan beban kerja (X) terhadap stress kerja (Y). Dari tabel 5.35 di atas dapat menjelaskan bahwa nilai R square (R^2) adalah 0,719. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (X) yaitu job insecurity dan beban kerja mampu menjelaskan variabel terikat (Y) stress kerja sebesar 0,719%, atau keeratan pada kedua variabel ini dalam kategori sangat kuat, sedangkan sisanya sebesar 28,1% dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini.

5.5 Pembahasan

PT. Tasma Puja Kampar adalah sebuah perusahaan perseroan terbatas yang bergerak dibidang pertanian, perkebunan, pengolahan sawit. Perusahaan ini mempunyai salah satu areal kerjanya yaitu Kebun Sungai Kuamang di Kecamatan Kampar Timur, Kabupaten Kampar, Propinsi Riau. Unit pengolahan pabrik kelapa

sawit dengan kapasitas olah 30 ton/jam, dengan komoditas yang dihasilkan berupa CPO (*Cruid Palm Oil*) dan palm kernei dengan sumber TBS berasal dari kebun inti, plasma dan pihak ke III.

5.5.1 Pengaruh Job Insecurity Terhadap Stress Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang diuji secara statistik maka job insecurity (ketidakamanan kerja) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan pada PT. Tasma Puja Kampar. Artinya semakin tinggi ketidakamanan kerja maka akan semakin tidak baik terhadap stress kerja karyawan dan sebaliknya. Hasil rekapitulasi menunjukkan bahwa variabel ketidakamanan kerja dalam kategori baik.

Ketidakamanan kerja mengacu pada tingkat ancaman yang terjadi jika perusahaan dinyatakan akan pailid. Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) merupakan sejumlah ancaman yang diterima karyawan terhadap fitur pekerjaan (perubahan sifat pekerjaan, isu karir, pengurangan waktu kerja, atau kehilangan pekerjaan itu sendiri) yang berkembang akibat kepentingan seseorang dan ketidakberdayaan dalam mengatasi ancaman. Perasaan terancam kehilangan fitur pekerjaan pada karyawan dalam jangka panjang, akan memberikan efek buruk pada kepuasan kerja karyawan.

Ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan merupakan persepsi seseorang mengenai adanya kejadian-kejadian negatif yang dapat mempengaruhi pekerjaannya, seperti diberhentikan sementara waktu. Ancaman tersebut dapat diketahui melalui seberapa penting dan seberapa mungkin kejadian-kejadian negatif tersebut dipersepsikan akan mempengaruhi pekerjaan secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini telah sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Try Rikardo (2018) bahwa ketidakamanan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stress kerja karyawan, timbulnya rasa tidak aman pada diri karyawan akan mengakibatkan keinginan karyawan mencari pekerjaan diperusahaan lain.

5.5.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan pada PT. Tasma Puja Kampar. Arah hubungan positif yang berarti menunjukkan ketika beban kerja karyawan tinggi, maka akan meningkatkan stress kerja karyawan dan begitu pula sebaliknya ketika beban kerja rendah maka akan menurunkan stress kerja karyawan.

Namun pada kenyataannya beban kerja tidak selalu menjadi sumber kepuasan pegawai, terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan pegawai rumah sakit, dimana faktor yang mempengaruhi beban kerja itu sendiri sangat banyak sekali dan juga tergantung dari persepsi individu dalam menghadapi suatu masalah. Terkadang ada individu yang saat menghadapi beban kerja yang berat menjadi merasa tertantang untuk dapat menyelesaikannya sehingga akan lebih rajin dan giat dalam mencapai target yang telah dibebankan. Sehingga individu yang demikian tidak merasakan stres dalam pekerjaannya tetapi merasa lebih bersemangat untuk bekerja memenuhi target

Hasil penelitian ini telah sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Try Rikardo (2018) bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap stress kerja karyawan, beban kerja yang tinggi akan memberi dampak negative pada karyawan dan akan menurunkan kinerja karyawan tersebut.

5.5.3 Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja

Berdasarkan hasil uji secara statistik variabel job insecurity (ketidakamanan kerja) dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan pada PT. Tasma Puja Kampar. Hubungan antara kedua variabel dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi dalam kategori sangat kuat dengan besaran nilai R^2 sebesar 0,719 atau 71,9%. Nilai koefisien bernilai positif dan menunjukkan adanya pengaruh yang sangat kuat dan positif antara variabel ketidakamanan kerja (X_1) dan variabel beban kerja (X_2) terhadap stress kerja karyawan pada PT. Tasma Puja Kampar. Sedangkan sisanya 28,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

Penelitian ini telah sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Try Rikardo (2018) dengan judul Pengaruh *Job Insecurity*, Dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Pada PT Garda Total Security Padang dengan hasil Hasil dari penelitian ini adalah bahwa job insecurity dan beban kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap stress kerja dan dampaknya negative.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil rekapitulasi tanggapan responden variabel job insecurity menunjukkan bahwa tanggapan responden dalam kategori 'Baik' dan indikator yang memiliki nilai skor tertinggi yaitu hubungan kerja yang tidak terjalin secara harmonis dengan nilai 4,31 dan nilai rendah pada indikator tidak adanya promosi jabatan untuk karyawan dengan nilai 4,06. Hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan serta hubungan kerja yang tidak terjalin harmonis berpengaruh pada ketidakyamanan kerja karyawan.
2. Hasil rekapitulasi tanggapan responden variabel beban kerja menunjukkan bahwa tanggapan responden dalam kategori 'Baik' dan untuk indikator yang memiliki nilai skor tertinggi yaitu sabar dalam menyelesaikan tugas-tugas, yang artinya tugas yang diberikan kepada karyawan sudah sangat pas dan sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan nilai 4,71. dan nilai skor terendah yaitu pada indikator target kerja dimana karyawan merasa berada diluar kemampuan kerja sehingga karyawan tidak dapat mencapai target dengan kapasitas target yang tersedia saat itu.
3. Job Insecurity dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan pada PT. Tasma Puja Kampar. Artinya semakin tinggi ketidakamanan kerja dan beban kerja maka akan semakin tinggi pula dan begitu pula sebaliknya.

4. Variabel Job Insecurity dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan pada PT. Tasma Puja Kampar. Hubungan antara kedua variabel dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi dalam kategori sangat kuat dengan besaran nilai R^2 sebesar 0,719 atau 71,9%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan dan beban kerja karyawan yang dapat berujung stress pada karyawan sangat kuat.

6.2 Saran

Adapun saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, diharapkan dapat memperhatikan karyawannya dengan menekankan tingkat ketidakamanan kerja dan beban kerja yang dirasakan karyawan sehingga dapat merubah pola pikir dari karyawannya, perusahaan diharapkan memberikan dukungan sosial, meningkatkan keterampilan serta membuat peraturan-peraturan yang menguntungkan kedua belah pihak yaitu baik pihak perusahaan dan pihak karyawan sehingga dapat menekan tingkat kekhawatiran akan kehilangan pekerjaannya dari karyawan, serta perusahaan diharapkan mampu menyeimbangkan beban kerja dengan kapasitas kerja yang dimiliki karyawannya agar karyawan tidak merasa kelelahan setelah bekerja. Dan perusahaan juga perlu memberi reward serta penghargaan berupa jabatan serta pelatihan agar karyawan tidak merasakan kecemasan lagi yang dimana mengakibatkan tidak nyamannya karyawan tersebut serta dapat menurunkan rasa tidak aman dan stress yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, 1 komang, Ni Wayan Mujiati, 1 Wayan Murdiatha Utama. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Aziz Hasaniah, 2017. Pengaruh *Job Insecurity* Dan *Job Stres* Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Mandala Multifinance Cabang Gowa. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Alauiddin Makassar (Skripsi).
- Fauji, Husni. 2013. Pengaruh *Tres kerja* Dan *Konflik Kerja* Terhadap *Semangat Kerja* Karyawan di PT. Karya Mandiri Environment. Skripsi. Bandung. Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan.
- Greenberg, J.S, *Comprehensive Stress Manajement*. 7th ed, New York – Hill Companies.
- Handoko,T.Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. BPFE
- Handoko. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Intiyas utami,Nur Endah sumiwi Bonussyeani, 2009. *Pengaruh Job Insecurity, kepuasan kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Bepindah Kerja*. Jurnal Akutansi Dan Keuuangan Indonesia, Vol.6, No.1,2009.
- Kekesi, Elias Kodjo, dan Collins Badu Agyemang. 2014. Perceived Job Insecurity and Psychological Distress: The Moderating Role Of Work Values, International Journal Of Management, Economics and Social Sciences,3(1), pp:18-35.
- Mangkunegara. 2001. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung
- Menpan. 1997. Defenisi Beban Kerja <http://www.bkn.go.id>.
- Morgan, King. 1986. Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus).
- Nurmansyah.1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Fakultas Ekonomi UNILAK Pekanbaru.

- Permendagri. 2008. Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 12/2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departement dalam Negeri dan Pemerintah daerah <http://ebookbrowse.com/permendragi-no-12-tahun-2008-tentang-pedoman-analisis-beban-kerja-dilingkungan-depragi-pemdapdf-d327286472>
- Rikardo, Susanti. 2018. Pengaruh Job Insecurity, dan Beban Kerja terhadap Stress kerja pada PT. GARDA TOTAL SECURITY PADANG. Jurnal Penelitian Mahasiswa.
- Robin, Judge. 2008. *Perilaku Organisasi edisi 12*. Jakarta, Salemba Empat.
- Safaria, Triantoro. 2011. Peran *Religious Coping* sebagai moderator dari *JobInsecurity* Terhadap Stress Kerja pada Staf Akademik. *Humanitas*, 3(2),pp :156-170.
- Siagian, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Suciati, Andi Tri Haryono, dan Maria Magdalena Minarsih. 2015. Pengaruh *Job Insecurity* dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai pada karyawan PT. Berkat abadi Surya Cemerlang Semarang (HO). *Jurnal Manajemen Universitas Pandanarab*, 1 (1), pp: 1-12.
- Nadya Takhrima, 2006. Pengaruh *Job Insecurity*, dan Beban kerja terhadap Stress kerja pada PT.Garda Total Security Padang.
- Muhammadah madun, 2013. Hubungan Beban kerja perawat dengan Stress kerja di Puskesmas Kuala Kampar kabupaten pelalawan Provinsi Riau.