

SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT SUCOFINDO CABANG PEKANBARU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meneyelesaikan Program
Serjana (S1)*

Pada Program Serjana Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen.



OLEH:

ZAID APRIANSYAH

NPM: 165210596

Program Studi Manajemen S1

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2020

ABSTRAK
Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Sucofindo
Cabang Pekanbaru
OLEH :

ZAID APRIANSYAH

NPM :165210596

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru. Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif. Populasi penelitian ini berjumlah 53 dan menggunakan sampel berjumlah 53 responden. Data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner. Sebelum dilakukan penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba instrument dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang melibatkan 53 karyawan PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh negatif pada Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variable StresKerja (X) mempunyai hubungan dengan variable Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai korelasi (R) 0,736 sehingga berpengaruh signifikan dan positif. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,541. Hal ini ditentukan oleh kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 0,49. Ditentukan variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Stres kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT
**The Effect of Job Stress on Employee Performance at PT.Sucofindo
Pekanbaru Branch**

BY:
ZAID APRIANSYAH
NPM :165210596

This study aims to determine the effect of work stress on employee performance at PT.SucofindoPekanbaru branch. This research is a causal comparative study. The population of this study was 53 and used a sample of 53 respondents. The data used are primary data in the form of a questionnaire. Before doing the research, first the instrument was tested with validity and reliability tests involving 53 employees of PT. SucofindoPekanbaru Branch. The results of this study indicate a negative on effect of Job Stress on Employee Performance at PT. SucofindoPekanbaru Branch. From the research results it is known that the Job Stress variable (X) has a relationship with the Employee Performance variable (Y) with a correlation value (R) 0736 so that it has a significant and positive effect. The coefficient of determination (R²) is 0.541. This is determined by employee performance, while the rest is 0.49. Other variables were determined which were not examined in this study.

Keywords: work stress, employee performance

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil Alamin, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kesempatan dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini tepat pada waktunya. Serta selain itu, selawat beriring salam juga dikirimkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam kejahilan kealam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini, penulis membuat skripsi yang berjudul “**Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sucofindo cabang Pekanbaru**”. Adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian oral komprehensif guna memperoleh gelar sarjana ekonomi manajemen pada fakultas ekonomi Universitas Islam Riau di Pekanbaru.

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

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

1. Kepada Ayahanda Samardan dan Ibunda Ani Ferita, terima kasih yang tak terhingga atas segala kasih sayang, cinta, perhatian, dorongan semangat, bantuan baik moril maupun materil dan segala-galanya kepada Ananda selama ini.
2. Bapak Dr. Firdaus AR, SE., M.Si.,AK., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIR.
3. Bapak Pembantu Dekan I, II, III Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
4. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si. selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi UIR.
5. Bapak Drs. Asril, MM selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya.
6. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama di bangku kuliah serta karyawan-karyawati Tata Usaha Fakultas Ekonomi UIR yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
7. Terima kasih untuk teman-teman di Fakultas Ekonomi UIR yang selalu memberikan semangat dan informasi.

8. Pihak Instansi PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru yang telah memberi bantuan dalam memberi data dan informasi dalam menyusun skripsi ini.

Atas semua yang telah diberikan, penulis tidak dapat membalas jasanya. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan dengan berlipat ganda. Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu kritik dan saran sangat saya harapkan sebagai masukan untuk penulisan yang lebih baik lagi. Semoga laporan hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang berkepentingan.

Pekanbaru, DESEMBER 2020

Penulis

ZAID APRIANSYAH

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1.4. Sistematika Penulisan	7
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Stres Kerja.....	9
2.1.1 Pengertian Stres Kerja.....	9
2.1.2 Dimensi Stres Kerja	11
2.1.3 Indikator-indikator Stres Kerja.....	12
2.2 Kinerja Karyawan	13
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	13

2.2.2 Dimensi kinerja karyawan.....	15
2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	16
2.1.4 Indikator-indikator kinerja karyawan.....	17
2.3 Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan	17
2.4 Penelitian Terdahulu	18
2.5 Kerangka Pemikiran.....	20
2.5.1 Hipotesis Penelitian	20
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Penelitian.....	21
3.2 Operasioal Variabel Penelitian	21
3.3 Skala Pengukuran.....	22
3.4 Populasi dan Sempel	23
3.5 Jenis dan Data Sumber.....	24
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	25
3.7 Uji Kualitas Data.....	26
3.8. Teknik Analisis Data.....	28

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Profil Perusahaan	32
-----------------------------	----

4.1.1 Logo perusahaan	34
4.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	35
4.2.1 Visi	35
4.2.2 Misi.....	35
4.2.3 Falsafah Perusahaan	36
4.2.4 Kebijaksanaan Mutu.....	37
4.3 Lingkup dan Bidang Usaha Perusahaan	37
4.4 Struktur Perusahaan	39
 BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Identitas Responden	40
5.1.1 Tingkat Umur Responden	40
5.1.2 Tingkat Pendidikan Responden.....	41
5.1.3 Masa Kerja Pegawai.....	42
5.1.4 Jenis Kelamin Pegawai.....	43
5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument.....	44
5.2.1 Uji Validitas	44
5.2.2 Hasil Uji Reliabelitas	46
5.3 Analisis Deskriptif	46

5.3.1 Kinerja Karyawan	47
5.3.2 Stres Kerja	57
5.4 Uji Asumsi Klasik.....	69
5.4.1 Uji Normalitas	69
5.4.2 Uji Multikolinearitas	70
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	71
5.5 Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Sucofindo Cabang Pekanbaru.....	72
5.5.1 Analisis Regresi Sederhana.....	72
5.5.2 Uji t.....	74
5.5.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	75
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan	77
6.2 Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	79

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tingkat Presensi Kehadiran Dan Turnover Pegawai	3
Tabel 1.2 Data Demografi Karyawan PT.Sucofindo cabang Pekanbaru	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	21
Tabel 3.2 Skala Penelitian Likert	23
Tabel 3.3 Data Karyawan PT.Sucofindo Cabang Pekanbaru	24
Tabel 3.4 Kategori Pengelompokan Persentase	31
Tabel 5.1 Tingkat Umur Karyawan Di PT.Sucofindo Cabang Pekanbaru	41
Tabel 5.2 Tingkat Pendidikan Karyawan Di PT.Sucofindo Cabang Pekanbaru.....	42
Tabel 5.3 Masa Kerja Karyawan Di PT.Sucofindo Cabang Pekanbaru	43
Tabel 5.4 Jenis Kelamin Karyawan Di PT.Sucofindo Cabang Pekanbaru	43
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	44
Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	46
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Tentang Melaksanakan Tugas Sesuai Dengan Prosedur Di PT.Sucofindo Cabang Pekanbaru	47

Tabel 5.8 Tanggapan Responden Tentang Mampu Menyelesaikan Tugas Di PT.Sucofindo Cabang Pekanbaru	48
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Tentang Bertanggung Jawab Terhadap Perusahaan Di PT.Sucofindo Cabang Pekanbaru	49
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Tentang Jumlah Pekerjaan Yang Terselesaikan Di PT.Sucofindo Cabang Pekanbaru.....	50
Tabel 5.11 Tanggapan Responden Tentang Bersedia Diberikan Tugas Tambahan Di PT.Sucofindo Cabang Pekanbaru.....	51
Tabel 5.12 Tanggapan Responden Tentang Hasil Kerja Di PT.Sucofindo Cabang Pekanbaru.....	51
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Tentang Kehadiran Tepat Waktu Di PT.Sucofindo Cabang Pekanbaru.....	53
Tabel 5.14 Tanggapan Responden Tentang Penyelesaian Tugas Yang Tepat Waktu Di PT.Sucofindo Cabang Pekanbaru	53
Tabel 5.15 Tanggapan Responden Tentang Kedisiplinan Absen Di PT.Sucofindo Cabang Pekanbaru.....	54
Tabel 5.16 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Kinerja	

Di PT.Sucofindo Cabang Pekanbaru.....	55
Tabel 5.17 Tanggapan Responden Tentang Tuntutan Menyelesaikan Pekerjaan Di PT.Sucofindo Cabang Pekanbaru.....	58
Tabel 5.18 Tanggapan Responden Tentang Standar Pekerjaan Di PT.Sucofindo Cabang Pekanbaru.....	59
Tabel 5.19 Tanggapan Responden Tentang Pemberian Tugas Mendadak Di PT.Sucofindo Cabang Pekanbaru.....	60
Tabel 5.20 Tanggapan Responden Tentang Perbedaan Konsep Pekerjaan Dengan Atasan Di PT.Sucofindo Cabang Pekanbaru	61
Tabel 5.21 Tanggapan Responden Tentang Tuntutan Dan Tekanan Dari Atasan Di PT.Sucofindo Cabang Pekanbaru	62
Tabel 5.22 Tanggapan Responden Tentang Komunikasi Antara Atasan Bawahan Di PT.Sucofindo Cabang Pekanbaru.....	63
Tabel 5.23 Tanggapan Responden Tentang Ketegangan Dan Kesalahan Di PT.Sucofindo Cabang Pekanbaru.....	64
Tabel 5.24 Tanggapan Responden Tentang Menurunnya Tingkat Interpersonal Di PT.Sucofindo Cabang Pekanbaru.....	65

Tabel 5.25 Tanggapan Responden Tentang Kerja Yang Jelas	
Di PT.Sucofindo Cabang Pekanbaru.....	65
Tabel 5.26 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Stres Kerja	
Di PT.Sucofindo Cabang Pekanbaru.....	66
Tabel 5.27 Hasil Uji Normalitas	69
Tabel 5.28 Hasil Uji Multikolinearitas.....	70
Tabel 5.29 Hasil Perhitungan Regresi Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Sucofindo Cabang Pekanbaru	73
Tabel 5.30 Hasil Perhitungan Uji t.....	74
Tabel 5.31 Hasil Perhitungan Analisis Koefisien Determinasi Sederhana	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	20
Gambar 4.1 Logo PT.Sucofindo Cabang Pekanbaru	34
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT.Sucofindo Cabang Pekanbaru	39
Gambar 5.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	71



BAB I

PENDAHULUAH

1.1 Latar Belakang

Kemajuan sebuah organisasi tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia menjadi motor utama organisasi dalam menjalankan segala kegiatannya dalam upaya mencapai tujuan. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013:126) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres kerja menurut Mangkunegara (2013:95) dapat didefinisikan sebagai perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Dan stres kerja bisa disebabkan karena komunikasi antar sesama karyawan dalam suatu perusahaan yang kurang baik. Hal ini dapat mengakibatkan kesalah pahaman yang dapat memicu konflik yang harusnya tidak sampai terjadi. Oleh karena itu

perusahaan harus pintar-pintar menjadikan karyawan lebih solid. Tentunya dengan team work yang bagus akan menunjang kinerja karyawan. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun, tingkat absensi rendah serta turn over yang tinggi yang pada akhirnya menyebabkan kerugian besar bagi perusahaan.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian di PT Sucofindo Cabang Pekanbaru yang merupakan perusahaan pemerintah yang bergerak di bidang pengujian, sertifikasi serta inspeksi dalam kegiatan perdagangan terutama komoditas pertanian dan kelancaran arus barang serta pengamanan devisa negara dalam perdagangan ekspor impor. Tujuan dari peneliti mengambil objek penelitian di PT Sucofindo cabang pekanbaru yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja yang dialami oleh karyawan PT Sucofindo dalam menjalankan tugas dan kewajibanya. Adapun data yang diperoleh dari PT Sucofindo adalah data laporan rekapitulasi kehadiran dan turn over pegawai, serta data demografi pegawai PT Sucofindo Cabang Pekanbaru periode bulan Juli-September tahun 2019 dan periode bulan Juli-September tahun 2018 sebagai data acuan.

Berikut adalah Tabel 1.1 yang menunjukkan tingkat absensi serta turn over pegawai PT Sucofindo Cabang pekanbaru periode Juli-September 2018 dan 2019.

Tabel 1.1

Tingkat presensi dan turnover pegawai

Tahun 2018				Tahun 2019			
bulan	Presensi	<i>Turnover</i>	Jumlah pegawai	Bulan	presensi	<i>Turnover</i>	Jumlah pegawai
Juli	77%	2	53	Juli	76%	3	51
Agustus	78%	2	54	Agustus	75%	6	53
September	81%	1	54	September	73%	4	53

Sumber :PT.Sucofindo cabang pekanbaru, 2019

Data di atas merupakan tingkat presensi kehadiran dan turn over pegawai PT Sucofindo Cabang Pekanbaru baik pegawai tetap maupun pegawai tidak tetap. dimana dapat diketahui bahwa data tingkat presensi kehadiran pada bulan Juli-September tahun 2018 jauh lebih baik dibandingkan dengan data tingkat presensi kehadiran pada bulan Juli-September tahun 2019. Dan data tingkat turn over pegawai pada bulan Juli-September tahun 2018 jauh lebih rendah dari pada data tingkat turn over pegawai pada bulan Juli-September tahun 2019. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat presensi dan turn over pegawai PT Sucofindo Cabang Pekanbaru mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Turn over disini disebabkan karena masih banyak pegawai tetap PT Sucofindo Cabang Pekanbaru yang sudah kurang produktif dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka ada pegawai lain yang harus mengback-up dan bisa mengakibatkan tugas menumpuk dan terbengkalai. Ini

akan mempengaruhi motivasi dan semangat kerjanya. pegawai yang sebelumnya tidak memikirkan mencari pekerjaan baru namun akhirnya berpikiran untuk mencari pekerjaan lain dan berakibat munculnya intensi *turnover*. Ini merupakan satu gejala yang memiliki intensi turnover. Hal ini bisa berdampak pada stres kerja yang dialami oleh karyawan yang tentunya akan merugikan bagi perusahaan karena berimbas pada menurunnya tingkat produktivitas perusahaan.

Dalam kegiatan operasional perusahaan, PT Sucofindo cabang pekanbaru dijalankan oleh karyawan sebanyak 53 orang dengan rincian sebagaimana terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.2

Data demografi karyawan PT Sucofindo Cabang Pekanbaru

No	Jabatan/Bagian	Kriteria	Jumlah	Total
1	Kepala Cabang	Kepala Cabang	1	
		Total		1
2	sekretaris	Sekretaris	1	
		TOTAL		1
3	Bidang Dukungan Bisnis	Kepala Bidang	1	
		Staf/anggota	14	
		Total		15
4	Bidang Inspeksi dan Pengujian	Kepala Bidang	1	
		Staf/anggota	16	
		Total		17
5	Bidang QSHE	Kepala Bidang	1	
		Staf/anggota	10	
		Total		11
6	Bagian Teknis umum	Kepala Bidang	1	
		Staf/anggota	7	

Total	8
Total Kayawan	53

Sumber :PT.Sucofindo cabang pekanbaru, 2019

Dari tabel diatas merupakan data demografi pegawai PT Sucofindo Cabang Bandung. dimana setiap pegawai sudah memiliki tugas dan kewajiban sesuai posisi jabatannya masing-masing. Yaitu dengan mengikuti prosedur kerja agar perusahaan mampu mencapai targetnya.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis mengangkat judul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sucofindo Cabang pekanbaru”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana stres kerja berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan PT Sucofindo Cabang Pekanbaru?”

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penulis berharap bahwa kegiatan penelitian ini akan bermanfaat bagi penulis maupun bagi pihak lain. Adapun tujuan dan manfaat yang diperoleh dari penulis ini antara lain:

1. Tujuan

- a. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sucofindo cabang pekanbaru.

- b. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja dimata karyawan di PT Sucofindo cabang pekanbaru.

2. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini di harapkan dapat membawa wawasan dan ilmu dan juga pengetahuan bagi pengembang ilmu manajemen pada umumnya dan stres kerja pada khususnya.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan bahan masukan bagi penulis karya ilmiah di bidang manajemen khususnya stres kerja.

3. Manfaat Praktis

- a. PT Sucofindo Cabang Pekanbaru
Sebagai bahan masukan yang dapat dipertimbangkan dalam memperahankan atau meningkatkan kinerja karyawan di PT Sucofindo Cabang Pekanbaru.
- b. Penulis
 1. Menjadi sarana bagi penulis untuk mengembangkan penalaran dan membentuk pola pikir yang lebih maju dan juga ilmiah, dan untuk mengetahui kemampuan penulis dalam menerapkan ilmu-ilmu manajemen SDM yang dipelajari dalam perkuliahan khususnya mengenai stres kerja dan beban kerja.
 2. Memberikan pengetahuan dan pengalaman baru bagi penulis mengenai pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi pihak lain

Menjadi referensi dan dapat perbandingan dalam melakukan penelitian selanjutnya, khususnya mengenai tentang pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

d. Bagi Universitas

Menambah referensi di perpustakaan UIR (UNIVERSITAS ISLAM RIAU) serta menambah pengetahuan dan informasi pembaca khususnya mahasiswa program studi Manajemen Sdm dalam penelitian yang sama.

1.4 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan penjelasan secara umum tentang isi penelitian meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

2. **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini mengemukakan tentang hasil kajian kepustakaan terkait dengan topik pembahasan dan variabel penelitian untuk dijadikan dasar bagi penyusunan kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis, meliputi rangkuman teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

3. **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan mengenai variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data.

4. **BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

Bab ini menguraikan secara umum dan singkat tentang profil perusahaan.

5. **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan tentang Karakteristik Responden, Hasil Penelitian, dan Pembahasan Penelitian.

6. **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini menguraikan tentang Kesimpulan dan Saran mengenai Penelitian.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Stres Kerja

2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Mangkunegara (2013:92) memberikan definisi stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan sosial. Lingkungan seperti ini juga terdapat dalam organisasi kerja sebagai tempat setiap anggota organisasi atau karyawan menggunakan sebagian besar waktunya dalam kehidupan sehari-hari.

Stres menurut Handoko (2014:200) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi *nerveous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat *relaks*, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Mereka biasanya sering melarikan diri dengan minum alkohol atau merokok secara berlebihan. Di samping itu, mereka bahkan bisa terkena berbagai penyakit fisik, seperti

masalah pencernaan atau tekanan darah tinggi, serta sulit tidur. Kondisi-kondisi tersebut meskipun dapat juga terjadi karena penyebab-penyebab lain, tetapi pada umumnya hal itu merupakan gejala-gejala stres.

Stres kerja merupakan bagian dari stres dalam kehidupan sehari-hari. Dalam bekerja potensi untuk mengalami stres cukup tinggi, antara lain dapat disebabkan oleh ketegangan dalam berinteraksi dengan atasan, pekerjaan yang menuntut konsentrasi tinggi, beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan, kondisi kerja yang tidak mendukung, persaingan yang berat dan tidak sehat, dan lain-sebagainya.

Menurut Keenan dan Newton (dalam Ruslina, 2014) stres kerja adalah perwujudan dari kekaburan peran, konflik peran dan beban kerja yang berlebihan, sehingga kondisi tersebut dapat mengganggu prestasi dan kemampuan individu untuk bekerja. Sedangkan menurut Smet (dalam Wijanarko, 2016) juga berpendapat bahwa setiap pekerjaan bisa dikatakan sebagai penyebab munculnya stres, karena didasari adanya beban kerja yang terlalu banyak, konflik peran dan adanya proses penyesuaian hubungan dengan orang lain.

Menurut Greenberg (dalam Setiyana, V. Y. 2013: 384) stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stress pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi. Stres kerja adalah sesuatu kondisi

ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Menurut Mangkunegara (2013:95) mendefinisikan stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja dapat terjadi pada setiap jajaran, baik jajaran pemimpin (manajer) maupun jajaran yang dipimpin, staf dan para tenaga ahli/profesional di lingkungan suatu organisasi. Oleh karena itu usaha untuk menghindari stres menjadi sangat penting untuk dilakukan. Usaha tersebut harus dilakukan pada pimpinan dari jajaran bawah, menengah sampai jajaran atas, karena siapapun diantaranya yang mengalami stres tidak dapat dan tidak mungkin bekerja secara efektif dan efisien.

2.1.2 Dimensi Stres Kerja

Stres kerja menurut Mangkunegara (2013:108) dapat diukur dari berbagai dimensi, tetapi dalam penelitian ini stres kerja akan diukur dari 3 dimensi, yaitu:

1) Beban kerja

Adanya ketidak sesuaian antara peran yang diharapkan, jumlah waktu, dan sumber daya yang tersedia untuk memenuhi persyaratan tersebut. Beban kerja berkaitan dengan banyaknya tugas-tugas yang harus dilaksanakan, ketersediaan waktu, serta ketersediaan sumber daya. Apabila proporsi ketiganya tidak seimbang, kemungkinan besar tugas tersebut tidak bisa diselesaikan dengan baik.

Ketidakseimbangan ini bisa menyebabkan seseorang mengalami stres.

2) Konflik peran

Konflik peran merujuk pada perbedaan konsep antara karyawan yang bersangkutan dengan atasannya mengenai tugas-tugas yang perlu dilakukan. Konflik peran secara umum dapat didefinisikan sebagai terjadinya dua atau lebih tekanan secara simultan sehingga pemenuhan terhadap salah satu tuntutan akan membuat pemenuhan terhadap tuntutan yang lain menjadi sulit. Konflik peran berkaitan dengan perbedaan konsep antara pekerja dan *supervisor* (atau atasan) mengenai konten dari pentingnya tugas-tugas pekerjaan yang dibutuhkan. Inilah yang bisa menyebabkan konflik, adanya pertentangan antara komitmen terhadap beberapa *supervisor* (atasan) dan nilai-nilai individu yang berkaitan dengan persyaratan organisasi.

3) Ambiguitas peran

Ambiguitas peran berkaitan dengan ketidakjelasan tugas-tugas yang harus dilaksanakan seorang karyawan. Hal ini terjadi salah satunya karena *job description* tidak diberikan oleh atasan secara jelas, sehingga karyawan kurang mengetahui peran apa yang harus dia lakukan sertatujuan yang hendak dicapai dari perannya tersebut.

2.1.3 Indikator-indikator Stres Kerja

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressors*. Menurut Handoko (2014:205) penyebab stres ada dua, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*. Penyebab-penyebab *stres on-the-job* antara lain:

- 1) Beban kerja yang berlebihan
- 2) Tekanan atau desakan waktu
- 3) Kualitas supervisi yang jelek
- 4) Iklim politis yang tidak aman
- 5) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- 6) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab
- 7) Kemenduaan peranan
- 8) Frustrasi
- 9) Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- 10) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- 11) Berbagai bentuk perubahan

Di lain pihak, stres karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar perusahaan. Penyebab-penyebab stres "*off-the-job*" antara lain:

- 1) Kekuatiran finansial
- 2) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
- 3) Masalah-masalah fisik

- 4) Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian)
- 5) Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
- 6) Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan oleh lembaga baik lembaga pemerintah maupun lembaga perusahaan ataupun yayasan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku. Disisi lain para pelaku organisasi atau lembaga adalah manusia yang mempunyai perbedaan dalam sikap, perilaku, motivasi, pendidikan, kemampuan dan pengalaman antara satu individu dengan individu lainnya. Dengan adanya perbedaan tersebut menyebabkan tiap individu yang melakukan kegiatan dalam suatu organisasi mempunyai kinerja (*performance*) yang masing-masing berbeda.

Beberapa pengertian kinerja menurut beberapa ahli sebagai berikut :

- 1) Menurut Mangkunegara (2013:126) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- 2) Menurut Handoko (2014:82) mengatakan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh

seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari definisi kinerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja (*performance*) adalah suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

3) Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006: 94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Sedangkan menurut Suyadi Prawirosentono (2008: 2) “Kinerja atau dalam bahasa Inggris adalah *performance*”, yaitu, Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan/organisasi tersebut.

2.2.2 Dimensi kinerja karyawan

Menurut Pabundu (2014: 121-128) ada 3 dimensi dari kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Kualitas kerja.
- 2) Kuantitas kerja.
- 3) Lama jam kerja.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

1) Efektifitas Dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa di capai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Pabundu, 2014 : 27).

2) Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seseorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Pabundu, 2014 :27). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Pabundu, 2014 : 27). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.2.4 Indikator-indikator kinerja karyawan

Menurut Rivai (2014:27) mengatakan “hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

- 1) Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- 2) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses ataupun pelaksanaan kegiatan ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- 3) Ketetapan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian sesuai kegiatan.

2.3 Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut penelitian Anggit Astianto dan Heru Suprihhadi (2014) : Bahwa stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja atau kinerja karyawan cenderung rendah.

Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja karyawan cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Bila stres telah mencapai “puncak”, yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja. Bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling ekstrim, adalah kinerja karyawan menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau “melarikan diri” dari pekerjaan, dan mungkin diberhentikan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat analisis dan kesimpulan yang akan dibuat dalam penelitian ini maka penulis menggunakan beberapa penelitian terdahulu.

Tabel 2.1

PENELITIAN TERDAHULU

No	Penulis	Judul	Variabel	Hasil penelitian
1	Peneliti: Moh Rizal Arfani Tahun: 2018	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sucofindo cabang bandung	Stres kerja, beban kerja dan kinerja karyawan.	Stres kerja dan beban kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Sucofindo cabang bandung
2	Peneliti: Hulaifah Gaffar Tahun: 2012	Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Wilayah X Makassar.	Stres Kerja dan Kinerja Karyawan	Berdasarkan pada hasil penelitian menunjukkan bahwa stres individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Wilayah X Makassar
3	Peneliti: Bagus Setiawan Sutowo Putro Tahun : 2016	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Budi Sehat di Surakarta	Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dan kausal dengan metode	Berdasarkan pada hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh paling besar. Beban kerja menjadi urutan

			kuantitatif. Dengan menggunakan teknik regresi Linear Berganda.	terakhir sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.
--	--	--	---	---

Sumber : Olahan Penulis, 2020

2.5 Kerangka Pemikiran

penelitian ini menggunakan variabel dependen kinerja karyawan (Y) dan variabel independen yaitu stres kerja (X). Kerangka pemikiran ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka pemikiran

Keterangan :

—————> = pengaruh variabel independen

2.5.1 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014: 99) hipotesis merupakan jawaban sementara atas ungkapan pertanyaan, sehingga ungkapan pertanyaan peneliti biasanya tersusun dalam bentuk pertanyaan. Berdasarkan perumusan masalah yang

dikemukakan, hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut : ”Adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo cabang Pekanbaru.

H1 : Praduga(Hipotesis).



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di PT Sucofindo Cabang Pekanbaru yang terletak di jalan jendral A. Yani No. 79 Pekanbaru, kode pos 28115

3.2 Operasioal Variabel Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang diteliti, maka variabel penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 3.1
OPERASIONAL VARIABEL

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
Stres Kerja(X)	Stres kerja dapat didefinisikan se-bagai perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya (Mangkunegara, 2013:95)	Beban kerja	Tuntutan menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
			Standar pekerjaan	
		Konflik peran	Perbedaan konsep pekerjaan dengan atasan	Ordinal
			Tuntutan dan teka-nan dari atasan	
		Ambiguitas peran	Ketegangan dan kesalahan	Ordinal
			Menurunnya tingkat interpersonal	
Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan	Kualitas kerja	Melaksanakan tugas sesuai	Ordinal

(Y)	adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2013:126)		dengan prosedur		
			Mampu menyelesaikan tugas		
			Bertanggung jawab terhadap perusahaan		
		Kuantitas kerja	Jumlah pekerjaan yang terselesaikan		Ordinal
			Bersedia diberikan tugas tambahan		
		Ketepatan waktu	Kehadiran tepat waktu.		Ordinal
Penyelesaian tugas yang tepat waktu					

Sumber : Olahan Penulis, 2020

3.3 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2012:135). Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal dengan menggunakan metode skala Likert. Skala Ordinal menurut Suharsaputra (2012:73) adalah pengukuran di mana skala yang dipergunakan disusun secara terurut dari yang rendah sampai yang tinggi menurut suatu ciri tertentu, namun antara urutan (rangking) yang satu dengan yang lainnya tidak mempunyai jarak yang sama.

Untuk poin pada indikator kuesioner skala yang digunakan adalah skala penelitian likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012:93). Skala likert merupakan metode pernyataan sikap dengan menggunakan distribusi respon sebagai dasar penentuan skala serta tidak menggunakan kelompok penilai (Suharsaputra, 2012:84). Tabel 4 menjelaskan skala yang menunjukkan ketersediaan responden untuk menjawab sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S), dan sangat setuju (SS).

Tabel 3.2

Skala Penelitian Likert

Skala Pengukuran	Skala
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Cukup Setuju (CS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Olahan Penulis, 2020

3.4 Populasi dan Sempel

a) Populasi

Menurut pendapat Djarwanto (1993) dalam Sani dan Maharani (2013: 181) populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek (satu-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga. Adapun Penelitian ini Populasi

yang digunakan sebanyak 53 orang seluruh karyawan di PT Sucofindo Cabang Pekanbaru.

Tabel 3.3

Data karyawan PT.Sucofindo cabang pekanbaru

Jabatan/bagian	Jumlah
Bidang Dukungan Bisnis	14
Bidang Inspeksi dan Pengujian	16
Bidang QSHE	10
Bagian Teknis umum	7
Sekretaris	1

Sumber : Olahan Penulis, 2020

b) Sampel

Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.sucofindo cabang Pekanbaru yang berjumlah sebanyak 53 orang.

3.5 Jenis dan Data Sumber

a. Data Primer

Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Data primer melalui wawancara ataupun kuesioner (Sekaran, 2014:61). Untuk penelitian ini penulis melakukan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner (angket).

b. Data Sekunder

Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan oleh seseorang, dan bukan peneliti yang melakukan studi mutakhir. Data tersebut bisa berasal dari internal atau eksternal organisasi dan diakses melalui internet, penelusuran dokumen, atau publikasi informasi (Sekaran, 2014:65). Untuk itu, dalam penelitian ini data sekunder didapat melalui studi literatur, penelusuran dokumen, dan penelusuran informasi.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini sebagai berikut:

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan instrumen penelitian dalam bentuk pertanyaan yang biasanya dimaksudkan untuk mendapatkan informasi berkaitan dengan pendapat, aspirasi, persepsi, keinginan, keyakinan, dan lain-lain secara tertulis (Suharsaputra, 2012:96). Dalam penelitian ini penulis membagikan kuesioner berupa identitas diri dan pertanyaan yang berkaitan dengan variabel kepada responden.

b. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden. Teknik wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah teknik wawancara terstruktur yaitu wawancara yang dilakukan ketika sejak awal diketahui informasi apa yang diperlukan.

3.7 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Validitas penelitian adalah kemampuan suatu penelitian untuk mengungkapkan secara tepat mengenai apa yang ingin diteliti (Dantes, 2012:86). Menurut Sugiyono (2012:168) valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menguji validitas instrumen penelitian digunakan korelasi *Pearson Product Moment* yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r = \frac{n\Sigma XY - \Sigma X \Sigma Y}{\sqrt{n \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2}}$$

Keterangan :

r : koefisien korelasi antara X(stres kerja) dan Y(kinerja)

n : jumlah anggota sampel

ΣX : skor total responden

ΣY : total pertanyaan masing-masing responden

Penulis melakukan uji validitas. Dalam penelitian ini total responden yang diambil berjumlah 30 orang yang diolah dengan *software SPSS Versi 22* dengan tingkat kepercayaan 5% ($\alpha = 0,05$) sehingga diperoleh angka korelasi tabel (r tabel) sebesar 0,361.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika koefisien korelasi *pearson product moment* hitung lebih besar dari pada nilai koefisien korelasi *pearson product moment* tabel yaitu 0,361, artinya r dikatakan valid, jika $> 0,361$ (Sugiyono, 2012:178). Menurut Sanusi (2013:77), jika nilai r hasil perhitungan lebih besar daripada nilai r dalam tabel alfa tertentu maka berarti signifikan sehingga disimpulkan bahwa butir pertanyaan atau pernyataan itu valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi dan kehandalan alat ukur, apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran di ulang kembali. Uji reliabilitas dalam Penelitian ini menggunakan reliabilitas rumus *Alpha Cronbach*, sebagai berikut (Sandjojo, 2014:169) :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = nilai reliabilitas

$\sum S_i^2$ = jumlah varians skor tiap-tiap item

S_t = Varians total

k = jumlah item

Koefisien *Cronbach alpha* merupakan statistik yang paling umum digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Instrumen penelitian dikatakan memiliki tingkat reliabilitas yang baik jika koefisien *Cronbach alpha* lebih besar atau sama dengan 0,70. Semakin lebih besar nilai

Cronbach alpha dengan 1, maka semakin tinggi keandalan konsistensi internal (Sekaran, 2014:306).

3.8 Teknik Analisis Data

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Bertujuan untuk mengukur sejauh mana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan rumus:

$$Y = \alpha + bX + e$$

Keterangan:

Y' : Nilai yang diprediksikan(kinerja)

a : Konstanta atau apabila harga X = 0

b : Koefisien regresi

X : nilai variabel bebas(stres kerja)

(Sugiyono, 2011: 247)

Nilai a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

Keterangan :

Y : variabel dependen(kinerja)

X : variabel independen(stres kerja)

a : Knstanta, nilai Y jika X : 0

b : Koefisien regresi linier sederhana

(Gendro Wiyono, 2011: 193)

Menguji signifikansi dengan uji t

Rumus :

$$t = (r\sqrt{(n-2)})/(\sqrt{1-r^2})$$

Keterangan:

t : Nilai thitung

r : Koefisien korelasi

n : Jumlah sampel

(Sugiyono, 2010: 230) Kriteria pengambilan kesimpulan adalah dengan membandingkan thitung dengan ttabel . Jika lebih besar atau sama dengan ttabel pada taraf signifikan 5%, maka variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan. Sebaliknya, jika ttabel lebih kecil dari maka variabel tersebut memiliki pengaruh yang tidak signifikan.

Koefisien Determinasi (r^2) antara X dengan Y.

$$r^2(x|y) = (a_1 \sum x_1 Y) / (\sum Y^2)$$

Keterangan :

$r^2(x|y)$: Koefisien determinasi antara X dengan Y

a_1 : Koefisien prediktor X

$\sum X_1 Y$: Jumlah produk X dengan Y

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat kriterium Y

(Sutrisno Hadi, 2004 : 22) Yaitu untuk mengukur seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan bersama-sama variabel dependen, atau seberapa baik model regresi yang telah dibuat cocok dengan data R^2 akan semakin baik bagi model regresi, karena variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen secara baik. Semakin besar adjusted R^2 (mendaki 1) berarti semakin besar tingkat observasi.

b. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2012:29)

Penulis melakukan penelitian dengan menyebarkan kuesioner yang ditujukan kepada karyawan PT Sucofindo Cabang Pekanbaru. Menurut Arikunto (2013:269) dari jawaban tersebut, kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap butir pertanyaan berdasarkan persentase dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a) Nilai kumulatif adalah jumlah dari setiap pernyataan yang merupakan jawaban dari 53 karyawan.
- b) Persentase adalah nilai kumulatif item dibagi dengan nilai frekuensinya dikalikan 100%.

c) Menghitung jumlah kumulatif terbesar dan terkecil. Jumlah karyawan adalah 53 orang dan nilai skala pengukuran terbesar adalah 5 (lima), sedangkan skala pengukuran terkecil adalah 1 (satu). Jadi, jumlah kumulatif terbesar = $53 \times 5 = 265$, dan jumlah kumulatif terkecil adalah $= 53 \times 1 = 53$.

d) Menentukan nilai persentase terbesar dan terkecil.

$$\text{Nilai persentase terbesar} = \frac{256}{256} \times 100\% = 100\%$$

$$\text{Nilai persentase terkecil} = \frac{53}{256} \times 100\% = 20\%$$

e) Nilai rentangnya adalah $100\% - 20\% = 80\%$. Jika nilai rentang dibagi 5 skala pengukuran, maka akan diperoleh nilai interval persentase sebesar 16% sehingga diperoleh kriteria interpretasi skor sebagai berikut :

Tabel 3.4

Kategori Pengelompokan Persentase

No	Persentase	Kategori penilaian
1	20%-35%	Sangat tidak setuju
2	36%-51%	Tidak setuju
3	52%-67%	Cukup setuju
4	68%-83%	Setuju
5	84%-100%	Sangat setuju

Sumber : Olahan Penulis, 2020

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Profil Perusahaan

PT Superintending Company of Indonesia (Persero), atau disingkat menjadi PT Sucofindo, berdiri pada tanggal 22 Oktober 1956 sebagai BUMN (Badan Usaha Milik Negara) adalah perusahaan inspeksi pertama di Indonesia dan merupakan perusahaan joint venture antara Pemerintah Indonesia dengan perusahaan Swiss, Societe Generale de Surveillance Holding SA (SGS SA), yaitu salah satu perusahaan inspeksi terbesar di dunia yang berdomisili di Swiss.

Saat ini struktur kepemilikan modal PT Sucofindo adalah 95% saham mayoritas dimiliki oleh Pemerintah Indonesia, sedangkan sisanya sebesar 5% dimiliki oleh SGS SA.

Pada awalnya beroperasinya PT Sucofindo, perusahaan ini menginspeksi komoditi agriculture untuk buffer stock nasional. PT Sucofindo menginspeksi kebutuhan pokok masyarakat seperti beras, yang menjadi makanan pokok di Indonesia. Melalui tugas ini, dimana profesionalisme dan kredibilitas PT Sucofindo diuji, perusahaan ini berhasil mendapatkan kepercayaan dari Pemerintah Indonesia. Pertumbuhan ekonomi dan industri selama 45 tahun terakhir telah menciptakan kebutuhan untuk jasa inspeksi, supervisi, pengkajian dan pengujian secara profesional. PT Sucofindo dengan

berbagai macam keahlian dan pengalamannya, telah berhasil memberikan jasa pelayanan secara profesional, dari tahap awal suatu usaha seperti pra-investasi, sampai dengan tahap investasi, atau sebelum pembangunan suatu proyek, sampai tahap industrialisasi.

Pada saat ini aktivitas PT Sucofindo meliputi inspeksi pada sektor agriculture, teknik dan perdagangan seperti fasilitas perdagangan, management of collateral, sertifikat produk, sertifikat kualitas dan sistem manajemen lingkungan, konsultasi dalam sektor investasi dan jasa laboratorium.

PT Sucofindo mempunyai keinginan untuk dapat menjadi pemain berkelas dunia di bidang inspeksi, supervisi, pengkajian dan pengujian, dengan selalu meningkatkan persaingan dengan pasar global. Menawarkan jasa terbaiknya melalui jaringan yang terdiri dari 57 lokasi jasa dan 27 laborototium yang terletak di kota – kota komersial dan industri di seluruh Indonesia.

Lokasi kantor dan titik layanan jasa PT Sucofindo tersebar diberbagai daerah di Indonesia. PT Sucofindo memiliki kantor pusat di Graha Sucofindo 1st floor Jl. Raya Pasar Minggu Kav. 34 Jakarta Selatan dan memiliki banyak kantor cabang diberbagai wilayah. Seperti, Aceh, Bali, Banten, Bengkulu, Jambi, Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, DKI Jakarta, Kalimantan Barat, Kalimantan Selatan, Kalimantan Tengah, Kalimantan Timur, Kep.Bangka Belitung, Kepulauan Riau, Lampung, Papua, Jawa Barat, Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah, Sulawesi Utara, Sumatera Barat, dan Sumatera Utara.

Sedangkan untuk lokasi kantor / unit pelayanan dan laboratorium khusus wilayah Riau berlokasi di jalan Jendral A.Yani No. 79.

4.1.1 Logo perusahaan



Gambar 4.1
Logo PT. SUCOFINDO (Persero)
 (Sumber: Website Resmi PT Sucofindo)

Logo Sucofindo yang berupa tiga bola dunia melambangkan kegiatan usaha Sucofindo yang telah mendunia dan mempersatukan tiga wawasan usaha, yaitu darat, laut dan udara.

Warna biru gelap, mempunyai makna sifat stabil, langgeng, aman, dan terpercaya melambangkan suatu usaha yang dapat dipercaya dan diandalkan. Warna biru terang, memiliki kesan bersih dan luas, mencerminkan ketertiban, dan keluasan jangkauan usaha. Warna biru gradasi menggambarkan nuansa yang melambangkan diversifikasi atau keragaman jenis usaha, serta suatu gerak yang melambangkan suatu sifat yang berorientasi pada perkembangan dan kemajuan masyarakat.

Kantor pusat Graha Sucofindo berlokasi Dijalan Raya Pasar Minggu Kavling 34 Jakarta.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

Untuk mengarahkan jalannya Organisasi, PT.Sucofindo telah menetapkan kebijaksanaan Manajemen dalam bentuk Visi, Misi, Sasaran Usaha, Kebijaksanaan Mutu dan Falsafah Perusahaan.

Visi, Misi, Sasaran Usaha, Kebijaksanaan Mutu Perusahaan dan SasaranUsaha unit kerja, disebar luas dan di dokumentasikan oleh Direktur dan Kepala Unit Kerja kepada seluruh jajaran organisasi Perusahaan pada rapat – rapat internal dan dapat diletakkan pada lokasi strategis yang mudah dilihat dan diamati.

4.2.1 Visi

Menjadi perusahaan Inspeksi, Supervisi, Pengkajian & Pengujian kelas dunia yang Independen dengan tekad memenuhi kepuasan pelanggan.

4.2.2 Misi

Memberikan pelayanan jasa terbaik untuk mencapai kepuasan pelanggan melalui Profesionalisme, jaringan yang luas, Sistem Manajemen terpadu, Teknologi tepat guna dan penggunaan standar yang diakui Internasional. Kami sangat menghargai Sumber Daya Manusia dan bertekad

untuk mengembangkan mereka sepenuhnya. Kami berupaya memenuhi kepentingan berbagai pihak terkait secara seimbang.

4.2.3 Falsafah Perusahaan

- 1) Kepuasan Pelanggan merupakan perhatian utama PT.Sucofindo dengan memberikan tingkat pelayanan sebaik mungkin guna memelihara loyalitas dari pelanggan yang ada dan menimbulkan daya tarik bagi pelanggan baru.
- 2) SDM sebagai modal utama yang paling bernilai, diperlakukan secara wajar, dikembangkan, di dorong, diberi kesempatan untuk mencapai prestasi kerja yang setinggi – tingginya.
- 3) Kerjasama kelompok, komunikasi dan suasana kerja yang baik dan kondusif merupakan faktor – faktor utama untuk meningkatkan dinamika dan keberhasilan perusahaan.
- 4) Seluruh proses dan sistem di PT.Sucofindo harus dikembangkan secara terus menerus dengan menerapkan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga meningkatkan mutu jasa dan daya saing perusahaan.
- 5) PT.Sucofindo melaksanakan tugas dengan penuh integritas dalam segala kegiatan berdasarkan pada fakta dan keterbukaan serta dilaksanakan secara profesional.
- 6) PT.Sucofindo menghargai pertumbuhan dan terus menerus mengembangkan ruang lingkup kegiatan usahanya secara inovatif untuk mengantisipasi kebutuhan pasar.

4.2.4 Kebijakan Mutu

Menyediakan jasa-jasa yang terbaik untuk memuaskan kebutuhan pelanggan dalam rangka berperan serta dalam pembangunan Nasional.

Untuk melindungi dan mengamankan kepentingan perusahaan agar senantiasa dapat memelihara dan meningkatkan citra perusahaan.

Kesan ini menimbulkan citra sesuai dengan sifat sesuatu usaha yang bersungguh-sungguh dalam setiap komitmen dengan semua pihak.

4.3 Lingkup dan Bidang Usaha Perusahaan

Kegiatan Sucofindo bermula dari kegiatan perdagangan terutama komoditas pertanian, dan kelancaran arus barang dan pengamanan devisa negara dalam perdagangan ekspor-impor. Seiring dengan perkembangan kebutuhan dunia usaha, Sucofindo melakukan langkah kreatif dan menawarkan inovasi jasa-jasa baru berbasis kompetensinya. Layanan jasa dari Sucofindo, meliputi:

- 1) Inspeksi dan Audit

Kegiatan inspeksi dan audit krusial diperlukan untuk melindungi seluruh pihak yang berhubungan dalam suatu transaksi, misalnya untuk memastikan kualitas dan standar teknis suatu produk/jasa telah terpenuhi, atau memastikan kemampuan dan kapasitas calon pemasok. Sucofindo menyediakan layanan inspeksi kualitas dan kuantitas produk,

mulai dari komoditas pertanian, kehutanan, kelautan dan perikanan, pangan olahan, industri, pertambangan, minyak dan gas, hingga produk konsumen.

2) Pengujian dan Analisa

Sucofindo memiliki sarana pengujian dan analisis yang lengkap untuk memastikan aspek mutu dan keamanan produk. Kapabilitas laboratorium kami meliputi pengujian kimia, mikrobiologi, kalibrasi, elektrik dan elektronika, keteknikan dan pengujian mineral dan pemrosesan mineral.

3) Layanan Sertifikasi

Sucofindo memiliki kapabilitas untuk menyediakan sertifikasi sistem manajemen dan sertifikasi produk. Skema sertifikasi sistem manajemen meliputi sertifikasi ISO 9000, ISO 14000, OHSAS 18000, SA 8000, RSPO, HACCP, Manajemen Hutan Lestari, Chain of Custody, Legal Source dan lainnya. Sedangkan skema sertifikasi produk meliputi sertifikasi produk listrik dan elektronik, pupuk dan produk kimia, makanan dan minuman, baja serta komoditas pertanian.

4) Layanan Pelatihan

- Sucofindo menyediakan pelatihan peningkatan pengetahuan dan pelatihan kecakapan teknis dimana kurikulumnya disusun secara khusus dan spesifik untuk memenuhi kebutuhan industri dan bisnis.

- Pelatihan peningkatan pengetahuan membagikan pengetahuan dan pengalaman dalam berbagai aspek bisnis, seperti sistem manajemen mutu, keselamatan dan kesehatan kerja, HACCP, dan manajemen pengamanan. Jasa pelatihan teknis mempersiapkan personil-personil untuk segala kegiatan teknis, seperti pelatihan tanggap darurat dan pengoperasian alat-alat berat
- 5) Layanan Konsultasi
- Bentuk layanan konsultasi di berbagai bidang, seperti konsultasi sistem manajemen, AMDAL, sistem informasi, kandungan komponen dalam negeri, pengembangan wilayah, infrastruktur dan tata ruang.

4.4 Struktur Perusahaan



Gambar 4.2
Struktur Organisasi PT Sucofindo Pekanbaru (Persero)
 (Sumber :PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru)

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan disajikan analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tentang analisis dan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. sucofindo cabang pekanbaru. Data-data yang ini diperoleh melalui kuesioner yang diajukan kepada para karyawan di PT.Sucofindo Cabang Pekanbaru Sebelum melakukan analisis tersebut, maka terlebih dahulu akan dianalisis hal-hal yang bersangkutan dengan identitas karyawan yang menjadi sampel pada penelitian ini. Hal- hal tersebut mencakup mengenai umur karyawan, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan yang menjadi karyawan dalam penelitian ini.

5.1 Identitas Responden

Dalam penelitian yang menjadi sampel karyawan PT Sucofindo Cabang Pekanbaru berjumlah 53 orang. Berikut ini uraian tentang identitas karyawan yang terdiri tingkat umur, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan.

5.1.1. Tingkat Umur Responden

Umur merupakan faktor yang sangat berpengaruh pada seseorang dalam melaksanakan semua pekerjaan yang diberikan, selain itu umur juga dapat berpengaruh pada produktivitas kerja. Semakin lanjut usia seseorang maka akan mempengaruhi produktivitas kerja, ketelitiandalam berkerja, kosentrasi dan ketahanan fisik dalam berkerja, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor kesehatan, daya tahan dan lain-lain, adapun tingkat umut pegawai pada PT.

Sucofindo cabang pekanbaru yang menjadi karyawan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel ini :

Tabel 5.1

Tingkat Umur Karyawan di PT Sucofindo Cabang Pekanbaru

Klasifikasi Tingkat Umur	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
20-29 Tahun	10	18,8
30-39 Tahun	25	47,1
40-49 Tahun	14	26,4
50-59 Tahun	4	7,5
Jumlah	53	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 20-29 tahun sebanyak 10 orang (18,8%), berusia 30-39 tahun sebanyak 25 orang (47,1%), berusia 40-49 tahun sebanyak 14 orang (26,4%), berusia 50-59 tahun sebanyak 4 orang (7,5%).

5.1.2. Tingkat Pendidikan Responden

Selain tingkat umur, tingkat pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja para karyawan, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula pola kinerja yang dimilikinya. Adapun tingkat pendidikan PT Sucofindo Cabang Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.2

Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru

Klasifikasi Tingkat pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
SMA	3	5,6
DIII(DIPLOMA)	22	41,5
SERJANA(SI)	28	52,8
Jumlah	53	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan di PT Sucofindo Cabang pekanbaru yaitu dari tingkat S1(Serjana) sebanyak 28 orang atau sebesar 52,8% , tingkat pendidikan DIII (DIPLOMA) sebanyak 22 orang atau 41,5% dan tingkat SMA hanya 3 orang atau 5,6% . Dengan hasil tabel tersebut bisa kita simpulkan bahwa karyawan di PT Sucofindo cabang pekanbaru memiliki pendidikan yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan.

5.1.3. Masa Kerja Pegawai

Selain tingkat umur, masa kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin lama seorang pegawai berkerja semakin banyak pengalaman kerja yang dimilikinya. Seluruh karayawan PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru, memiliki masa kerja yang berbeda, adapun masa kerja karayawan PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.3

Masa Kerja Karyawan PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru

Klasifikasi Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
< 5 Tahun	16	30,1
6-10 Tahun	20	37,7
11-15 Tahun	7	13,2
> 16 Tahun	10	18,8
Jumlah	53	100

Sumber: Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masa kerja yang tinggi karyawan PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru yaitu 6-10 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 37,7%. Hal ini berarti semakin lama masa kerja pada karyawan PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru maka diharapkan pegawai tersebut memiliki kemampuan yang lebih baik pula.

5.1.4. Jenis Kelamin Pegawai

Selain masa kerja, jenis kelamin pegawai juga dapat berpengaruh terhadap kinerjanya. Adapun jenis kelamin karyawan PT. Sucofindo cabang pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.4

Jenis Kelamin Karyawan PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru

Klasifikasi jenis kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
Laki-Laki	38	71,6
Perempuan	15	28,3
Jumlah	53	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin Karayawan PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru yaitu 38 orang atau 71,6% berjenis kelamin laki-lakidan 15 orang atau 28,3% berjenis perempuan. Hal ini bahwa karyawan laki-laki lebih banyak dari perempuan.

5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, penelitian melakukan pengolahan data yang di ukur menggunakan computer yaitu *SPSS Statistics 22*. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif (+) maka butir/pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali,2013:53). jika nilai signifikan (P Value) $> 0,05$, maka tidak terjadi hubungan yang signifikan. Sedangkan, apabila nilai signifikan (P Value) $< 0,05$, maka terjadi pengaruh yang signifikan. Hasil pengujian dalam penelitian pada dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.5

Hasil Uji Validitas Intrument Penelitian

No	Item	r Hitung	r Tabel	Ket
1	ITEM X-1	0.570	0.270	VALID
	ITEMX-2	0.709	0.270	VALID
	ITEMX-3	0.526	0.270	VALID
	ITEMX-4	0.405	0.270	VALID

	ITEMX-5	0.574	0.270	VALID
	ITEM X-6	0.324	0.270	VALID
	ITEMX-7	0.280	0.270	VALID
	ITEMX-8	0.770	0.270	VALID
	ITEMX-9	0.647	0.270	VALID
2	ITEMY-1	0.295	0.270	VALID
	ITEMY-2	0.418	0.270	VALID
	ITEMY-3	0.396	0.270	VALID
	ITEMY-4	0.473	0.270	VALID
	ITEMY-5	0.500	0.270	VALID
	ITEM Y-6	0.463	0.270	VALID
	ITEMY-7	0.505	0.270	VALID
	ITEMY-8	0.329	0.270	VALID
	ITEMY-9	0.292	0.270	VALID

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22.00

Instrumen dikatakan valid jika *Corrected* item Total Correlations (*r* hitung) menunjukkan korelasi yang signifikan antara skor item dengan skor total atau dengan cara membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan nilai korelasi tabel (*r* tabel), jika *r* hitung > *r* tabel maka instrument dikatakan valid. Tabel menunjukkan bahwa butir pernyataan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari *r* tabel dengan tingkat $\alpha = 0,05\%$ dan dengan 53 responden maka nilai *r* tabel lebih besar dari 0.270 sehingga butir pernyataan yang diajukan dinyatakan valid dan layak dianalisis.

5.2.2 Hasil Uji Reliabelitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu koesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten (dapat dipercaya) atau stabil. Pengukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pengukuran cronchbach alpha. Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS Versi.22(Vika, 2015:41).

Tabel 5.6

Hasil Uji Reliabilitas Intrument Penelitian

Variabel	Reliability Statistik
Stres Kerja(X)	0.757
Kinerja Karyawan(Y)	0.690

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 21.00

Pengujian reliabilitas intrument dilakukan pada item-item pernyataan yang dimiliki validitas. Intrument dinyatakan reliabilitas jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel 5.6 menunjukan bahwa masing-masing nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 sehingga intrument yang digunakan dinyatakan reliable.

5.3 Analisis Deskriptif

Didalam analisis tersebut maka dapat melihat tanggapan responden terhadap indikator variabel Stres Kerja, kinerja karyawan kepada responden.

5.3.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2013:126)

1. Dimensi kualitas kerja

Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

Terdapat 3 indikator yang mengukur tentang dimensi kualitas kerja pada PT. Sucofindo cabang pekanbaru dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

1. Melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur
2. Mampu menyelesaikan tugas
3. Bertanggung jawab terhadap perusahaan

Tabel 5.7

Tanggapan Responden tentang Melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur di PT. Sucofindo cabang pekanbaru

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	12	22.6
Setuju	16	30.2
Cukup setuju	16	30.2
Tidak setuju	8	15.1
Sangat tidak setuju	1	1,9

Total	53	100.0
--------------	-----------	--------------

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan penjelasan diatas jawaban responden yang memepati persentase tertinggi adalah kategaori jawaban setuju 30.2% mengenai melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur. Hal ini menunjukkan indikasi yang baik karena sebagian karyawan memiliki tanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh atasan dan melaksanakan sesuai dengan prosedurnya.

Tabel 5.8

Tanggapan Responden tentang Mampu menyelesaikan tugas di PT.

Sucofindo cabang pekanbaru

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	15	28.3
Setuju	14	26.4
Cukup setuju	14	26.4
Tidak setuju	10	18.9
Sangat tidak setuju	-	-
Total	53	100.0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan penjelasan diatas jawaban responden yang memepati persentase tertinggi adalah kategaori jawaban sangat setuju 28.3% mengenai mampu menyelesaikan tugas. Hal ini menunjukkan indikasi yang baik karena sebagian karyawan memiliki tanggung jawab dan menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedurnya.

Tabel 5.9

**Tanggapan Responden tentang Bertanggung jawab terhadap perusahaan di
PT. Sucofindo cabang pekanbaru**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	20	37.7
Setuju	12	22.6
Cukup setuju	17	32.1
Tidak setuju	4	7.5
Sangat tidak setuju	-	-
Total	53	100.0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan penjelasan diatas jawaban responden yang memempati persentase tertinggi adalah kategori jawaban sangat setuju 37.7% mengenai bertanggung jawab terhadap perusahaan. Hal ini menunjukkan indikasi yang sangat setuju karena sebagian karyawan di perusahaan ini memiliki tanggung jawab kerja yang sangat besar.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses ataupun pelaksanaan kegiatan ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

Terdapat 3 indikator yang mengukur tentang dimensi kuantitas kerja pada PT. Sucofindo cabang pekanbaru dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

1. Jumlah pekerjaan yang terselesaikan

2. Bersedia diberikan tugas tambahan
3. Hasil kerja

Tabel 5.10

**Tanggapan Responden tentang Jumlah pekerjaan yang terselesaikan di PT.
Sucofindo cabang pekanbaru**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	30	56.6
Setuju	11	20.8
Cukup setuju	1	1.9
Tidak setuju	11	20.8
Sangat tidak setuju	-	-
Total	53	100.0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan penjelasan diatas jawaban responden yang memepati persentase tertinggi adalah kategaori jawaban sangat setuju 56.6% mengenai jumlah pekerjaan yang terselesaikan. Hal ini menunjukkan indikasi yang sangat setuju karena sebagian karyawan mampu menyelesaikan perkerjaan yang doberikan kepada karyawan yang berkerja dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

Tabel 5.11

**Tanggapan Responden tentang Bersedia diberikan tugas tambahan di
PT. Sucofindo cabang pekanbaru**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	23	43.4
Setuju	10	18.9
Cukup setuju	10	18.9

Tidak setuju	10	18.9
Sangat tidak setuju	-	-
Total	53	100.0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan penjelasan diatas jawaban responden yang memempati persentase tertinggi adalah kategaori jawaban sangat setuju 43.3% mengenai bersedia diberikan tugas tambahan. Hal ini menunjukkan indikasi yang sangat setuju karena sebagian karyawan bersedia diberikan tugas tambahan untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas perusahaan.

Tabel 5.12

**Tanggapan Responden tentang Hasil kerja di PT. Sucofindo cabang
Pekanbaru**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	16	30.2
Setuju	23	43.4
Cukup setuju	11	20.8
Tidak setuju	3	5.7
Sangat tidak setuju	-	-
Total	53	100.0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan penjelasan diatas jawaban responden yang memempati persentase tertinggi adalah kategaori jawaban setuju 43.4% mengenai hasil kerja. Hal ini menunjukkan indikasi yang setuju karena karyawan yang berkerja di perusahaan ini, hasil kerjanya semuanya memuaskan untuk perusahaan.

3. ketepatan waktu

Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian sesuai kegiatan.

Terdapat 3 indikator yang mengukur tentang dimensi ketepatan waktu pada PT. Sucofindo cabang pekanbaru dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

1. Kehadiran tepat waktu.
2. Penyelesaian tugas yang tepat waktu
3. Kedisiplinan absen

Tabel 5.13

Tanggapan Responden tentang Kehadiran tepat waktu di PT. Sucofindo cabang pekanbaru

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	28	52.8
Setuju	23	43.4
Cukup setuju	2	3.8
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	53	100.0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan penjelasan diatas jawaban responden yang memepati persentase tertinggi adalah kategori jawabansangat setuju 52.8% mengenai kehadiran tepat waktu. Hal ini menunjukkan indikasi yang sangat

setuju karena karyawan yang berkerja sesuai dengan prosedur dan jadwal yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 5.14

Tanggapan Responden tentang Penyelesaian tugas yang tepat waktu di PT.

Sucofindo cabang pekanbaru

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	22	41.5
Setuju	26	49.1
Cukup setuju	5	9.4
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	53	100.0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan penjelasan diatas jawaban responden yang memempati persentase tertinggi adalah kategori jawaban setuju 49.1% mengenai penyelesaian tugas tepat waktu. Hal ini menunjukkan indikasi yang setuju karena karyawan yang berkerja sesuai waktu dan tidak perna menunda pekerjaan dan atau menumpuk pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

Tabel 5.15

Tanggapan Responden tentang Kedisiplinan absen di PT. Sucofindo cabang

pekanbaru

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	15	28.3
Setuju	37	69.8
Cukup setuju	1	1.9
Tidak setuju	-	-

Sangat tidak setuju	-	-
Total	53	100.0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan penjelasan diatas jawaban responden yang mememati persentase tertinggi adalah kategori jawaban setuju 69.8% mengenai kedisiplinan absen. Hal ini menunjukkan indikasi yangsetuju karena karyawan yang datang dan pulang sesuai ketetapan waktu yang sudah di berikan oleh perusahaan keluruh karyawannya.

Untuk dapat lebih jelasnya tanggapan responden tentang variabel kinerja karyawan di PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi dibawah:

Tabel 5.16

Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel kinerja karyawan di PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru

NO	PERNYATAAN	Kategori Jawaban					Total Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
DIMENSI KUALITAS KERJA							
1	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan	12	16	16	8	1	53
	bobot nilai	60	64	48	16	1	189
2	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu mengutamakan kualitas pekerjaan	15	14	14	10		53
	bobot nilai	75	56	42	20		193
3	Saya bertanggung jawab terhadap	20	12	17	4		53

	pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan						
	bobot nilai	100	48	51	8		207
DIMENSI KUANTITAS KERJA							
4	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan	30	11	1	11		53
	bobot nilai	150	44	3	22		219
5	Saya bersedia diberi tambahan kuantitas diluar jam kerja apabila dibutuhkan	23	10	10	10		53
	bobot nilai	115	40	30	20		205
6	Hasil kinerja saya terkadang melebihi target yang diberikan oleh perusahaan	16	23	11	3		53
	bobot nilai	80	92	33	6		211
DIMENSI KETEPATAN WAKTU							
7	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal	28	23	2			53
	bobot nilai	140	92	6			238
8	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan	22	26	5			53
	bobot nilai	110	104	15			229
9	Berdasarkan data absen, saya datang dan pulang kantor tepat waktu	15	37	1			53
	bobot nilai	75	148	3			226
Jumlah Bobot Nilai Keseluruhan		890	688	231	92	1	1.902

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas, dilihat jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah 1.902. Untuk lebih jelas mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini:

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai maksimal} = 9 \times 5 \times 53 = 2.385$$

$$\text{Nilai minimal} = 9 \times 1 \times 53 = 477$$

$$\text{Interval koefisien} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} = \frac{2.385 - 477}{5}$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 381,6

$$\text{Sangat baik} = 2.003,4 - 2.385$$

$$\text{Baik} = 1.621,8 - 2.003,4$$

$$\text{Cukup baik} = 1.240,2 - 1.621,8$$

$$\text{Tidak baik} = 858,6 - 1.240,2$$

$$\text{Sangat tidak baik} = 477 - 858,6$$

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yang diberikan kepada karyawan sudah dikatakan baik.

5.3.2 Stres Kerja

Stres kerja dapat didefinisikan se-bagai perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya (Mangkunegara, 2013:95)

1. Beban kerja Adanya ketidaksesuaian antara peran yang diharapkan, jumlah waktu, dan sumber daya yang tersedia untuk memenuhi persyaratan tersebut. Beban kerja berkaitan dengan banyaknya tugas-tugas yang harus dilaksanakan, ketersediaan waktu, serta ketersediaan sumber daya. Apabila proporsi ketiganya tidak seimbang, kemungkinan besar tugas tersebut tidak bisa diselesaikan dengan baik. Ketidak seimbangan ini bisa menyebabkan seseorang mengalami stress.

Terdapat 2 indikator dan 3 pernyataan yang mengukur tentang dimensi ketetapan waktu pada PT. Sucofindo cabang pekanbaru dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

1. Tuntutan menyelesaikan pekerjaan
2. Standar pekerjaan
3. Pemberian tugas/kerja mendadak

Tabel 5.17

Tanggapan Responden Tentang Tuntutan menyelesaikan pekerjaan di PT.

Sucofindo cabang pekanbaru

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	19	35.8

Setuju	29	54.7
Cukup setuju	5	9.4
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	53	100.0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan penjelasan diatas jawaban responden yang memepati persentase tertinggi adalah kategaori jawaban setuju 54.7% mengenai tuntutan menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menunjukkan indikasi yang setuju karena karyawan yang berkerja siap dengan tantangan dan siap menyelesaikan tugas dengan baik dan sessuai dengan prosedurnya.

Tabel 5.18

Tanggapan Responden tentang Standar pekerjaan di PT. Sucofindo cabang pekanbaru

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	29	54.7
Setuju	18	34.0
Cukup setuju	6	11.3
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	53	100.0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan penjelasan diatas jawaban responden yang memepati persentase tertinggi adalah kategaori jawabansangat setuju 54.7% mengenaistandar pekerjaan. Hal ini menunjukkan indikasi yangsangat setuju karena karyawan yang berkerja di perusahaan ini harus siap dengan tantangan segala hal, termasuk standar kerja yang tinggi dan tugas pekerjaan yang

banyak, dan semuanya itu harus sesuai dengan prosedur nya yang telah di tetapkan oleh perusahaan, dan karyawan harus siap melaksanakannya.

Tabel 5.19

Tanggapan Responden tentang Pemberian tugas mendadak di PT.

Sucofindo cabang pekanbaru

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	17	32.1
Setuju	31	58.5
Cukup setuju	5	9.4
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	53	100.0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan penjelasan diatas jawaban responden yang memempati persentase tertinggi adalah kategaori jawaban setuju 54.7% mengenai pemberian tugas mendadak. Hal ini menunjukkan indikasi yang setuju karena karyawan yang berkerja di perusahaan ini harus siap dengan pekerjaan yang pemberian tugas atau pekerjaan mendesak atau mendadak dengan waktu yang sangat singkat, dan itu karyawan harus profesinal dalam hal ini.

2. Konflik peran merujuk pada perbedaan konsep antara karyawan yang bersangkutan dengan atasannya mengenai tugas-tugas yang perlu dilakukan. Konflik peran secara umum dapat didefinisikan sebagai terjadinya dua atau lebih tekanan secara simultan sehingga pemenuhan terhadap salah satu tuntutan akan membuat pemenuhan terhadap tuntutan. yang lain menjadi sulit. Konflik peran berkaitan dengan

perbedaan konsep antara pekerja dan supervisor (atau atasan) mengenai konten dari pentingnya tugas-tugas pekerjaan yang dibutuhkan. Inilah yang bisa menyebabkan konflik, adanya pertentangan antara komitmen terhadap beberapa supervisor (atasan) dan nilai-nilai individu yang berkaitan dengan persyaratan organisasi.

Terdapat 3 indikator dan 3 pernyataan yang mengukur tentang dimensi konflik kerja pada PT. Sucofindo cabang pekanbaru dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

1. Perbedaan konsep pekerjaan dengan atasan
2. Tuntutan dan teka-nan dari atasan
3. Komunikasi atasan dan bawahan

Tabel 5.20

Tanggapan Responden tentang Perbedaan konsep perkerjaan dengan atasan di PT. Sucofindo cabang pekanbaru

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	22	41.5
Setuju	25	47.2
Cukup setuju	6	11.3
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	53	100.0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan penjelasan diatas jawaban responden yang memempati persentase tertinggi adalah kategori jawaban setuju 47.2% mengenai

perbedaan konsep pekerjaan dengan atasan. Hal ini menunjukkan indikasi yangsetuju karena karyawan yang berkerja di perusahaan ini harus siap dengan arahan yang belum jelas titiknya dari atasan, tapi karyawan harus profesional dalam melaksanakan perintah atasannya.

Tabel 5.21

**Tanggapan Responden tentang Tuntutan dan tekanan dari atasan di PT.
Sucofindo cabang pekanbaru**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	7	13.2
Setuju	30	56.6
Cukup setuju	13	24.5
Tidak setuju	3	5.7
Sangat tidak setuju	-	-
Total	53	100.0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan penjelasan diatas jawaban responden yang memempati persentase tertinggi adalah kategaori jawaban setuju 56.6% mengenai tuntutan dan tekanan dari atasan. Hal ini menunjukkan indikasi yangsetuju karena karyawan yang berkerja di perusahaan ini harus siap dibawah tekanan atasan dan bersiap menghadapi itu semua dengan professional

Tabel 5.22

Tanggapan Responden tentang komunikasi atasan dan bawahan di PT.

Sucofindo cabang Pekanbaru

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	10	18.9
Setuju	22	41.5
Cukup setuju	21	39.6
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	53	100.0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan penjelasan diatas jawaban responden yang memempati persentase tertinggi adalah kategori jawaban setuju 41.5% mengenai komunikasi atasan dan bawahan. Hal ini menunjukkan indikasi yangsetuju karena karyawan atau disebut bawahan harus menjalin komunikasi antara atasan dan bawahan, karna informasi dan pemegang keputusan itu hanya kepada atasan dan bawahan melaksanakan perintah dari atasan.

- Ambiguitas peran berkaitan dengan ketidakjelasan tugas-tugas yang harus dilaksanakan seorang karyawan. Hal ini terjadi salah satunya karena job description tidak diberikan oleh atasan secara jelas, sehingga karyawan kurang mengetahui peran apa yang harus dia lakukan sertatujuan yang hendak dicapai dari perannya tersebut.

Terdapat 3 indikator dan 3 pernyataan yang mengukur tentang dimensi konflik kerja pada PT. Sucofindo cabang pekanbaru dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

1. Ketegangan dan kesalahan
2. Menurunnya tingkat interpersonal
3. Kerja yang jelas

Tabel 5.23

Tanggapan Responden tentang ketegangan dan kesalahan di PT. Sucufindo cabang pekanbaru

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	13	24.5
Setuju	35	66.0
Cukup setuju	4	7.5
Tidak setuju	1	1.9
Sangat tidak setuju	-	-
Total	53	100.0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan penjelasan diatas jawaban responden yang memempati persentase tertinggi adalah kategori jawaban setuju 66.0% mengenai ketegangan dan kesalahan. Hal ini menunjukkan indikasi yang setuju karena karyawan di perusahaan ini harus tau tugasnya yang sudah di berikan oleh atasannya supaya jangan salah dalam melaksanakan tugas atau perkerjaan yang telah di perintah oleh atasannya.

Tabel 5.24

Tanggapan Responden tentang menurunyan tingkat interpersonal di PT.

Sucofindo cabang pekanbaru

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	20	37.7

Setuju	19	35.8
Cukup setuju	14	26.4
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	53	100.0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan penjelasan diatas jawaban responden yang memepati persentase tertinggi adalah kategaori jawaban sangat setuju 37.7% mengenai menurunyan tingkat interpersonal. Hal ini menunjukkan indikasi yang sangat setuju karena karyawan di perusahaan inideskripsi jabatannyasangat jelas dan menunjukkan apa yang harus dikerjakan di perusahaan sangat lah jelas.

Tabel 5.25

Tanggapan Responden tentang kerja yang jelas di PT. Sucofindo cabang pekanbaru

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	25	47.2
Setuju	23	43.4
Cukup setuju	5	9.4
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	53	100.0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan penjelasan diatas jawaban responden yang memepati persentase tertinggi adalah kategaori jawaban sangat setuju 47.2% mengenai kerja yang jelas. Hal ini menunjukkan indikasi yang sangat setuju karena karyawan di perusahaan ini Pekerjaan di perusahaan ini sangat jelas dan detail tugas yang diberikan kepada karyawannya.

Untuk dapat lebih jelasnya tanggapan responden tentang variabel stres kerja di PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi dibawah:

Tabel 5.26

**Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel stress kerja di PT.
Sucofindo Cabang Pekanbaru**

NO	PERNYATAAN	Kategori Jawaban					Total Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
DIMENSI BEBAN KERJA							
1	Perusahaan memberikan banyak pekerjaan kepada seluruh karyawan setiap harinya	19	29	5			53
	bobot nilai	95	116	15			226
2	Perusahaan memberikan standar pekerjaan yang terlalu tinggi	29	18	6			53
	bobot nilai	145	72	18			235
3	Pekerjaan yang diberikan perusahaan terkadang bersifat mendadak dengan jangka waktu singkat	17	31	5			53
	bobot nilai	85	124	15			224
DIMENSI KONFLIK PERAN							
4	Saya harus bekerja di bawah arahan dan perintah yang kurang jelas (kurang pasti)	22	25	6			53
	bobot nilai	110	100	18			228
5	Saya pernah mengorbankan satu tugas untuk tujuan menyelesaikan satu tugas yang lain	7	30	13	3		53
	bobot nilai	35	120	39	6		200
6	Komunikasi antara karyawan dan atasan terjalin	21	22	10			53

	dengan baik						
	bobot nilai	105	88	30			223
DIMENSI AMBIGUITAS PERAN							
7	Saya mengetahui tanggung jawab saya di perusahaan ini	13	35	4	1		53
	bobot nilai	65	140	12	2		219
8	Deskripsi jabatan saya sangat jelas menunjukkan apa yang harus dikerjakan di perusahaan ini	20	19	14			53
	bobot nilai	100	76	42			218
9	Pekerjaan saya di perusahaan ini sangat jelas	25	23	5			53
	bobot nilai	125	115	15			255
Jumlah Bobot Nilai Keseluruhan		865	951	166	8		2.028

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas, dilihat jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel Stres Kerja adalah 2.028. Untuk lebih jelas mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini:

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai maksimal} = 9 \times 5 \times 53 = 2.385$$

$$\text{Nilai minimal} = 9 \times 1 \times 53 = 477$$

$$\text{Interval koefisien} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} = \frac{2.385 - 477}{5}$$

5

5

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 381,6

Sangat baik = 2.003,4– 2.385

Baik = 1.621,8 – 2.003,4

Cukup baik = 1.240,2– 1.621,8

Tidak baik = 858,6 – 1.240,2

Sangat tidak baik = 477 - 858,6

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk variabel Stres kerja (X). Dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwaStres kerjadari tanggapan responden hasilnya sangat baik, dan karyawan di PT. Sucufindo cabang pekanbaru melaksanakan tugas dengan maksimal.

5.4 Uji Asumsi Klasik

5.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika signifikan $> 0,05$ maka distribusi data bisa dikatakan normal (Ghozali, 2011:160). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel ini sebagai berikut :

Tabel 5.27

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.13008538
	Most Extreme Absolute Differences	.056
	Positive	.054
	Negative	-.056
Test Statistic		.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22.00

Berdasarkan tabel diatas , diperoleh bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov(Z)* sebesar 0,200 dan diatas nilai alpha 0,05. Oleh karena nilai signifikan lebih besar dari pada alpha (5%), maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Sehingga uji asumsi normalitas terpenuhi dalam model regresi dalam penelitian ini.

5.4.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Husein Umar (2008: 82) uji multikolienaritas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (indenpenden). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Dengan menggunakan nilai toleransi, nilai yang terbentuk harus diatas 10% dengan VIF (*Variance*

Inflation Factor), nilai yang terbentuk harus kurang dari 10, jika tidak maka akan terjadi multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.28

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	34.188	3.140		10.889	.000		
Stres Kerja	.089	.086	.143	1.032	.307	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22.00

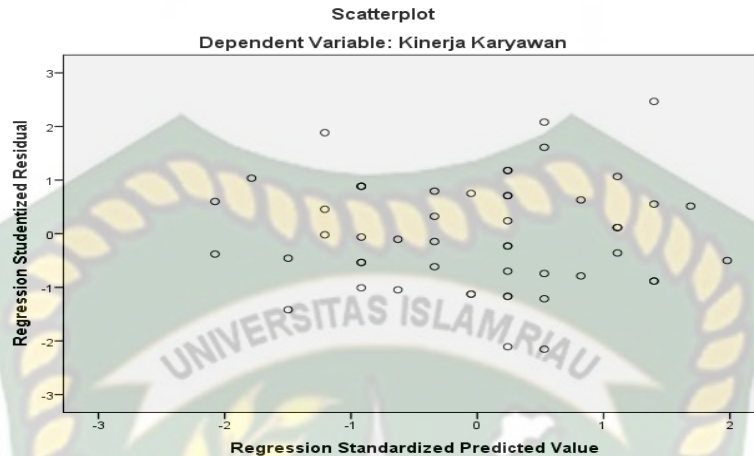
Hasil uji multikolinieritas antar variabel bebas menunjukkan bahwa VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing variabel bebas tidak lebih dari 10 yaitu pada variabel Stres kerja sebesar 1,000. Dengan demikian disimpulkan bahwa seluruh variabel tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

5.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Imam Ghozali (2011:139) tidak terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar *scanttrplots* serta titik –titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y . Hasil uji Heteroskedastisitas dapat ditunjukkan pada gambar berikut ini :

Gambar 5.1

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : *Scanttrplots Data*

Dari gambar *Scanttrplotsdata* hasil pengolahan menggunakan SPSSVersi 22 diatas dapat kita simpulkan bahwa terlihat titik-titik pada gambar diatas acak atau random, tidak bergelombang ataupun menyepit dan titik berada pada diatas dan dibawah angka nol. Dengan demikian tidak ada gejala heteroskedstisitas.

5.5 Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Sucofindo Cabang Pekanbaru

5.5.1. Analisis Regresi Sederhana

Bertujuan untuk mengukur sejauh mana Stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sucofundo Cabang Pekanbaru. Untuk memudahkan dalam penelitian dapat dilihat di tabel berikut ini yang membuat tentang variabel yang

diteliti dalam penelitian ini berdasarkan tanggapan responden. Tanggapan responden ini terlebih dahulu diberi nilai dengan ketentuan sebagai berikut :

STS = Sangat Tidak Setuju, nilainya 1

TS = Tidak Setuju, nilainya 2

CS = Cukup Setuju, nilainya 3

S = Setuju, nilainya 4

SS = Sangat Setuju, nilainya 5

Sedangkan untuk menghitung nilai regresi pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sucofundo Cabang Pekanbaru digunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan

a : Konstanta atau apabila harga X = 0

b : Koefisien regresi

X : Stres Kerja

ε : Faktor lain-lain/ Epsilon

(Sugiyono, 2011: 247)

Tabel 5.29
Hasil Perhitungan Regresi Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Di PT. Sucofundo Cabang Pekanbaru
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	34.188	3.140		10.889	.000		
Stres Kerja	.089	.086	.143	1.032	.307	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22.00

Dari hasil tanggapan responden tersebut kemudian didistribusikan ke dalam program SPSS untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya tersebut. Dilihat dengan menggunakan analisis regresi linier yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS sehingga dapat diperoleh persamaan seperti berikut ini :

$$Y=34.188+0.089X+\epsilon$$

Berdasarkan tabel 5.29, dapat disusun persamaan regresi yaitu :
 $Y=34.188+0.089X+\epsilon$ Hasil tersebut dapat diartikan bahwa nilai konstanta sebesar 34.188 menunjukkan besarnya Kinerja karyawan (Y) akan positif jika tanpa dipengaruhi oleh Stres kerja ($X=0$). Dengan koefisien regresi sebesar 0,089 dapat diartikan bahwa jika stress kerja meningkat 1 satuan maka Kinerja

karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,089. Nilai signifikan lebih kecil dari *level of signifikan* ($0,000 < 0,050$) yang berarti pengaruhnya signifikan.

5.5.2. Uji –t

Uji – t digunakan mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait individual dan juga untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Sedangkan untuk menguji statistik t hipotesisnya adalah sebagai berikut :

Ho dapat diterima apabila $t - \text{hitung} < \text{dari } t - \text{tabel}$

Hi dapat diterima apabila $t - \text{hitung} > \text{dari } t - \text{tabel}$

Tabel 5.30
Hasil Perhitungan Uji-t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	34.188	3.140		10.889	.000
Stres Kerja	.089	.086	.143	1.032	.307

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada uji t_{hitung} diketahui nilainya sebesar 1.032 , jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 0.679. Hasil ini menunjukkan pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Artinya semakin baik stress kerja maka Kinerja Pegawai pada PT. Sucofindo cabang pekanbaru (Y) juga mengalami peningkatan, sehingga hipotesis diterima.

5.5.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien korelasi sederhana disimbolkan (r) yang merupakan ukuran keeratan hubungan antara variabel terkait dengan variabel bebas secara bersama-sama. Sedangkan koefisien determinasi sederhana yang simbolnya dengan (R^2) ini menggunakan data. Dalam mencari hasil perhitungan tersebut menggunakan SPSS dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.31

Hasil Perhitungan Analisis Koefisien Determinasi Sederhana (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.541	.527	1.458

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22.00

Berdasarkan tabel 5.30 diatas , diketahui variabel bebas yaitu variabel Stres Kerja mempunyai hubungan yang positif kuat dengan variabel terkait yaitu kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan melalui koefisien korelasi (r) sebesar 0,736.

Pengukuran dilakukan dengan menghitung angka koefisien determinasi (R^2) mendekati 1 maka makin tepat suatu garis linier digunakan sebagai pendekatan terhadap penelitian. Persamaan regresi selalu disertai dengan R^2 sebagai ukuran kecocokan. Dari hasil perhitungan diperoleh R^2 sebesar 0,541 hal ini menunjukkan 54.1% perubahan terhadap faktor pengaruh

Stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru sedangkan 45.9% lagi tidak ditentukan faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.



BAB VI PENUTUP

Berdasarkan analisis data peneliti, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian dan analisis tentang pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru dan kemudian memberikan saran-saran untuk peningkatan pengolahan sumber daya manusia pada perusahaan tersebut.

6.1 Kesimpulan

1. Dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa secara parsial stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru
2. Penilaian karyawan terhadap Stres Kerja di PT Sucofindo Cabang Pekanbaru termasuk dalam kategori baik artinya sebagian besar karyawan PT Sucofindo Cabang Pekanbaru masih bisa mengendalikan tekanan dalam bekerja di PT Sucofindo Cabang Pekanbaru.
3. R Square (R^2) dari hasil penelitian ini menunjukkan angka sebesar 0,541. Ini berarti bahwa Stres Kerja hanya mampu menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 54,1%. Sedangkan 49,5% hanya lagi dijesakan oleh faktor lain.
4. Dari persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini telah diperoleh persamaan $Y = 34.188 + 0,089X$. Persamaan ini menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel X (Stres Kerja) sebesar 1 nilai

akan menyebabkan perubahan pada variabel Y (Kinerja karyawan) sebesar 0,089.

6.2 Saran

1. Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. Karyawan merasa beban yang diberikan berlebihan dan adanya intimidasi dari pihak lain yang dapat mengganggu kinerja karyawan. Untuk itu pihak perusahaan memberi timbal balik yang sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan, sehingga karyawan tidak merasa tertekan dalam melakukan pekerjaan.
2. Menggunakan metode lain dalam meneliti, pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Metode lain yang dapat digunakan antara lain metode wawancara.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Agus Purwanto, Erwan dan Dyah Ratih Sulistyastuti. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Aminah Soleman. (2013:85). *Indicator yang mempengaruhi beban kerja*. Jurnal Arika.
- Anggit Astianto. (2014). *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. Jurnal Riset dan Ilmu Manajemen.
- Arif Yusuf Hamali. (2017). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Caps Publishing.
- A. Sihotang. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Pradnya Paramitha.
- Bagus Setiawan Sutowo Putro. (2016). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Budi Sehat Di Surakarta*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Buchari Alma, Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2015). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Jakarta : Alfabeta.
- Danang Sunyoto. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Caps Publishing.
- Dantes, Nyoman. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Gabriela R. Ngantung, David P. E. Saerang, Merinda Pandowo. (2015). *The Effect Of Job Stress, Workload And Work Environment On Employee Turnover (Case Study At PT. Hasrat Abadi Manado, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi.*



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau