

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SYSTEL INDONESIA**

Oleh
Rima Rosnawati
4122.4.17.11.0085

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana
pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung**



PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS WINAYA MUKTI

BANDUNG

2018

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SYSTEL INDONESIA**

Oleh
Rima Rosnawati
4122.4.17.11.0085

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana
pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung**

Bandung, 2018

Maryani, Dra., Psi., M.M
Pembimbing

Mengetahui,

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

H. Deden Komar Priatna, ST., SIP., MM., CHRA

PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Rima Rosnawati
NIM : 4122.4.17.11.0085
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul **PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SYSTEL INDONESIA** adalah:

1. Merupakan skripsi asli dan belum pernah diajukan sebelumnya oleh siapapun untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Winaya Mukti maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan hasil penelitian penulissendiritanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat karya-karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dan disebutkan nama pengarangserta dicantumkan dalam daftar pustaka seperti yang terlampir di dalam naskah Skripsi ini.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh dengan penuh kesadaran dan rasa

tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi hukum sebagai akibat ketidaksesuaian isi pernyataan ini dengan keadaan yang sebenarnya.

Bandung, November 2018
Yang membuat pernyataan,

Rima Rosnawati
NIM: 4122.4.17.11.0085

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SYSTEL INDONESIA**

Oleh
Rima Rosnawati
4122.4.17.11.00.85

SKRIPSI

**untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar sarjana ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WINAYA MUKTI**

**BANDUNG
2018**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kondisi Stres Kerja dan Kinerja Karyawan yang terjadi di PT. Systel Indonesia serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan tersebut.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan verifikatif, serta yang menjadi populasi dalam penelitian ini 140

karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Probability Sampling* yaitu dengan rumus Slovin, sehingga diperoleh sampel sebanyak 58 responden. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Sederhana dengan bantuan Program Software SPSS 21.0

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menggunakan analisis regresi linier sederhana diperoleh nilai hitung sebesar $12,419 > 2,009$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan perolehan tersebut maka H_0 ditolak. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Systel Indonesia. Dengan demikian semakin rendah karyawan mengalami stres maka semakin tinggi kinerja yang dicapai.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to find out and analyze how the conditions of Work Stress and Employee Performance at PT. Systel Indonesia and to find out how much influence the Stress has on the Employee Performance.

The research method used in this study is descriptive analysis and verified analysis, while the population in this study is 140 employees with the sampling technique using probability sampling, namely Slovin formula, so that a sample of 58 respondents was obtained. The analytical tool used is Simple Linier Regressions Analysis with the help of IBM SPSS 21.0 Software Program.

Based on the result of the analysis that has been carried out using simple linear regressions obtained tcount of $12,419 > 2,009$ and then signification level $0,000 < 0,05$. Based on the acquisition the H_0 is rejected. This means that there is a significant influence between the Work Stress against Employee Performance at PT. Systel Indonesia. Thus, the lower the employee experiences stress, the higher the performance achieved.

Keyword: Stress, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan usulan penelitian dengan judul **"Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Systel Indonesia"**. Usulan penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat untuk penulisan skripsi dalam menempuh sidang sarjana Strata Satu Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung. Penulis menyadari tanpa bantuan, bimbingan, saran dan fasilitas dari berbagai pihak penulisan usulan penelitian ini tidak dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Ai Komariah, Ir., MS selaku Rektor Universitas Winaya Mukti Bandung.
2. Bapak H. Deden Komar Priatna, ST., SIP., MM., CHRA selaku Dekan Universitas Winaya Mukti Bandung.
3. Ibu Maryani, Dra., Psi., M.M selaku Pembimbing yang telah membimbing penulis hingga dapat menyelesaikan usulan penelitian ini.
4. Pimpinan, seluruh jajaran Manajemen dan Karyawan PT. Systel Indonesia yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis.
5. Seluruh jajaran dosen dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung.

6. Untuk kedua Orang Tua dan keluarga besar yang selalu memberikan perhatian dan dukungan kepada penulis.
7. Untuk seluruh sahabat kelas Manajemen satu angkatan di Fakultas Ekonomi Universitas Winaya Mukti Bandung yang telah memberikan dukungan kepada penulis.
8. Seluruh teman-teman dekat yang selalu memberikan semangat.
9. Untuk Mochammad Shandiyana yang selalu memberikan dukungan dan sangat luar biasa pengaruhnya dalam penyusunan penelitian ini.
10. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu-persatu yang merupakan orang-orang yang luar biasa.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penelitian ini sehingga penulis terbuka dan menerima saran ataupun kritik demi perbaikan dimasa yang akan datang. Penulis berharap penulisan penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi para pembaca. Terima Kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Bandung, Oktober 2018

Penulis

DAFTAR ISI

Judul Penelitian	
Lembar Pengesahan	
Lembar Pernyataan	
ABSTRAK	
<i>ABSTRACT</i>	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah.....	7
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	7
1.2.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Kegunaan Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN	
HIPOTESIS.....	11
2.1 Kajian Pustaka.....	11
2.1.1 Pengertian dan Fungsi Manajemen.....	11
2.1.1.1 Pengertian Manajemen.....	11

2.1.1.2 FungsiManajemen.....	12
2.1.2 PengertiandanFungsiManajemenSumberDayaManusia.....	14
2.1.2.1 PengertianManajemenSumberDayaManusia.....	14
2.1.2.2 FungsiManajemenSumberDayaManusia.....	15
2.1.3 StresKerja.....	18
2.1.3.1 PengertianStres.....	19
2.1.3.2 FaktorPenyebabStres.....	20
2.1.3.3 DimensiStresKerja.....	22
2.1.3.4 PengukuranStres.....	23
2.1.3.5 Cara MengelolaStres.....	24
2.1.4 KinerjaKaryawan.....	25
2.1.4.1 PengertianKinerjaKaryawan.....	26
2.1.4.2 Faktor Yang MempengaruhiKinerja.....	26
2.1.4.3 DimensiKinerja.....	27
2.1.4.4 PengukuranKinerja.....	27
2.1.4.5 PengaruhStresKerjaterhadapKinerjaKaryawan.....	29
2.1.5 PenelitianTerdahulu.....	29
2.2 KerangkaPemikiran.....	31
2.3 Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
3.1 Metode Yang Digunakan.....	35
3.2 OperasionalisasiVariabel.....	36
3.3 Sumberdan Cara Penentuan Data.....	39

3.3.1 Populasi.....	39
3.3.2 Sampel.....	39
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.4.1 Sumber Data.....	40
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis.....	42
3.5.1 Rancangan Analisis.....	42
3.5.1.1 Uji Validitas.....	42
3.5.1.2 Uji Reliabilitas.....	43
3.5.1.3 Uji Asumsi Klasik.....	44
3.5.1.4 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	45
3.5.1.5 Analisis Korelasi Pearson.....	46
3.5.1.6 Koefisien Determinasi.....	47
3.5.2 Uji Hipotesis.....	48
3.5.2.1 Uji Hipotesis secara Parsial (Uji T).....	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
4.1 Hasil Penelitian.....	49
4.1.1 Gambaran Umum PT. Systel Indonesia.....	49
4.1.1.1 Sejarah PT. Systel Indonesia.....	49
4.1.1.2 Profil PT. Systel Indonesia.....	50
4.1.1.3 Visi dan Misi PT. Systel Indonesia.....	51
4.1.2 Profil Responden.....	52
4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52

4.1.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
4.1.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	53
4.1.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	54
4.1.3	Rancangan Analisis dan Hipotesis.....	54
4.1.3.1	Rancangan Analisis.....	54
4.1.3.1.1	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	54
4.1.3.1.2	Uji Validitas dan Reliabilitas Stres Kerja.....	56
4.1.3.1.3	Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan..	59
4.1.3.1.4	Uji Asumsi Klasik.....	61
4.2	Pembahasan.....	64
4.2.1	Analisis Deskriptif.....	64
4.2.1.1	Stres Kerja Pada PT. Systal Indonesia.....	64
4.2.1.2	Kinerja Karyawan Pada PT. Systal Indonesia.....	78
4.2.2	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	87
4.2.2.1	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	88
4.2.2.2	Analisis Korelasi.....	89
4.2.2.3	Koefisien Determinasi.....	91
4.3	Pengujian Hipotesis.....	92
4.3.1	Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T).....	92
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		94
5.1	Kesimpulan.....	94
5.2	Saran.....	95
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Fenomena Kinerja Karyawan PT. Systel Indonesia.....	4
Tabel 1.2 Kriteria Penilaian.....	5
Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel.....	37
Tabel 3.2 Penafsiran Korelasi.....	47
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	53
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	54
Tabel 4.5 Korelasi Stres Kerja.....	56
Tabel 4.6 Reliabilitas Stres Kerja.....	59
Tabel 4.7 Korelasi Kinerja.....	59
Tabel 4.8 Reliabilitas Kinerja.....	61
Tabel 4.9 Uji Normalitas.....	62
Tabel 4.10 Uji Linearitas.....	63
Tabel 4.11 Analisis Deskriptif.....	64
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai: Saya tidak pernah sakit kepala walaupun pekerjaan mengurus Pikiran.....	64
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai: Saya selalu ingat dan menggunakan waktu istirahat untuk makan.....	66
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai: Saya tidak pernah emosi apabila dihadapkan pada beberapa	

pekerjaan yang rumit.....	67
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai:	
Saya tidak mudah lelah walaupun harus lembur setiap hari demi pekerjaan.....	68
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai:	
Saya terhindar dari stres kerja karena peralatan yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sangat memadai.....	69
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai:	
Keberhasilan karyawan lain menjadi pesaing kinerja saya.....	70
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai:	
Sering menyalahkan diri sendiri (muram, putus asa) ketika pekerjaan tidak sesuai dengan atasan.....	71
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai:	
Gaji dan insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang dijanjikan.....	72
Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai:	
Saya terhindar dari stres kerja karena waktu yang diberikan untuk penyelesaian pekerjaan terasa wajar.....	73
Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai:	
Saya terhindar dari stres kerja karena sikap pimpinan saya terasa adil dan wajar.....	74
Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai:	
Saya selalu mematuhi aturan jam dan hari kerja atau cuti sesuai prosedur dari perusahaan.....	75
Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai:	
Saya senang ketika ada mutasi, karena kesempatan saya untuk menambah teman semakin banyak.....	76
Tabel 4.24 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Stres Kerja.....	77

Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai:	
Saya selalu berusaha melakukan yang terbaik dalam setiap pekerjaan.....	78
Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai:	
Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan apa yang direncanakan perusahaan.....	79
Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai:	
Saya mampu bekerja sesuai waktu yang telah ditetapkan perusahaan.....	80
Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai:	
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dalam waktu singkat.....	81
Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai:	
Saya orang yang teliti sehingga jarang melakukan kesalahan dalam bekerja.....	82
Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai:	
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat.....	83
Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai:	
Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan karena akan menghambat target kerja saya perhari.....	84
Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai:	
Saya tetap mengerjakan pekerjaan walaupun diluar tanggungjawab saya.....	85
Tabel 4.33 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja.....	86
Tabel 4.34 Rentang Penilaian.....	87
Tabel 4.35 Uji Regresi Sederhana.....	88
Tabel 4.36 Koefisien Korelasi.....	90
Tabel 4.37 Koefisien Determinasi.....	91

Tabel 4.38 UjiHipotesis.....	92
------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Model AlurStres.....	21
Gambar 2.2	Model HubunganStresKerjadanKinerja.....	29
Gambar 2.3	ParadigmaPenelitian.....	34

DAFTAR LAMPIRAN

Jadwal Penelitian

Curriculum Vitae

Jadwal Bimbingan

Surat Izin Penelitian

Kuesioner

Pengolahan Data

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Masalah Sumber Daya Manusia masih menjadi sorotan untuk bertahan pada era globalisasi. Perusahaan saling bersaing untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan tujuan tersebut tidak bisa tercapai jika tidak ada kontribusi dari manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia yang berbasis kompetensi dimana Sumber Daya Manusia tersebut dituntut untuk berkembang dan memiliki kemampuan yang handal untuk menjawab tantangan di era globalisasi. Sumber Daya Manusia didalam suatu perusahaan haruslah memiliki kompetensi yang dibutuhkan agar perusahaan tersebut dapat hidup dan berkembang.

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Sumber Daya Manusia juga merupakan aset penting suatu perusahaan. Mereka adalah penggerak utama kegiatan perusahaan yang berkontribusi secara langsung dalam menjalankan visi dan misi perusahaan. Terutama untuk perusahaan yang mengutamakan *customer* sebagai aset yang harus dijaga dan dipelihara maka sangat ditentukan oleh kinerja seorang karyawan.

Perusahaan yang bisa mengatur karyawannya sehingga tujuan perusahaan mudah dicapai secara efektif dan efisien adalah perusahaan yang terorganisir dengan baik. Bagian yang harus dimiliki oleh seorang karyawan agar menjadi karyawan yang mampu bersaing dalam dunia kerja sehingga terwujudnya tujuan

perusahaan yaitu harus mempunyai motivasi diri yang tinggi. Salah satu cara untuk mencapai tujuan perusahaan adalah dengan memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dan bermutu. Berbagai cara dilakukan perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang handal dan bermutu salah satunya dengan meminimalisir stres kerja dan melihat kinerja karyawan.

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan karyawan khususnya disebut stres. Menurut Handoko (2012:8), stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat membantu (fungsional) dalam meningkatkan kinerja, tetapi dapat juga sebaliknya, yaitu menghambat atau merusak (infungsional) kinerja. Hal ini tergantung seberapa besar tingkat stres yang dialami karyawan. Menurut Stephen P. Robbins stres berpengaruh pada prestasi kerja.

Sesuai dengan Undang-undang No. 23 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab X bagian perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan. Maka perusahaan seharusnya tidak menuntut banyak atau memberikan beban kerja yang berat kepada karyawannya agar karyawan merasa sejahtera dan mendapat perlakuan sebagaimana mestinya. Karena stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja, kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan

memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan perusahaan.

Kinerja merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan sesuai dengan standar penilaian yang ditentukan perusahaan. Kinerja juga membantu mengintegrasikan sasaran perusahaan, kelompok dan individu. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah stres kerja sehingga karyawan perlu memperoleh perhatian lebih dari perusahaan. Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan sehingga membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi sehingga menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal dan kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*).

Perusahaan jasa adalah perusahaan yang sangat mementingkan kepuasan pelanggan, untuk memenuhi kepuasan tersebut perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang profesional dan kompeten di bidangnya. Sumber daya manusia pada perusahaan jasa harus mempunyai tujuan yang samayaitu mendapatkan keuntungan bagi perusahaan atau bekerja sesuai target yang telah ditentukan setiap tahunnya dan memberikan pelayanan terbaik untuk pelanggan. Untuk itu

kinerja yang baik serta meningkatkan hasil kerja merupakan hal terpenting dalam mewujudkan perkembangan perusahaan kearah yang lebih baik. Tujuan perusahaan sangat mudah dicapai dengan memiliki sumber daya manusia yang memadai. Akan tetapi jika sumber daya manusia tersebut mendapatkan banyak tuntutan atau tekanan dari perusahaan bisa menghambat kinerjanya. Salah satu faktor untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik yaitu perusahaan harus mampu meminimalisir stres kerja agar tidak berpengaruh pada kinerja karyawan dan tidak menghambat tujuan perusahaan.

PT. Systel Indonesia merupakan salah satu perusahaan jasa konsultasi dibidang IT dan Telekomunikasi di Jakarta. PT. Systel ini melayani beberapa jasa konsultasi yang ditangani oleh sumber daya manusia yang sudah kompeten dibidangnya. Namun, terkadang sumber daya manusia tersebut kinerjanya belum optimal karena terlalu banyak jenis pekerjaan yang harus dikerjakan dalam jangka waktu yang bersamaan. Maka dari itu untuk memelihara sumber daya manusia (karyawan) pihak manajemen harus memperhatikan seluruh karyawannya dengan baik agar terhindar dari stres kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh data dan diduga kinerja karyawan PT. Systel Indonesia belum optimal, hal tersebut dapat dilihat dari tabel penilaian kinerja berdasarkan survey awal yang dilakukan kepada 15 orang karyawan.

Tabel 1.1
Fenomena Kinerja Karyawan PT. Systel Indonesia

No	Pernyataan	Skor	Keterangan
1	Tidak menggunakan waktu istirahat dengan baik	2	Cukup baik
2	Terlalu banyak target yang harus dicapai oleh perusahaan	1.5	Kurang baik

3	Beban kerja yang tidak sesuai dengan gaji yang didapat	2	Kurang Baik
4	Pimpinan yang kurang adil dalam pelimpahan tugas	3.4	Baik
5	Berkurangnya semangat kerja	3	Baik
Rata-rata		2.38	Kurang Baik

Sumber: Survey awal. 2018

Tabel 1.2
Kriteria Penilaian

Rentang Skor	Kategori Penilaian
3,50 – 4,00	Sangat Baik
3,00 – 3,49	Baik
2,50 – 2,99	Cukup Baik
2,00 – 2,49	Kurang Baik
1,50 – 1,99	Sangat Kurang Baik

Sumber HRD PT. Systel Indonesia

Dari tabel 1.1 dan 1.2 di atas bisa dilihat bahwa hasil penilaian kinerja karyawan PT. Systel Indonesia yang telah disesuaikan dengan kriteria penilaian, maka perolehan nilai untuk kinerja karyawan dengan rata-rata skor penilaian 2.38 berada dalam kategori kurang baik, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tersebut dapat dikatakan masih sangat kurang sehingga perlu adanya perbaikan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Berdasarkan penjelasan di atas dapat dilihat bahwa hal yang menyebabkan kinerja karyawan menurun adalah dalam hal stres seperti terlihat pada tabel 1.1 di atas bahwa sebagian besar karyawan menganggap target sebagai tuntutan yang wajib dilaksanakan dan apabila target tidak tercapai menyebabkan stres karena karyawan akan dianggap pekerjaannya tidak sesuai dengan keinginan perusahaan. Selain itu yang menjadi penyebab menurunnya kinerja adalah pelimpahan tugas yang bersamaan dalam satu waktu menjadikan karyawan stres apabila tidak dapat menyelesaikan tugas yang sudah dilimpahkan oleh pimpinan.

Seorang karyawan bisa mengalami stres apabila menghadapi banyak tekanan pekerjaan, tugas yang menumpuk, target tidak tercapai dan tidak sesuai dengan rencana perusahaan bahkan stres yang terjadi diluar perusahaan seperti konflik bersama keluarga, orang tua atau orang lain.

PT. Systel Indonesia merupakan perusahaan jasa di bidang IT dan telekomunikasi yang berhubungan langsung dengan instansi pemerintahan sehingga harus meningkatkan pelayanan kepada pelanggan. Untuk mendapatkan kepercayaan dari pelanggan, PT. Systel Indonesia harus mempunyai karyawan – karyawan yang kinerjanya baik dan sesuai dengan standar perusahaan. Akan tetapi karyawan PT. Systel Indonesia tentunya dihadapkan dengan kondisi dilematis. Di satu sisi karyawan harus bekerja untuk focus pada visi perusahaan yaitu memberi kepuasan bagi pelanggan sementara disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan.

Kondisi ini tentunya akan menimbulkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seperti motivasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, stres kerja dan faktor yang berasal dari luar perusahaan seperti ada masalah dengan keluarga, ekonomi, dan lain sebagainya. Dari beberapa faktor tersebut yang paling mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan terhadap 15 karyawan yang akan dijadikan sampel pada penelitian selanjutnya yaitu faktor stress kerja.

Kemungkinan Oleh sebab itu penting bagi perusahaan PT. Systel Indonesia untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga kecil kemungkinankaryawan untuk terkena stres. Stres terjadi diawali adanya

sumber-sumber atau faktor penyebab yang dominan. (Robbins, 2003:378). Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan.

Dampak negatif yang bisa terjadi akibat karyawan mengalami stres kerja yaitu berkurangnya produktivitas dalam bekerja sehingga hal ini bisa menjadi permasalahan baru untuk PT. Systel Indonesia dalam mengatur karyawannya. Maka dari itu langkah terbaik untuk mengurangi stres dalam bekerja adalah dengan mencari penyebabnya dan memecahkannya. (Wahjono, 2010:109)

Berdasarkan uraian diatas, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT. Systel Indonesia belum optimal karena adanya pengaruh stres akibat tekanan atau tuntutan dari perusahaan. Maka dari itu penulis tertarik untuk menganalisis dan mengangkat judul **“PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang terjadi berkaitan dengan stres kerja dan kinerja karyawan yang terjadi pada PT. Systel Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja yang terlalu banyak dilimpahkan dengan jangka waktu yang bersamaan sehingga menimbulkan stres kerja.
2. Banyaknya tuntutan dan tekanan dari perusahaan.

3. Sering menunda pekerjaan dan melimpahkan tugas kepada orang lain.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah penelitian yang diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah yang terjadi di PT. Systel Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Stres Kerja di PT. Systel Indonesia.
2. Bagaimana Kinerja di PT. Systel Indonesia.
3. Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Systel Indonesia.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui stres kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan PT. Systel Indonesia.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sytsel Indonesia.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan agar memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

- a. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam teori di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, sehingga dapat membandingkan dari teori yang telah dipelajari berkaitan dengan permasalahan yang terjadi dilapangan.
- b. Bagi PT. Systel Indonesia, penelitian ini sebagai referensi dan acuan bagi perusahaan agar dapat lebih memperhatikan karyawan sehingga karyawan tidak mengalami stres kerja.
- c. Bagi peneliti lain sebagai masukan atau referensi dalam penelitian yang sama agar lebih baik lagi.
- d. Bagi Universitas Winaya Mukti sebagai pengembangan ilmu pengetahuan diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen.

2. Secara Praktis

- a. Bagi penulis, diharapkan dapat memperluas wawasan dalam memahami Sumber Daya Manusia khususnya dalam kaitan dengan Stes Kerja dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan, dan umumnya dalam implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Bagi PT. Systel Indonesia, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dalam menerapkan kebijakan dalam hal Sumber Daya Manusia.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan referensi untuk dikembangkan lebih lanjut mengenai variabel penelitian yang sama maupun variabel berbeda agar penelitian ini menjadi sempurna.

- d. Bagi Universitas Winaya Mukti Bandung, sebagai referensi sekaligus pengembangan praktik di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia sehingga mahasiswa mampu mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang didapat ketika memasuki dunia pekerjaan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian dan Fungsi Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu ilmu dan seni untuk menerapkan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok manusia yang dilengkapi dengan sumber ekonomi untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya.

Menurut Sadili (2010:2), mengatakan bahwa “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Sedangkan Sadili (2010:15), menyebutkan bahwa:

“Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).”

Sementara itu, Hasibuan (2012:2-3), mengungkapkan bahwa:

“Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.”

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa Manajemen adalah ilmu dan seni dalam mengatur segala sesuatu dengan menggunakan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan yang dilakukan perusahaan agar tujuan bisa tercapai dengan optimal.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Penting untuk diingat bahwa manajemen adalah suatu bentuk kerja. Dengan demikian, dalam melakukan pekerjaannya seorang Manajer harus melaksanakan fungsi-fungsi dari manajemen. Fungsi-fungsi manajemen menurut Hasibuan (2012:38-41) adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses penentuan tujuan dan pedoman pelaksanaan, dengan memilih yang terbaik dari alternatif-alternatif yang ada. (Harold Koontz *and* Cyril O'donnel) Perencanaan adalah fungsi seorang manajer yang berhubungan dengan memilih tujuan-tujuan, kebijaksanaan-kebijaksanaan, prosedur-prosedur, dan program-program dari alternatif yang ada.

Jadi, masalah perencanaan adalah masalah “memilih” yang terbaik dari beberapa alternatif yang ada.

2. Pengorganisasian(*organizing*)

Pengorganisasian adalah suatu proses penentuan, pengelompokkan, dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan

alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang secara relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas-aktivitas tersebut.

Pengorganisasian adalah tindakan mengusahakan hubungan-hubungan kelakuan yang efektif antara orang-orang, sehingga mereka dapat bekerja sama secara efisien, dan dengan demikian memperoleh kepuasan pribadi dalam hal melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan atau sasaran tertentu.

3. Pengarahan (*actuating*)

Pengarahan adalah mengarahkan semua bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif untuk mencapai tujuan. Pengarahan adalah membuat semua anggota kelompok agar mau bekerja sama dan bekerja secara ikhlas serta bergairah untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian.

4. Pengendalian (*controlling*)

(Earl P. Strong) pengendalian adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam suatu perusahaan agar sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana. (Horold Koontz) Pengendalian adalah pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan agar rencana-rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan-tujuan dapat terselenggara.

2.1.2 Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam buku Sumber Daya Manusia menurut Bangun (2012:5), pengertian manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

“Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia melakukan kegiatan, perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, penggerakan dan pengawasan terhadap fungsi-fungsi operasionalnya untuk mencapai tujuan organisasi”.

Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan manusia dalam organisasi, seperti pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Suparyadi (2015:2) menyatakan:

“Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu system yang bertujuan untuk memengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan”.

Handoko (2014:4) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”.

Dari beberapa pendapat tersebut disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia atau Manajemen Personalia adalah ilmu dan seni yang mengatur

hubungan tenaga kerja dengan menggunakan fungsi-fungsi manajemen guna mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhetian.

Menurut Hasibuan (2012:21), fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan (*human planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membentuk terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhetian karyawan. Program kepegawaian yang lebih baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian tenaga kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization*

chart). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compentation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan internal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas. Agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dapat dilakukan

dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit mencapai tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

Berdasarkan uraian mengenai fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia diatas, dapat dijadikan suatu tahapan-tahapan yang saling berkaitan dan menunjang satu sama lain.

2.1.3 Stres Kerja

Kenyataan yang menunjukkan bahwa dewasa ini perkembangan yang semakin pesat dalam semua aspek kehidupan. Tingginya biaya hidup, semakin beratnya persaingan didunia kerja serta tuntutan hidup yang semakin meningkat dapat mengakibatkan stres. Stres merupakan hasil interaksi antara tugas pekerjaan dengan individu-individu yang melaksanakan pekerjaan itu. Stres dalam hal ini adalah suatu keadaan ketidakseimbangan didalam diri individu yang

bersangkutan, yang sering tercermin dari gejala-gejala yang tidak bisa tidur, keringat berlebihan, gugup, atau sikap cepat marah.

Berbagai bentuk kekhawatiran dan masalah selalu dihadapi para karyawan. Beberapa bentuk kesulitan terjadi diluar pekerjaan, tetapi kesulitan lain-kesulitan lain berkaitan dengan pekerjaan. Dalam banyak kasus, hal itu bisa mempengaruhi kinerja, sehingga harus menjadi perhatian manajemen.

Masalah-masalah stres kerja biasanya sering dikaitkan dengan pengertian stres yang terjadi dilingkungan pekerjaan akibat kurangnya motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan organisasi dan banyaknya beban kerja yang dilimpahkan pimpinan. Menurut Hasibuan (2012:204) “Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang”.

2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan faktor terpenting dalam pelaksanaan operasional perusahaan, dibawah ini akan dikemukakan pengertian stress kerja menurut para ahli.

Mangkunegara (2012:157) megemukakan bahwa stres kerja yaitu “perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”.

Menurut Handoko (2014:200) “Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang”.

Menurut Priyoto (2014:2) “Stres adalah suatu reaksi fisik dan psikis terhadap setiap tuntutan yang menyebabkan ketegangan dan mengganggu stabilitas kehidupan sehari-hari”.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi seseorang (cemas dan tertekan) yang tidak seimbang antara kemampuan dengan kebutuhan perusahaan yang terjadi karena adanya tekanan dari perusahaan.

2.1.3.2 Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Wahyudi (2014:158-159) yang dikutip dari Qubei, NR (1993:151) bahwa faktor-faktor potensial yang menjadi ketegangan dan stres adalah sebagai berikut:

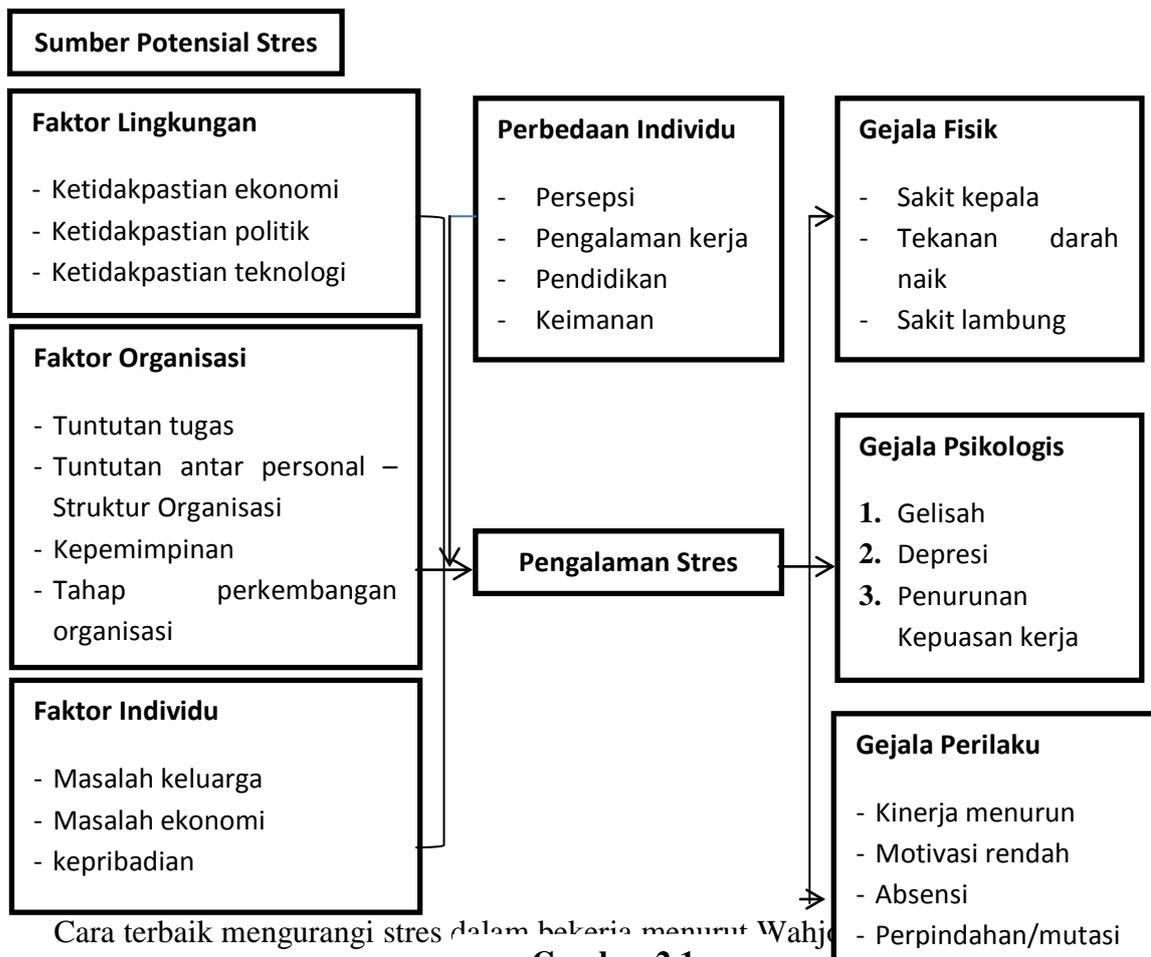
1. Perubahan-perubahan dalam suatu bagian penting dalam hidup kita.
2. Kehilangan orang karena kematian.
3. Perceraian atau perpisahan.
4. Sakit secara fisik.
5. Kehamilan dan kelahiran seorang bayi yang tidak dipersiapkan.
6. Terancam atau terganggu keamanan kita.
7. Kebosanan dan rutinitas yang tidak menarik dalam kegiatan sehari-hari.

Sedangkan menurut Handoko (2014:201), hal-hal yang menyebabkan stres sebagai berikut:

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervisor yang jelek
4. Iklim politis yang tidak aman
5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai

6. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggungjawab
7. Kemenduaan peranan (*role ambiguity*)
8. Frustrasi
9. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
10. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
11. Berbagai bentuk perubahan

Stres terjadi diawali adanya sumber-sumber atau faktor penyebab yang dominan. Robbins, S.P (2003:378) menggambarkan alur stres sebagai berikut:



Cara terbaik mengurangi stres dalam bekerja menurut Wahj

Gambar 2.1

Model Alur Stres seperti: memindahkan ke dengan mencari penyebabnya pekerjaan lain, mengganti pekerjaannya dan menyediakan lingkungan kerja baru

atau bahkan merancang kembali *job design* yang memungkinkan untuk mengurangi beban kerja, tekanan waktu dan ambiguitas dan komunikasi yang dibangun lebih baik juga memungkinkan menurunkan tingkat stress.

Langkah awal mengendalikan stres dalam diri sendiri maupun pada orang lain adalah mengenali kapan dan dalam keadaan apa hal itu terjadi. Menyadari kehidupan didunia yang senantiasa berubah, menuntut seseorang selalu menyesuaikan dan membiasakan diri dengan perubahan teknologi maupun perubahan sosial yang terjadi (Wahyudi:160).

2.1.3.3 Dimensi Stres kerja

Menurut Stephen P. Robbins (2012:383-384) stres kerja karyawan dapat dilihat dalam tiga aspek, yaitu:

1. Gejala Psikologis

Yaitu gejala yang timbul dari aktifitas tingkah laku manusia dengan lingkungan baik terbuka atau tertutup, individu maupun kelompok. Seperti Gelisah, depresi, dan penurunan kepuasan kerja.

2. Gejala Fisik

Yaitu gejala yang timbul dalam keadaan otak sudah tidak bisa berpikir dan dipaksa untuk tetap menyelesaikan pekerjaan sehingga memicu keadaan emosional yang tinggi dan berpengaruh pada kesehatan. Contohnya sakit kepala, tekanan darah naik, sakit lambung.

3. Gejala Perilaku

Gejala ini merupakan tingkat stress yang cukup tinggi karena sudah diperlihatkan dengan tingkah laku dan sikap apatis terhadap pekerjaan. Seperti, kinerja menurun, motivasi rendah, absensi, perpindahan/mutasi.

2.1.3.4 Pengukuran Stres

Dalam pengukuran penyebab stres adalah dengan melihat kondisi yang terjadi pada karyawan tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Agresif, yaitu suatu sikap yang mudah menyerang dalam kondisi seperti ini tidak dapat menerima orang lain.
2. Tekanan, yaitu kondisi kinerja karyawan yang disebabkan banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus segera diselesaikan.
3. Suntuk, yaitu kondisi kinerja karyawan yang disebabkan pekerjaan monoton dan menginginkan adanya perubahan.
4. Rasa tidak puas, dalam suatu kondisi pekerjaan yang tidak memenuhi harapan dan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kondisi atau situasi.
5. Mudah terkejut, yaitu kondisi karyawan yang selalu melamun disebabkan banyaknya masalah, baik dalam pekerjaan maupun luar pekerjaan sehingga terkejut apabila mendapat saran dari reka kerja.
6. Sulit berkonsentrasi, yaitu kondisi yang disebabkan oleh ruangan kerja yang tidak mendukung.
7. Depresi, yaitu kondisi yang mempengaruhi kehidupan individu yang bersangkutan dan dapat menyerah pada upaya bunuh diri.

8. Sulit mengambil keputusan, yaitu kondisi dimana karyawan yang sudah mengalami over load dikarenakan berbagai tuntutan pekerjaan sehingga sulit mengambil keputusan.
9. Mudah tersinggung, yaitu kondisi perasaan seseorang yang mudah tersentuh emosional karena perlakuan tertentu dari seseorang.
10. Gelisah, yaitu kondisi yang disebabkan adanya perasaan tidak enak, baik dari dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan.
11. Pelupa, yaitu kondisi terdapat banyak masalah pekerjaan baik dari rekan kerja maupun pimpinan.
12. Pesimis, suatu kondisi pekerja yang disebabkan adanya tugas-tugas baru yang membuat patah semangat dalam mengerjakan tetapi masih tetap berusaha untuk menyelesaikannya.
13. Menutup diri, yaitu kondisi karyawan yang disebabkan adanya masalah, baik dari pekerjaan atau keluarga yang tidak ingin diceritakan kepada rekan kerjanya.

2.1.3.5 Cara Mengelola Stres

Menurut Wahyudi (2014:169-170) Program pengelolaan stres agar tetap dalam batas-batas yang dapat diterima, pengakuan bahwa masalah tempat kerja itu ada dan sedang terjadi. Berikut langkah-langkah untuk mengelola stres :

1. Langkah pertama, mengenali sumber dari stres atau mengidentifikasi faktor-faktor penyebab munculnya stres.

2. Membuat daftar strategi pemecahan masalah, didukung dengan kehidupan yang seimbang, olahraga secara teratur, bersikap positif, berbagi dengan oranglain, memanjakan diri, mendekatkan diri pada Tuhan.
3. Langkah ketiga mengadakan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan-kegiatan pengelolaan stres.

Gibson, JL dan Donnelly, JH (1996:372) menawarkan teknik mengelola stres ditempat kerja dengan cara:

1. Analisi peran dan klarifikasi.
2. Pendekatan budaya organisasi.
3. Program organisasional.
4. Program klinis.
5. Pendekatan individual.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana keberhasilan seseorang dalam mencapai tujuannya. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam melaksanakan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan, cara menangani tekanan atau tuntutan dari perusahaan dan ketepatan dalam bekerja. Waktu kerja adalah jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan masuk kerja dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani. “Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya” (Sutrisno, 2014:170).

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:9) mengemukakan bahwa:

”Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa :

“Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”

Menurut Wibowo (2010:7) mengemukakan bahwa:“Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.”

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan dalam kurun waktu tertentu.

2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2013:18), faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan social, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi dan kesempatan berprestasi.

Menurut A. Dale Timple (1992:31), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-

sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik karena kemampuannya. Sedangkan faktor eksternal seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

2.1.4.3 Dimensi Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggungjawab

Tanggungjawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.4.4 Pengukuran Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri.

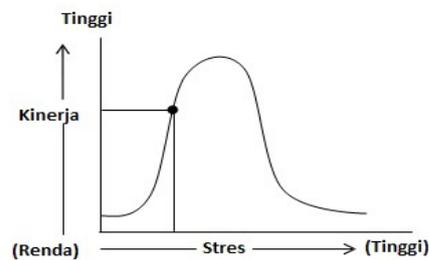
Sutrisno (2014:172-173) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan aspek-aspek dari kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melaksanakan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
3. Waktu kerja, menerangkan angka berapa jumlah absen. Keterlambatan serta masa kerja yang telah dijalani karyawan tersebut.

2.1.4.5 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena jika seorang karyawan mulai mengalami stres akibat pekerjaan maka karyawan tersebut kinerjanya akan turun.

Menurut Handoko (2012:8), stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat membantu (fungsional) dalam meningkatkan kinerja, tetapi dapat juga sebaliknya, yaitu menghambat atau merusak (infungsional) kinerja. Hal ini tergantung seberapa besar tingkat stress yang dialami karyawan. Menurut Stephen P. Robbins stres berpengaruh pada prestasi kerja. Untuk melihat seberapa pengaruh stress kerja terhadap kinerja digambarkan dengan grafik berikut :



Gambar 2.2
Model hubungan stres kerja dan kinerja

Higgins (dalam Umar, 1998: 259) berpendapat bahwa terdapat hubungan langsung antara stres dan kinerja, sejumlah besar riset telah menyelidiki hubungan stres kerja dengan kinerja disajikan dalam model stres – kinerja (hubungan U terbalik) yakni hukum Yerkes Podson (Mas’ud, 2002:20). Pola U terbalik tersebut menunjukkan hubungan tingkat stres (rendah-tinggi) dan kinerja (rendah-tinggi). Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, adalah suatu rangsangan sehat yang mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Akhirnya stres mencapai titik stabil yang kira-kira sesuai dengan kemampuan prestasi karyawan. Selanjutnya, bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibat yang paling ekstrim adalah kinerja menjadi nol, karyawan menjadi tidak kuat lagi bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stres.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan membandingkan kondisi nyata yang ada dilapangan dengan teori yang relevan, pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini didasarkan pada penelitian terdahulu, sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Yasnita (2016) menyimpulkan Hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung diambil kesimpulan variabel stres kerja lingkungan (X1), stres kerja organisasi (X2), dan stres kerja individu (X3) mempunyai pengaruh yang bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Batik Brotoseno Sragen. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel stres kerja yang terdiri dari stres kerja lingkungan (X1), stres kerja organisasi (X2), dan stres kerja individu (X3) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Batik Brotoseno Sragen (angka koefisien dengan signifikansi 0,05). Hasil perhitungan koefisien determinasinya (R²) sebesar 0,317 dapat dikatakan bahwa 31,7 % stres kerja lingkungan (X1), stres kerja organisasi (X2), dan stres kerja individu (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Batik Brotoseno Sragen, sedangkan sisanya sebesar 68,3% disebabkan oleh pengaruh variabel lain diluar model yang tidak tercakup dalam penelitian ini.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Tri Wartono (2017) menyatakan bahwa tingkat stres pada karyawan Majalah Mommy and Baby tinggi yaitu 59,78%. Dan beban kerja yang terlalu banyak menyebabkan stres.
3. Terdapat stres kerja yang dialami oleh karyawan pada perusahaan dengan tingkatan yang kurang dimana dapat mempengaruhi kinerja, sementara

kepuasan kerja berada pada tingkatan yang cukup, sedangkan kinerja karyawan yang ada pada perusahaan sudah tercapai dengan baik. Stres kerja dan kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan (parsial) terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian

No.	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Batik Brotseno Sragen	<ul style="list-style-type: none"> - Tema - Menggunakan 2 variabel - Metode penelitian sama 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel X regresi berganda
2	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Majalah Mother and Baby	<ul style="list-style-type: none"> - Tema - Menggunakan 2 variabel - Metode penelitian sama 	<ul style="list-style-type: none"> - Penyebab utama stres kerja adalah beban kerja yang banyak
3	Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja	<ul style="list-style-type: none"> - Tema - Metode penelitian 	<ul style="list-style-type: none"> - Stres memberikan pengaruh positif - Membahas Kepuasan kerja

2.2 Kerangka Pemikiran

Dalam usaha mengurnagi stres kerja karyawan maka perusahaan perlu memonitor atau melakukan langkah-langkah yang tepat. Perusahaan harus bisa meminimalisir stres kerja karyawannya agar tidak menghambat kinerja yang berhubungan langsung dengan tujuan perusahaan. Berdasarkan uraian diatas maka menurut Handoko (2014:200) menyebutkan “Stres adalah suatu kondisi

ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang”.

Untuk mengetahui faktor penyebab stres adalah sebagai berikut:

1. Gejala Psikologis

Yaitu gejala yang timbul dari aktifitas tingkah laku manusia dengan lingkungan baik terbuka atau tertutup, individu maupun kelompok. Seperti Gelisah, depresi, dan penurunan kepuasan kerja.

2. Gejala Fisik

Yaitu gejala yang timbul dalam keadaan otak sudah tidak bisa berpikir dan dipaksa untuk tetap menyelesaikan pekerjaan sehingga memicu keadaan emosional yang tinggi dan berpengaruh pada kesehatan. Contohnya sakit kepala, tekanan darah naik, sakit lambung.

3. Gejala Perilaku

Gejala ini merupakan tingkat stress yang cukup tinggi karena sudah diperlihatkan dengan tingkah laku dan sikap apatis terhadap pekerjaan. Seperti, kinerja menurun, motivasi rendah, absensi, perpindahan/mutasi.

Sedangkan Anwar Prabu Mangkunegara (2014:9) mengatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan Tugas

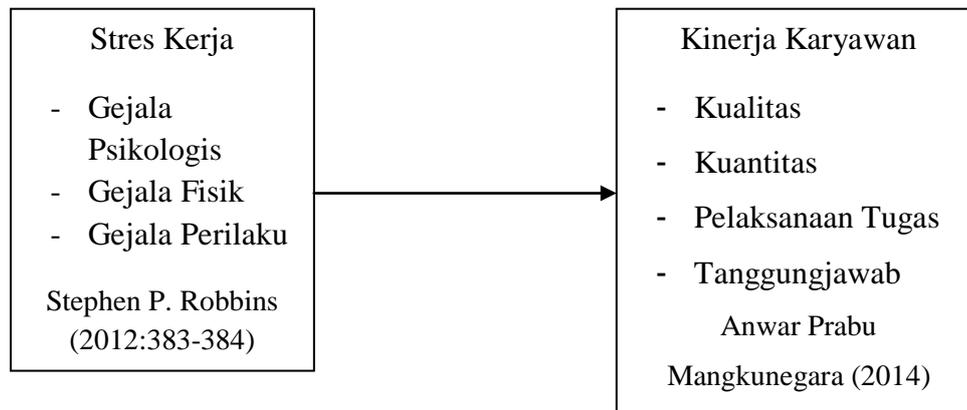
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggungjawab

Tanggungjawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Kinerja merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan sesuai dengan standar penilaian yang ditentukan perusahaan. Kinerja juga membantu mengintegrasikan sasaran perusahaan, kelompok dan individu dalam mengkomunikasikan tujuan-tujuan suatu perusahaan. Namun dalam pelaksanaan kinerja terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti faktor individu dan faktor lingkungan organisasi.

Berdasarkan kajian teori oleh para ahli yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa stres kerja diduga berpengaruh pada kinerja karyawan sehingga berdasarkan latar belakang masalah dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka model kerangka pemikiran ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.3
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesisnya terdapat pengaruh antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Yang Digunakan

Menurut Sugiyono (2017:2) yang dimaksud metode penelitian adalah sebagai berikut:

“Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.”

Metode penelitian yang digunakan untuk memperoleh data dalam menyusun skripsi ini adalah menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif.

Metode deskriptif menurut Sugiyono (2017:35) adalah:

“metode penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada set variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau lebih) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain”.

Tujuan dari metode ini adalah untuk membuat gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Dalam metode ini prosedur pemecahan masalah diteliti dengan menggambarkan keadaan objek penelitian pada saat penelitian berlangsung berdasarkan fakta-fakta yang tampak dengan cara mengumpulkan data, mengolah dan menganalisis data, kemudian menarik sebuah kesimpulan. Sedangkan metode verifikatif menurut Sugiyono (2017:37) yaitu “suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan penjabaran variabel kedalam dimensi-dimensi, indikator-indikator dan selanjutnya menjadi item-item yang akan diukur dalam penelitian. Adapun variabel-variabel penelitian ini sebagai berikut:

- Variabel Independen (X)

Variabel independen sering disebut dengan variabel bebas. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Stres Kerja.

- Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen sering disebut variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Karyawan.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Skala
Stres Kerja (X) (Stephen P. Robbins)	Stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perbuatan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka	Gejala Fisik	Sakit kepala Sakit lambung Tekanan darah naik Mudah lelah Menunda pekerjaan atau tugas	Ordinal
		Gejala Psikologi	1. Gelisah 2. Depresi Penurunan Kepuasan kerja	
		Gejala Perilaku	Kinerja menurun Motivasi rendah Absensi Perpindahan/mutasi	

Kinerja (Y)	Kinerja adalah	Kualitas	Bekerja secara	Ordinal
(Anwar Prabu Mangkunegara,)	hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya		Bekerja secara optimal Bekerja sesuai dengan apa yang seharusnya dikerjakan.	
		2. Kuantitas	Berapa lama waktu bekerja dalam sehari Kecepatan dalam mengerjakan tugas	
		Pelaksanaan Tugas	Tidak ada kesalahan dalam bekerja Mampu melakukan pekerjaan dengan tepat dan akurat.	
		4. Tanggungjawab	Tidak menunda-nunda pekerjaan Tidak melimpahkan pekerjaan kepada orang lain	

3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data

3.3.1 Populasi

Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Systel Indonesia sebanyak 140 orang. Karyawan tersebut merupakan jumlah keseluruhan karyawan yang bekerja dalam berbagai divisi yang ada di PT. Systel Indonesia.

3.3.2 Sampel

Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = jumlah elemen/anggota sampel

N = jumlah elemen/anggota populasi

e = error level (tingkat kesalahan) catatan: pada umumnya digunakan 1% atau 0,01, 5% dan 10% (dapat dipilih oleh penulis)

Populasi yang terdapat dalam penelitian ini sebanyak 140 karyawan, dengan tingkat kesalahan 10% atau 0,1 disesuaikan dengan banyaknya populasi penelitian yang lebih dari 100.

$$N = \frac{140}{1 + 140 \cdot 0,1^2} = 58,33 \text{ atau dibulatkan } 58$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dengan menggunakan rumus slovin, maka yang menjadi sampel penelitian sebanyak 58 responden. Yang respondennya adalah karyawan PT. Systel Indonesia.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber-sumber dimana data yang diperlukan untuk penelitian baik secara langsung ataupun tidak langsung. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan objek penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang dikumpulkan dengan metode angket atau kuesioner yang diberikan secara langsung kepada karyawan PT. Systel Indonesia.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari subjek yang tidak berhubungan langsung dengan objek penelitian tetapi bersifat membantu dan memberikan informasi untuk bahan penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berasal dari buku, jurnal, dokumen dan lain-lain.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Studi Pustaka

Yaitu melakukan penelitian secara langsung terhadap objek yang akan diteliti sehingga data-data yang diperoleh merupakan sumber dari data yang diteliti, dengan harapan data ini dapat dipercaya.

2. Studi Lapangan

Yaitu studi yang dilakukan dengan meninjau langsung pada instansi yang dijadikan objek dalam penelitian ini, adapun cara pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini kuesioner digunakan untuk mendapatkan jawaban yang digunakan untuk keputusan dalam penelitian.

- b. Wawancara

Wawancara merupakan proses pengumpulan data dan informasi dengan melakukan tanya jawab antara pemberi informasi dan peneliti. Sehingga memperoleh data yang relevan.

3.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

3.5.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

3.5.1.1 Pengujian Validitas

Validitas merupakan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melaksanakan fungsi ukurannya. Dalam pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item yaitu mengkorelasi skor tiap butir dengan skor total. Total merupakan jumlah tiap skor butir. (Sugiyono, 2010:102)

Syarat minimum yang dianggap memenuhi syarat adalah jika koefisien korelasi (r) adalah 0,3. Jadi jika korelasi antar butir dan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen dinyatakan tidak valid. Metode korelasi yang digunakan yaitu korelasi pearson product moment.

3.5.1.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauhmana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tersebut dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan pada waktu yang berbeda. Menurut Sugiyono (2010:172), untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas alat ukur yang digunakan adalah pendekatan *Alfa Cronchbach* dengan tahapan sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi

k = jumlah item pertanyaan

3.5.1.3 Teknik Tranformasi Data (*Method Succesive Interval/MSI*)

Metode Succesive Interval adalah salah satu metode untuk mengkonvensi data yang bersifat skala ordinal ke interval. Hal ini penting mengingat penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi yang mensyaratkan datanya berupa skala interval. Menurut Muhidin (2007:55) langkah-langka MSI adalah sebagai berikut :

1. Perhatikan banyaknya (frekuensi) responden yang menjawab (memberikan) respon terhadap alternatif (kategori) jawaban yang tersedia.
2. Bagi setiap bilangan pada frekuensi oleh banyaknya responden (n), kemudian tentukan proporsi untuk setiap alternatif jawaban responden tersebut.
3. Jumlahkan proporsi secara beruntun sehingga keluar proporsi kumulatif untuk setiap alternatif jawaban responden.
4. Dengan menggunakan tabel distribusi normal baku, hitung z untuk setiap kategori berdasarkan proporsi kumulatif pada setiap alternatif jawaban responden tadi.
5. Menghitung nilai skala untuk setiap z dengan menggunakan rumus:

SV = Density at lower limit – density at upper limit

$$SV = \frac{\text{Density at lower limit} - \text{density at upper limit}}{(\text{area under upper limit} - \text{area under lower limit})}$$

6. Melakukan transformasi nilai skala dari nilai ordinal ke nilai skala interval, dengan rumus $Y = Sv_i + [SVmin]$. Dengan catatan, SV yang nilainya kecil atau harga negatif terbesar diubah menjadi sama dengan satu.

3.5.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menentukan pengaruh antara variabel bebas (Stres Kerja) dengan variabel terikatnya (Kinerja Karyawan). Menurut Sugiyono (2013) persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana : Y = variabel terikat

X = variabel bebas

a = konstanta

b = koefisien regresi

Nilai a dan b dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum x^2) - (\sum Y)(\sum XY)}{n(\sum x^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum x)(\sum Y)}{n(\sum x^2) - (\sum X)^2}$$

3.5.3 Koefisien Korelasi

Uji korelasi dilakukan dengan analisis korelasi sederhana dengan metode Pearson atau sering disebut *Product Moment Pearson*. Uji Koefisien Korelasi *Pearson* adalah uji statistik untuk menguji 2 variabel yang berdata rasio ataupun

data yang berisi angka riil yaitu data sesungguhnya yang diambil langsung dari angka asli. Untuk mengetahui terdapat hubungan atau tidak dapat dilihat dari nilai signifikansi dan seberapa kuat hubungan tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi atau r . Nilai korelasi (r) berkisar antara 1 sampai -1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah. Nilai positif menunjukkan hubungan searah (X naik maka Y naik) dan nilai negatif menunjukkan hubungan terbalik (X naik maka Y turun).

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) dengan rumus:

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

Dimana:

r = koefisien korelasi

x = variabel bebas

y = variabel terikat

n = banyaknya pasangan data nilai koefisien korelasi r berkisar antara 1 sampai +1.

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien yang telah diketahui besarnya, maka dapat berpedoman pada tabel berikut ini.

Tabel 3.2

Penafsiran Nilai Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00 – 0,19	Hubungan rendah sekali
0,20 – 0,39	Hubungan rendah tapi pasti
0,40 – 0,59	Hubungan yang cukup berarti
0,60 – 0,79	Hubungan yang tinggi
0,80 – 1,00	Hubungan yang sangat tinggi

3.5.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi kegunaannya adalah untuk mengetahui seberapa besar derajat atau persentase korelasi dan regresi dari variabel x terhadap variabel y, atau dengan kata lain koefisien determinasi adalah angka atau indeks yang digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan sebuah variabel atau lebih terhadap variasi naik turunnya variabel yang lain dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

Kd = koefisien determinasi

r^2 = kuadrat koefisien korelasi

3.5.5 Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Untuk melakukan Uji t peneliti menentukan model keputusan dengan statistik uji t, dengan asumsi pengujian sebagai berikut : H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel} (0,5\alpha:n-2)$. Yang dicocokkan dengan pemilihan hipotesis yaitu:

$H_0 : \beta = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Systel Indonesia.

$H_1 : \beta \neq 0$, artinya terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Systel Indonesia.

3.5.6 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik merupakan uji pra-syarat yang harus dilakukan sebelum uji hipotesis. Dalam penelitian ini uji hipotesis menggunakan analisis regresi linear sederhana dimana asumsi yang harus terpenuhi adalah data harus berdistribusi normal dan linear.

1. Normalitas

Uji normalitas data adalah hal yang lazim dilakukan sebelum sebuah metode statistik. Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas yang digunakan adalah uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai lebih dari 0,05.

2. Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Uji linearitas dilakukan dengan menguji taraf keberartian *equation of linearity* dari hubungan linearitas tersebut. Linearitas menunjukkan variasi hubungan linier dari variabel yang diuji. Data yang baik adalah data yang memiliki hubungan

yang linear antara variabel predictor (X) dengan variabel kriterium (Y). Kedua variabel dapat dikatakan memiliki hubungan yang linear signifikan apabila *Dequation from linearity* memiliki nilai signifikansi > 0.05 .

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum PT. Systel Indonesia

4.1.1.1 Sejarah PT. Systel Indonesia

PT. Systel Indonesia dibangun untuk melayani dan didirikan untuk membangun.

Sejak awal dibangun pada tahun 2011 PT. Systel Indonesia menjadi bagian dari perusahaan Zentrum Group. PT. Systel Indonesia secara konsisten memiliki tujuan untuk mengembangkan perusahaan dan individu yang ada di dalamnya untuk menjadi yang terbaik. Terutama di bidang jasa konsultasi teknologi informasi, kebijakan publik dan komunitas media.

PT. Systel Indonesia adalah perusahaan jasa dibidang Ilmu Teknologi (IT) spesialis jasa konsultasi dan saat ini dikelola secara profesional oleh Hadrijanto Satyanegara dan telah berkembang menjadi perusahaan jasa profesional terkemuka yang memiliki tim konsultan yang kompeten, strategik dan bermanfaat bagi banyak perusahaan dan institusi di Indonesia. Aspek kegiatan usaha PT. Systel Indonesia yaitu bergerak dibidang konsultan kebijakan publik, konsultan *maintenance data center*, konsultan teknologi informasi, konsultan planologi, dan konsultan manajemen resiko.

Pada tahun 2014 PT. Systel Indonesia menjadikan titik awal pengembangan perusahaan dengan penambahan bidang kegiatan dan jangkauan wilayah pelayanan yang

tadinya hanyamelayani wilayah jabodetabek sekarang menjadiseluruh Indonesia. Awalnya hanyamelakukan 5 jenis pelayanan dan sekarang menjadi 7 jenis pelayanan atau konsultasi jasa. Sasaran utama PT. Systel Indonesia yaitu Instansi Pemerintahan di Indonesia.

4.1.1.2 Profil PT. Systel Indonesia

PT. Systel Indonesia berdiri tahun 2011 merupakan bagian dari PT. Rumah Artis Kita sebagai Holding Company dibawah perusahaan Zentrum Group. PT. Systel Indonesia adalah institusi yang bergerak di bidang jasa konsultasi, didirikan oleh para praktisi yang berpengalaman dibidangnya masing-masing lebih dari 15 tahun. dan terbagi dalam 3 divisi utama yaitu:

- Divisi Business Solutions
- Divisi Consultants & Advisory
- Divisi Commercials

Dengan jaringan yang luas, profesionalisme kerja serta komitmen pelayanan, kami percaya mampu memberikan jasa yang berkualitas, konsisten dan memiliki nilai tambah demi tercapainya tujuan bersama.

Didukung oleh tim yang memiliki kompetensi tinggi, PT. Systel Indonesia memberikan berbagai produk dan jasa lainnya atas dasar prinsip kemitraan, dimana kepuasan mitra adalah segalanya tanpa menghiraukan tujuan utama dari kegiatan usaha itu sendiri (*value for money*). Setiap institusi memiliki karakter dan tujuan yang unik. Dengan alasan itu, PT. Systel Indonesia berkomitmen untuk

memberikan produk, program dan solusi yang tepat sesuai kebutuhan dan tujuan institusi.

Padatahun 2014 PT. Systel Indonesia

melayanijasakonsultasisebagaiberikut:

1. Bidang Konsultan Kebijakan Publik
2. Bidang Konsultan Maintenance Data Center
3. Bidang Konsultan Teknologi Informasi (IT)
4. Bidang Konsultan Planologi
5. Bidang Konsultan Manajemen risiko

Dan padatahun 2015 PT. Systel Indonesia

melakukanpenambahanbidangkegiatanbarumengenaipengadaanyaitu :

1. Bidang Pengadaan Perangkat Telekomunikasi
2. Bidang Pengadaan Perangkat komputer dan Teknologi Informasi (ICT).

Dalam mencapaitujuanperusahaan, PT. Systel Indonesia memiliki 2 *unique proposition* yaitu:

1. *Integrated Offerings* (Layanan yang Terintegrasi)
2. *Comprehensive Portfolio* (Portofolio Komprehensif)

Dengan 2 *unique proposition* tersebut PT. Systel Indonesia

bertujuanmemberikansolusi yang

stategisdanterintegrasisertamemilikikomprehensifportofolio yang

diakuiolehinstitusiatauperusahaanlainnya.

4.1.1.3 VisidanMisi PT. Systel Indonesia

Untuk dapat bertahan dalam persaingan jasa konsultasi dan untuk mencapai tujuan perusahaan, PT. Systel Indonesia memiliki visi dan misi sebagai berikut:

Visi : *“Partnership with organizations for a better business through developing company wide management system and employee competence means we are aware there is no such thing as "we can do all", we can be your partner at what we best at improving management system and employee competence”*.

Sedangkan beberapa misi yang dilakukan PT. Systel Indonesia adalah: *“To be a partner firm with proper long term solution means we aim to provide a proved over time solution, served the purpose, implemented and incorporated into our clients management systems”*.

4.1.2 Profil Responden

4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki – laki	38	66%
2	Perempuan	20	34%
TOTAL		58	100%

Sumber : Hasil Survey, data diolah 2018

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki sebanyak 38 orang atau sebesar 66% sedangkan perempuan sebanyak 20 orang sebesar 34%.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa yang menjadi responden sekaligus karyawan di PT. Systel Indonesia didominasi oleh karyawan laki-laki.

4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Umur	Jumlah	Presentase
1	< 21 tahun	5	9%
2	21 – 30 tahun	35	60%
3	31 – 40 tahun	10	17%
4	>40 tahun	8	14%
TOTAL		58	100%

Sumber : Hasil survey, data diolah 2018

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia < 21 tahun sebanyak 5 orang atau sekitar 9%, usia 21 – 30 tahun sebanyak 35 orang atau sekitar 60%, usia 31 – 40 tahun sebanyak 10 orang atau sekitar 17% dan usia di atas 40 tahun sebanyak 8 orang atau sekitar 14%. Berdasarkan hasil survey di atas dapat disimpulkan bahwa yang meliputi responden dan karyawan di PT. Systal Indonesia didominasi oleh karyawan usia 21 – 30 tahun, dimana usia tersebut merupakan usia yang produktif untuk bekerja.

4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1	< 3 Tahun	45	78%
3	>3 Tahun	13	22%
TOTAL		58	100%

Sumber : Hasil survey, data diolah 2018

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja < 3 tahun sebanyak 45 orang atau sekitar 78%, masa kerja

> 3 tahun sebanyak 13 orang atau sekitar 22%. Dari hasil survey di atas dapat dilihat bahwa rata-rata masa kerja responden hanya berada kisaran <3tahun sedangkan > 3 tahun terdapat beberapa karyawan namun tidak menjadi responden dalam penelitian ini.

4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	Strata 3	5	9%
2	Strata 2	10	17%
3	Strata 1	34	58%
4	Diploma	5	9%
5	SMA/SMK	4	7%
TOTAL		58	100%

Sumber : Hasil survey, data diolah 2018

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan dimana untuk tingkat Strata 3 sebanyak 5 orang atau sekitar 9%, untuk Strata 2 sebanyak 10 orang atau sekitar 17%, untuk Strata 1 sebanyak 34 orang atau sekitar 58%, untuk Diploma sebanyak 5 orang atau sekitar 9% dan untuk SMA/SMK sebanyak 4 orang atau sekitar 7%. Dari hasil survey tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden untuk tingkat pendidikan di dominasi oleh tingkat Strata 1.

4.1.3 Rancangan Analisis dan Hipotesis

4.1.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas suatu

alat ukur menunjukkan sejauh mana alat ukur itu mengukur apa yang seharusnya diukur oleh alat ukur tersebut, sehingga validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur tersebut memenuhi fungsinya. Menurut Sugiono (2010), untuk menguji validitas konstruk dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya menggunakan rumus korelasi *product moment pearson correlation*:

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS 21.00*. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat bahwa item kuesioner penelitian valid adalah kalau $r > r$ tabel, sehingga item soal dianggap valid jika memiliki nilai r lebih besar dari r tabel.

Pada penelitian ini dilakukan uji validitas kepada 58 sampel penelitian. R tabel untuk $N=58$ adalah 0,3. Sehingga item soal dikatakan valid jika nilai r hitungannya lebih besar dari 0,3.

Sedangkan uji reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2006:154). Uji reliabilitas menggunakan rumus *cronbach alpha* :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right]$$

Apabila nilai *cronbach alpha* memiliki nilai > 0.6 , maka alat ukur dapat dikatakan reliabel. Tingkat reliabilitas dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Indeks Reliabilitas	Penafsiran butir soal
0,51 - 1	Sangat tinggi
0,61 - 0,50	Tinggi
0,41 - 0,60	Cukup
0,21 - 0,40	Rendah
0 - 0,20	Sangat rendah

4.1.3.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas menggunakan *pearson product moment* pada 12 item soal yang diujikan, diperoleh hasil bahwa seluruh item soal memiliki nilai $r > 0,3$ maka dapat diambil kesimpulan seluruh item soal valid. Sedangkan uji reliabilitas didapatkan nilai cronbach alpha sebesar $0.808 > 0.6$ maka alat ukur dapat dikatakan reliabel dan termasuk dalam kategori reabilitas sangat tinggi. Hasil uji validitas dan reabilitas dapat dilihat pada tabel 4.5 dan 4.6

Tabel 4.5
Uji Validitas Stres Kerja

Item Pertanyaan	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>		Keterangan
	<i>rhitung</i>	<i>rtabel</i>	
Item 1	0.529	0,3	Valid
Item 2	0.641	0,3	Valid
Item 3	0.777	0,3	Valid
Item 4	0.641	0,3	Valid
Item 5	0.777	0,3	Valid
Item 6	0.353	0,3	Valid
Item 7	0.289	0,3	Valid
Item 8	0.529	0,3	Valid
Item 9	0.641	0,3	Valid
Item 10	0.777	0,3	Valid
Item 11	0.521	0,3	Valid

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas Stres Kerja

Item Pertanyaan	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>		Keterangan
	<i>rhitung</i>	<i>rtabel</i>	
Item 1	0.844	0,3	Valid
Item 2	0.403	0,3	Valid
Item 3	0.844	0,3	Valid
Item 4	0.844	0,3	Valid
Item 5	0.403	0,3	Valid
Item 6	0.453	0,3	Valid
Item 7	0.675	0,3	Valid
Item 8	0.713	0,3	Valid

4.2 Pembahasan

4.2.1 Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik variabel yang diteliti yaitu *Mean, Min, Max, Standart Deviation*. Hasil analisis menggunakan uji statistik deskriptif menurut jenis datanya. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4.11

Tabel 4.11
Analisis Dekskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stress Kerja	58	39	58	47.98	4.431
Kinerja	58	25	39	32.57	3.530
Valid N (listwise)	58				

Dari tabel di atas bisa diuraikan kedalam beberapa tabel berdasarkan tanggapan responden yang terdapat dalam kuesioner.

4.2.1.1 Stres Kerja pada PT. Systel Indonesia

Berdasarkan analisis deskriptif diatas dapat dijelaskan ke dalam beberapa tabel. Berikut penjelasannya:

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Mengenai:

Saya tidak pernah sakit kepala walaupun pekerjaan mengurus pikiran

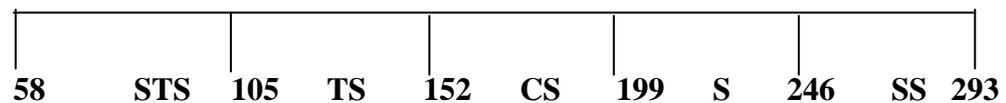
Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	22	38%	110
Setuju	4	26	45%	104
Cukup Setuju	3	10	17%	30
Kurang Setuju	2	-	-	
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	
Total		58	100%	244

Sumber: Hasil survey, data diolah 2018

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai “Saya tidak pernah sakit kepala walaupun pekerjaan mengurus pikiran” responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau sekitar 38%, responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau sekitar 45%, responden

menjawab cukup setuju sebanyak 10 orang atau sekitar 17% dan tidak ada tanggapan responden mengenai alternatif jawaban kurang setuju dan sangat tidak setuju.

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Berdasarkan hasil tanggapan tersebut, maka perolehan skor didapat adalah sebesar 244, termasuk dalam kategori setuju. Artinya bahwa secara keseluruhan responden setuju terhadap pernyataan yang diberikan atau dengan kata lain karyawan PT. Systel Indonesia setuju bahwa tidak semua pekerjaan mengurus pikiran menyebabkan sakit kepala.

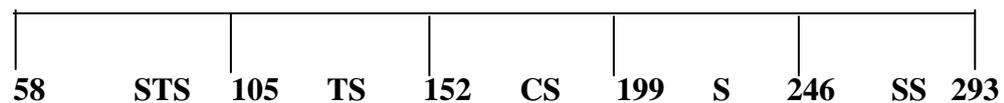
Tabel 4.13
Tanggapan Responden Mengenai:
Saya selalu ingat dan menggunakan waktu istirahat untuk makan

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	7	12%	35
Setuju	4	43	74%	172
Cukup Setuju	3	8	14%	24
Kurang Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Total		58	100%	231

Sumber: Hasil survey, data diolah 2018

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai “Saya selalu ingat dan menggunakan waktu istirahat untuk makan” responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang atau sekitar 12%, responden menjawab setuju sebanyak 43 orang atau sekitar 74%, responden menjawab cukup setuju sebanyak 8 orang atau sekitar 14% dan tidak ada tanggapan responden mengenai alternatif jawaban kurang setuju dan sangat tidak setuju.

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Berdasarkan hasil tanggapan tersebut, maka perolehan skor didapat adalah sebesar 231, termasuk dalam kategori setuju. Artinya bahwa secara keseluruhan responden setuju terhadap pernyataan yang diberikan atau dengan kata lain karyawan PT. Systal Indonesia setuju bahwa karyawan selalu menggunakan waktu istirahat dengan baik.

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Mengenai:

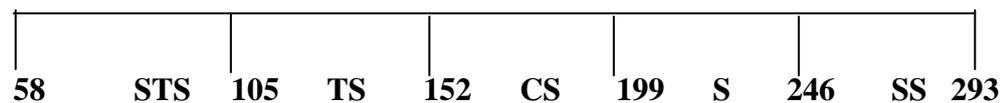
Saya tidak pernah emosi apabila dihadapkan pada beberapa pekerjaan yang rumit

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	9	16%	45
Setuju	4	36	62%	144
Cukup Setuju	3	12	21%	36
Kurang Setuju	2	1	1%	2
Sangat Tidak Setuju	1	-		-
Total		58	100%	227

Sumber: Hasil survey, data diolah 2018

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai “Saya tidak pernah emosi apabila dihadapkan pada beberapa pekerjaan yang rumit” responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang atau sekitar 16%, responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau sekitar 62%, responden menjawab cukup setuju sebanyak 12 orang atau sekitar 21%, responden menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau sekitar 1% dan tidak ada tanggapan responden mengenai alternatif jawaban sangat tidak setuju.

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Berdasarkan hasil tanggapan tersebut, maka perolehan skor didapat adalah sebesar 227, termasuk dalam kategori setuju. Artinya bahwa secara keseluruhan responden setuju terhadap pernyataan yang diberikan atau dengan kata lain karyawan PT. Systel Indonesia setuju bahwa karyawan tidak merasa emosi apabila dihadapkan pada beberapa pekerjaan yang rumit.

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Mengenai:

Saya tidak mudah lelah walaupun harus lembur setiap hari demi pekerjaan

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	7	12%	35
Setuju	4	43	74%	172
Cukup Setuju	3	8	14%	24
Kurang Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Total		58	100%	231

Sumber: Hasil survey, data diolah 2018

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai “Saya tidak mudah lelah walaupun harus lembur setiap hari demi pekerjaan” responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang atau sekitar 12%, responden menjawab setuju sebanyak 43 orang atau sekitar 74%, responden menjawab cukup setuju sebanyak 14 orang atau sekitar 24%, dan tidak ada tanggapan responden mengenai alternatif jawaban kurang setuju dan sangat tidak setuju.

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Berdasarkan hasil tanggapan tersebut, maka perolehan skor didapat adalah sebesar 231, termasuk dalam kategori setuju. Artinya bahwa secara keseluruhan responden setuju terhadap pernyataan yang diberikan atau dengan kata lain karyawan PT. Systel Indonesia setuju bahwa karyawan tidak pernah merasa lelah meskipun harus lembur setiap hari.

Tabel 4.16
Tanggapan Responden Mengenai:

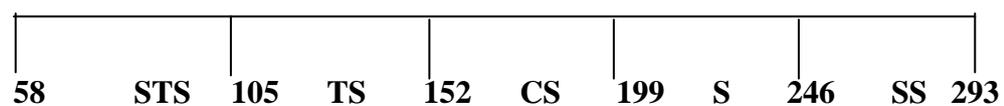
Saya terhindar dari stres kerja karena peralatan yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sangat memadai

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	9	16%	45
Setuju	4	36	62%	144
Cukup Setuju	3	12	21%	36
Kurang Setuju	2	1	1%	2
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Total		58	100%	227

Sumber: Hasil survey, data diolah 2018

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai “Saya terhindar dari stres kerja karena peralatan yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sangat memadai” responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang atau sekitar 16%, responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau sekitar 62%, responden menjawab cukup setuju sebanyak 12 orang atau sekitar 21%, responden menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau sekitar 1% dan tidak ada tanggapan responden mengenai alternatif jawaban sangat tidak setuju.

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Berdasarkan hasil tanggapan tersebut, maka perolehan skor didapat adalah sebesar 227, termasuk dalam kategori setuju. Artinya bahwa secara keseluruhan responden setuju terhadap pernyataan yang diberikan atau dengan kata lain karyawan PT. Systel Indonesia setuju bahwa karyawan tidak suka menunda pekerjaan karena fasilitas dari perusahaan sudah memadai.

Tabel 4.17
Tanggapan Responden Mengenai:
 Keberhasilan karyawan lain menjadi pesaing kinerja saya

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	7	12%	35
Setuju	4	38	66%	152
Cukup Setuju	3	11	19%	33
Kurang Setuju	2	2	3%	4
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-

Total		58	100%	224
--------------	--	-----------	-------------	------------

Sumber: Hasil survey, data diolah 2018

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai “Keberhasilan karyawan lain menjadi pesaing kinerja saya” responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang atau sekitar 12%, responden menjawab setuju sebanyak 38 orang atau sekitar 66%, responden menjawab cukup setuju sebanyak 11 orang atau sekitar 19%, responden menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang atau sekitar 3% dan tidak ada tanggapan responden mengenai alternatif jawaban sangat tidak setuju.

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Berdasarkan hasil tanggapan tersebut, maka perolehan skor didapat adalah sebesar 224, termasuk dalam kategori setuju. Artinya bahwa secara keseluruhan responden setuju terhadap pernyataan yang diberikan atau dengan kata lain karyawan PT. Systel Indonesia setuju bahwa keberhasilan karyawan lain menjadi pesaing kinerja.

Tabel 4.18
Tanggapan Responden Mengenai:

Sering menyalahkan diri sendiri (muram, putus asa) ketika pekerjaan tidak sesuai dengan atasan

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	13	22%	65
Setuju	4	29	50%	116
Cukup Setuju	3	16	28%	48
Kurang Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak	1	-	-	-

Setuju				
Total		58	100%	229

Sumber: Hasil survey, data diolah 2018

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai “Keberhasilan karyawan lain menjadi pesaing kinerja saya” responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang atau sekitar 22%, responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau sekitar 50%, responden menjawab cukup setuju sebanyak 16 orang atau sekitar 28%, dan tidak ada tanggapan responden mengenai alternatif jawaban kurang setuju dan sangat tidak setuju.

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:

58	STS	105	TS	152	CS	199	S	246	SS	293
----	-----	-----	----	-----	----	-----	---	-----	----	-----

Berdasarkan hasil tanggapan tersebut, maka perolehan skor didapat adalah sebesar 229, termasuk dalam kategori setuju. Artinya bahwa secara keseluruhan responden setuju terhadap pernyataan yang diberikan atau dengan kata lain karyawan PT. Systel Indonesia setuju bahwa sering merasa muram atau putus asa apabila pekerjaan tidak sesuai dengan atasan.

Tabel 4.19
Tanggapan Responden Mengenai:

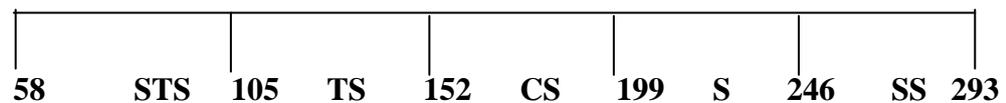
Gaji dan insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang dijanjikan

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	22	38%	110
Setuju	4	26	45%	104
Cukup Setuju	3	10	17%	30
Kurang Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Total		58	100%	244

Sumber: Hasil survey, data diolah 2018

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai “Gaji dan insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang dijanjikan” responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau sekitar 38%, responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau sekitar 45%, responden menjawab cukup setuju sebanyak 10 orang atau sekitar 17%, dan tidak ada tanggapan responden mengenai alternatif jawaban kurang setuju dan sangat tidak setuju.

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Berdasarkan hasil tanggapan tersebut, maka perolehan skor didapat adalah sebesar 244, termasuk dalam kategori setuju. Artinya bahwa secara keseluruhan responden setuju terhadap pernyataan yang diberikan atau dengan kata lain karyawan PT. Systel Indonesia setuju bahwa gaji dan insentif yang diberikan perusahaan sudah sesuai.

Tabel 4.20
Tanggapan Responden Mengenai:

Saya terhindar dari stres kerja karena waktu yang diberikan untuk penyelesaian pekerjaan terasa wajar

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	7	12%	35
Setuju	4	43	74%	172
Cukup Setuju	3	8	14%	24
Kurang Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-

Total		58	100%	231
--------------	--	-----------	-------------	------------

Sumber: Hasil survey, data diolah 2018

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai “Saya terhindar dari stres kerja karena waktu yang diberikan untuk penyelesaian pekerjaan terasa wajar” responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang atau sekitar 12%, responden menjawab setuju sebanyak 43 orang atau sekitar 74%, responden menjawab cukup setuju sebanyak 8 orang atau sekitar 14%, dan tidak ada tanggapan responden mengenai alternatif jawaban kurang setuju dan sangat tidak setuju.

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Berdasarkan hasil tanggapan tersebut, maka perolehan skor didapat adalah sebesar 231, termasuk dalam kategori setuju. Artinya bahwa secara keseluruhan responden setuju terhadap pernyataan yang diberikan atau dengan kata lain karyawan PT. Systel Indonesia setuju bahwa karyawan merasa waktu penyelesaian pekerjaan yang diberikan terasa wajar.

Tabel 4.21
Tanggapan Responden Mengenai:

Saya terhindar dari stres kerja karena sikap pimpinan saya terasa adil dan wajar

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	9	16%	45
Setuju	4	36	62%	144
Cukup Setuju	3	12	21%	36
Kurang Setuju	2	1	1%	2
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-

Total		58	100%	227
--------------	--	-----------	-------------	------------

Sumber: Hasil survey, data diolah 2018

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai “Saya terhindar dari stres kerja karena sikap pimpinan saya terasa adil dan wajar” responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang atau sekitar 16%, responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau sekitar 62%, responden menjawab cukup setuju sebanyak 12 orang atau sekitar 21%, responden menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau sekitar 1% dan tidak ada tanggapan responden mengenai alternatif jawabansangat tidak setuju.

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:

58	STS	105	TS	152	CS	199	S	246	SS	293
----	-----	-----	----	-----	----	-----	---	-----	----	-----

Berdasarkan hasil tanggapan tersebut, maka perolehan skor didapat adalah sebesar 227, termasuk dalam kategori setuju. Artinya bahwa secara keseluruhan responden setuju terhadap pernyataan yang diberikan atau dengan kata lain karyawan PT. Systal Indonesia setuju bahwa karyawan merasa bahwa perlakuan pimpinannya adil dan wajar.

Tabel 4.22
Tanggapan Responden Mengenai:

Saya selalu mematuhi aturan jam dan hari kerja atau cuti sesuai prosedur dari perusahaan

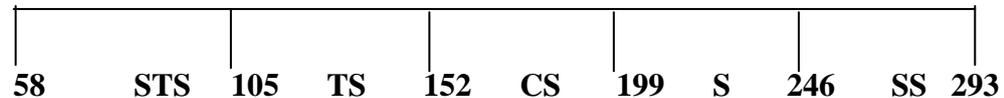
Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	11	19%	55
Setuju	4	33	57%	132
Cukup Setuju	3	14	24%	42
Kurang Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak	1	-	-	-

Setuju				
Total		58	100%	229

Sumber: Hasil survey, data diolah 2018

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai “Saya selalu mematuhi aturan jam dan hari kerja atau cuti sesuai prosedur dari perusahaan” responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang atau sekitar 19%, responden menjawab setuju sebanyak 33orang atau sekitar 57%, responden menjawab cukup setuju sebanyak 14 orang atau sekitar 24%, dan tidak ada tanggapan responden mengenai alternatif jawabankurang setuju dan sangat tidak setuju.

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Berdasarkan hasil tanggapan tersebut, maka perolehan skor didapat adalah sebesar 229, termasuk dalam kategori setuju. Artinya bahwa secara keseluruhan responden setuju terhadap pernyataan yang diberikan atau dengan kata lain karyawan PT. Systel Indonesia setuju bahwa karyawan selalu mematuhi peraturan perusahaan mengenai waktu kerja dan cuti.

Tabel 4.23
Tanggapan Responden Mengenai:

Saya senang ketika ada mutasi, karena kesempatan saya untuk menambah teman semakin banyak

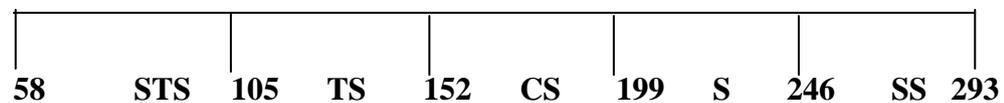
Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	21	36%	105
Setuju	4	23	40%	92
Cukup Setuju	3	14	24%	42
Kurang Setuju	2	-	-	-

Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Total		58	100%	239

Sumber: Hasil survey, data diolah 2018

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai “Saya senang ketika ada mutasi, karena kesempatan saya untuk menambah teman semakin besar” responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang atau sekitar 36%, responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau sekitar 40%, responden menjawab cukup setuju sebanyak 14 orang atau sekitar 24%, dan tidak ada tanggapan responden mengenai alternatif jawaban kurang setuju dan sangat tidak setuju.

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Berdasarkan hasil tanggapan tersebut, maka perolehan skor didapat adalah sebesar 239, termasuk dalam kategori setuju. Artinya bahwa secara keseluruhan responden setuju terhadap pernyataan yang diberikan atau dengan kata lain karyawan PT. Systel Indonesia setuju bahwa karyawan senang ketika ada mutasi/perpindahan kerja.

Tabel 4.24
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Stres Kerja

No.	Pernyataan	Skor	Penilaian
1	Saya suka sakit kepala apabila pekerjaan terlalu menguras pikiran	244	Baik
2	Saya suka lupa makan atau istirahat apabila pekerjaan sedang menumpuk	231	Baik
3	Saya suka emosi apabila dihadapkan pada beberapa pekerjaan yang rumit	227	Cukup Baik

4	Saya sering merasa lelah ketika tugas tidak kunjung selesai	231	Baik
5	Saya suka menunda pekerjaan apabila pikiran saya sedang kacau	227	Cukup Baik
6	Keberhasilan karyawan lain menjadi pesaing kinerja saya	224	Cukup Baik
7	Sering menyalahkan diri sendiri (muram, putus asa) ketika pekerjaan tidak sesuai dengan atasan	229	Cukup Baik
8	Gaji dan insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang dijanjikan	244	Baik
9	Kurang tertarik dengan beberapa pekerjaan yang diberikan jika tidak sesuai dengan kemampuan saya	231	Baik
10	Saya merasa senang apabila pengabdian saya selama ini diakui oleh atasan	227	Cukup Baik
11	Saya selalu mematuhi aturan jam dan hari kerja atau cuti sesuai prosedur dari perusahaan	229	Cukup Baik
12	Saya senang ketika ada mutasi, karena kesempatan saya untuk menambah teman semakin banyak	239	Baik
Total		2783	Baik
Rata-rata		232	

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai stres kerja di PT. Systel Indonesia memperoleh skor rata-rata 232 termasuk dalam kategori baik. Dari hasil penilaian tersebut menunjukkan bahwa tingkat stres kerja di PT. Systel Indonesia berbeda dengan kenyataan dilapangan bahwa masih sering terjadi karyawan yang mengalami stres kerja akibat banyaknya tuntutan atau beban kerja dari perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori Handoko (2012:8), stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat membantu (fungsional) dalam meningkatkan kinerja, tetapi dapat juga sebaliknya, yaitu menghambat atau merusak (infungsional) kinerja. Hal ini tergantung seberapa besar tingkat stres yang dialami karyawan.

4.2.1.2 Kinerja Karyawan Pada PT. Systel Indonesia

Tabel 4.25
Tanggapan Responden Mengenai:

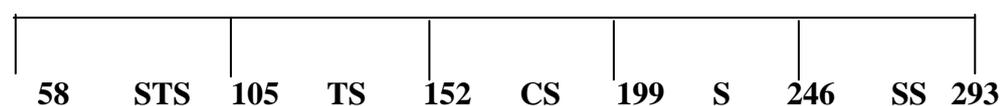
Saya selalu berusaha melakukan yang terbaik dalam setiap pekerjaan

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	22	38%	110
Setuju	4	26	45%	104
Cukup Setuju	3	10	17%	30
Kurang Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Total		58	100%	244

Sumber: Hasil survey, data diolah 2018

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai “Saya selalu berusaha melakukan yang terbaik dalam setiap pekerjaan” responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau sekitar 38%, responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau sekitar 45%, responden menjawab cukup setuju sebanyak 10 orang atau sekitar 17%, dan tidak ada tanggapan responden mengenai alternatif jawaban kurang setuju dan sangat tidak setuju.

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Berdasarkan hasil tanggapan tersebut, maka perolehan skor didapat adalah sebesar 244, termasuk dalam kategori setuju. Artinya bahwa secara keseluruhan responden setuju terhadap pernyataan yang diberikan atau dengan kata lain

karyawan PT. Systel Indonesia setuju bahwa karyawan selalu melakukan pekerjaan dengan baik agar kinerjanya optimal.

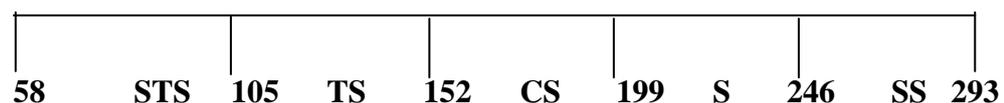
Tabel 4.26
Tanggapan Responden Mengenai:
Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan apa yang direncanakan perusahaan

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	7	12%	35
Setuju	4	43	74%	172
Cukup Setuju	3	8	14%	24
Kurang Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Total		58	100%	231

Sumber: Hasil survey, data diolah 2018

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai “Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan apa yang direncanakan perusahaan” responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang atau sekitar 12%, responden menjawab setuju sebanyak 43 orang atau sekitar 74%, responden menjawab cukup setuju sebanyak 8 orang atau sekitar 14%, dan tidak ada tanggapan responden mengenai alternatif jawaban kurang setuju dan sangat tidak setuju.

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Berdasarkan hasil tanggapan tersebut, maka perolehan skor didapat adalah sebesar 231, termasuk dalam kategori setuju. Artinya bahwa secara keseluruhan responden setuju terhadap pernyataan yang diberikan atau dengan kata lain

karyawan PT. Systel Indonesia setuju bahwa karyawan selalu melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

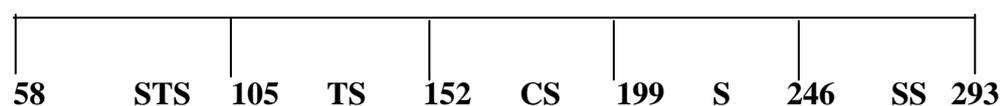
Tabel 4.27
Tanggapan Responden Mengenai:
Saya mampu bekerja sesuai waktu yang telah ditetapkan perusahaan

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	22	38%	110
Setuju	4	26	45%	104
Cukup Setuju	3	10	17%	30
Kurang Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Total		58	100%	244

Sumber: Hasil survey, data diolah 2018

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai “Saya mampu bekerja sesuai waktu yang telah ditetapkan perusahaan” responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau sekitar 38%, responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau sekitar 45%, responden menjawab cukup setuju sebanyak 10 orang atau sekitar 17%, dan tidak ada tanggapan responden mengenai alternatif jawaban kurang setuju dan sangat tidak setuju.

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Berdasarkan hasil tanggapan tersebut, maka perolehan skor didapat adalah sebesar 244, termasuk dalam kategori setuju. Artinya bahwa secara keseluruhan responden setuju terhadap pernyataan yang diberikan atau dengan kata lain

karyawan PT. Systel Indonesia setuju bahwa karyawan mampu bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan.

Tabel 4.28
Tanggapan Responden Mengenai:

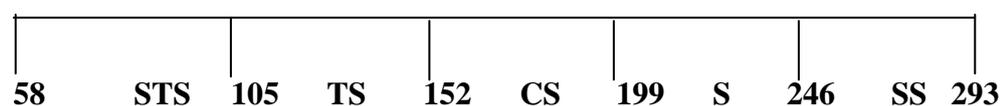
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dalam waktu singkat.

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	22	38%	110
Setuju	4	26	45%	104
Cukup Setuju	3	10	17%	30
Kurang Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Total		58	100%	244

Sumber: Hasil survey, data diolah 2018

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dalam waktu singkat.” responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau sekitar 38%, responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau sekitar 45%, responden menjawab cukup setuju sebanyak 10 orang atau sekitar 17%, dan tidak ada tanggapan responden mengenai alternatif jawaban kurang setuju dan sangat tidak setuju.

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Berdasarkan hasil tanggapan tersebut, maka perolehan skor didapat adalah sebesar 244, termasuk dalam kategori setuju. Artinya bahwa secara keseluruhan responden setuju terhadap pernyataan yang diberikan atau dengan kata lain

karyawan PT. Sysel Indonesia setuju bahwa karyawan mampu bekerja dengan baik dalam waktu singkat.

Tabel 4.29
Tanggapan Responden Mengenai:

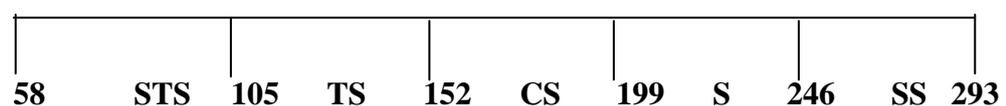
Saya orang yang teliti sehingga jarang melakukan kesalahan dalam bekerja

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	7	12%	35
Setuju	4	43	74%	172
Cukup Setuju	3	8	14%	24
Kurang Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Total		58	100%	231

Sumber: Hasil survey, data diolah 2018

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai “Saya orang yang teliti sehingga jarang melakukan kesalahan dalam bekerja” responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang atau sekitar 12%, responden menjawab setuju sebanyak 43 orang atau sekitar 74%, responden menjawab cukup setuju sebanyak 8 orang atau sekitar 14%, dan tidak ada tanggapan responden mengenai alternatif jawaban kurang setuju dan sangat tidak setuju.

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Berdasarkan hasil tanggapan tersebut, maka perolehan skor didapat adalah sebesar 231, termasuk dalam kategori setuju. Artinya bahwa secara keseluruhan responden setuju terhadap pernyataan yang diberikan atau dengan kata lain

karyawan PT. Systel Indonesia setuju bahwa karyawan sangat meminimalisir kesalahan dalam bekerja.

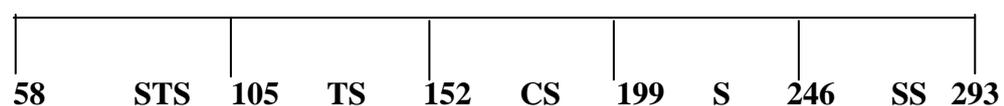
Tabel 4.30
Tanggapan Responden Mengenai:
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	9	16%	45
Setuju	4	36	62%	144
Cukup Setuju	3	12	21%	36
Kurang Setuju	2	1	1%	2
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Total		58	100%	227

Sumber: Hasil survey, data diolah 2018

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat” responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang atau sekitar 16%, responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau sekitar 62%, responden menjawab cukup setuju sebanyak 12 orang atau sekitar 21%, responden menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau sekitar 1% dan tidak ada tanggapan responden mengenai alternatif jawabansangat tidak setuju.

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Berdasarkan hasil tanggapan tersebut, maka perolehan skor didapat adalah sebesar 227, termasuk dalam kategori setuju. Artinya bahwa secara keseluruhan responden setuju terhadap pernyataan yang diberikan atau dengan kata lain

karyawan PT. Systel Indonesia setuju bahwa karyawan mampu bekerja dengan cepat dan tepat.

Tabel 4.31
Tanggapan Responden Mengenai:

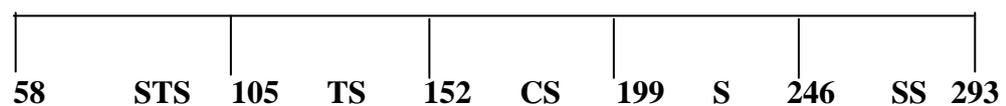
Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan karena akan menghambat target kerja saya sehari

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	11	19%	55
Setuju	4	33	57%	132
Cukup Setuju	3	14	24%	42
Kurang Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Total		58	100%	229

Sumber: Hasil survey, data diolah 2018

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai “Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan karena akan menghambat target kerja saya sehari” responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang atau sekitar 19%, responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau sekitar 57%, responden menjawab cukup setuju sebanyak 14 orang atau sekitar 24%, dan tidak ada tanggapan responden mengenai alternatif jawabankurang setuju dan sangat tidak setuju.

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Berdasarkan hasil tanggapan tersebut, maka perolehan skor didapat adalah sebesar 229, termasuk dalam kategori setuju. Artinya bahwa secara keseluruhan

responden setuju terhadap pernyataan yang diberikan atau dengan kata lain karyawan PT. Systel Indonesia setuju bahwa karyawan tidak suka menunda-nunda pekerjaan dan mempunyai target kerja setiap harinya.

Tabel 4.32
Tanggapan Responden Mengenai:

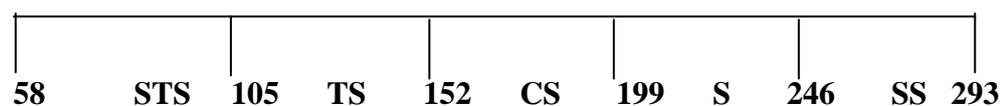
Saya tetap mengerjakan pekerjaan walaupun diluar tanggungjawab saya

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	21	36%	105
Setuju	4	23	40%	92
Cukup Setuju	3	14	24%	42
Kurang Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Total		58	100%	239

Sumber: Hasil survey, data diolah 2018

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai “Saya tetap mengerjakan pekerjaan walaupun diluar tanggungjawab saya” responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang atau sekitar 36%, responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau sekitar 40%, responden menjawab cukup setuju sebanyak 14 orang atau sekitar 24%, dan tidak ada tanggapan responden mengenai alternatif jawabankurang setuju dan sangat tidak setuju.

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Berdasarkan hasil tanggapan tersebut, maka perolehan skor didapat adalah sebesar 239, termasuk dalam kategori setuju. Artinya bahwa secara keseluruhan responden setuju terhadap pernyataan yang diberikan atau dengan kata lain karyawan PT. Systel Indonesia setuju bahwa karyawan tetap melaksanakan perintah atasan walaupun pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan *job description* karyawan tersebut.

Tabel 4.33
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Skor	Penilaian
1	Saya selalu berusaha melakukan yang terbaik dalam setiap pekerjaan	244	Baik
2	Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan apa yang direncanakan perusahaan	231	Baik
3	Saya mampu bekerja sesuai waktu yang telah ditetapkan perusahaan	244	Baik
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dalam waktu singkat.	244	Baik
5	Saya orang yang teliti sehingga jarang melakukan kesalahan dalam bekerja	231	Baik
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat.	227	Cukup Baik
7	Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan karena akan menghambat target kerja saya perhari	229	Cukup Baik
8	Saya tetap mengerjakan pekerjaan walaupun diluar tanggungjawab saya	239	Baik
Total		1889	Baik
Rata-rata		236	

Tabel 4.34
Rentang Penilaian Rekapitulasi

Keterangan	Nilai
Sangat Baik	281 - 330
Baik	231 - 280
Cukup Baik	181 - 230

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada PT. Systel Indonesia memperoleh skor rata-rata sebesar 236 termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kinerja karyawan sudah baik meskipun hasil survey dan fakta dilapangan terjadi penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh berbagai faktor baik yang berasal dari karyawan maupun perusahaan. Pada dasarnya kinerja merupakan salah satu tingkat keberhasilan seseorang.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori Anwar Prabu Mangkunegara (2014:9) yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

4.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Systel Indonesia

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Systel Indonesia maka penulis melakukan pengujian dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk pengujian hipotesisnya.

Untuk lebih jelasnya bisa melihat hasil dibawah ini:

4.2.2.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk

memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

Tabel 4.35
Persamaan Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.173	2.647		-.065	.948
	Stress Kerja	.682	.055	.857	12.419	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan Regresi:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y apabila X= 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Interpretasi Persamaan Regresi:

1. a adalah *intercept* atau konstanta, dimana perolehan nilai a sebesar 173.

Artinya bahwa tanpa adanya variable stres kerja, besarnya nilai kinerja karyawan sebesar 173.

2. b adalah koefisien regresi, dimana perolehan nilai b sebesar 0,682. Artinya bahwa besarnya nilai regresi stres kerja sebesar 0,682. Setiap kenaikan 1

poin pada kinerja maka pengaruh sebesar 0,682 yaitu berasal dari stres kerja.

4.2.2.2 Koefisien Korelasi

Uji korelasi dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi sederhana dengan metode *Pearson* atau sering disebut *Product Moment Pearson*. Uji Koefisien Korelasi *Pearson* adalah uji statistik untuk menguji 2 variabel yang berdata rasio ataupun data yang berisi angka riil yaitu data sesungguhnya yang diambil langsung dari angka asli. Untuk mengetahui terdapat hubungan atau tidak dapat dilihat dari nilai signifikansi dan seberapa kuat hubungan tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi atau r . Nilai korelasi (r) berkisar antara 1 sampai -1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah. Nilai positif menunjukkan hubungan searah (X naik maka Y naik) dan nilai negatif menunjukkan hubungan terbalik (X naik maka Y turun). Kategori korelasi dapat dibagi sesuai tabel di bawah ini:

Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

(Sumber: Sugiyono, 2012)

Jika dilihat dari nilai signifikansi, kedua variabel yang diuji dikatakan memiliki hubungan apabila nilai signifikansi < 0.05 dan tidak terdapat hubungan apabila nilai signifikansi > 0.05 . Hasil uji korelasi dapat dilihat pada tabel 4.36

Tabel 4.36
Koefisien Korelasi

		Correlations	
		Stress Kerja	Kinerja
Stress Kerja	Pearson Correlation	1	.857**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	58	58
Kinerja	Pearson Correlation	.857**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	58	58

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan uji korelasi diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan signifikan antara Stress Kerja (X) dan Kinerja (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0.857 yang termasuk dalam kategori korelasi dengan tingkat hubungan yang sangat kuat.

4.2.2.3 Koefisien Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh Variabel independen terhadap variabel dependent. Koefisien

determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dari variabel dependen. Koefisien determinasi dapat diperoleh dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi atau *R Squared* (R^2). Hasil uji determinasi dapat dilihat pada tabel 4.37

Tabel 4.37
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.734	.729	1.838

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja

Berdasarkan output diatas didapatkan nilai R2 sebesar 0.734, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Stress Kerja (X) mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 73.4%

4.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh Kinerja Karyawan (Y) sebagai penjelas/independen dan secara individual menerangkan Stres Kerja (X) dependen. Rumusan hipotesis parsial yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$H_1 : \beta \neq 0$, artinya terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

4.3.1 Uji T

Analisis pengujian individual atau parsial (Uji t) diperlukan untuk mengetahui bahwa variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Pengambilan keputusan dalam uji ini didasarkan pada tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Hasil uji T dapat dilihat pada tabel 4.38 dengan menggunakan *Software IBM SPSS 21.0*.

Tabel 4.38
Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.173	2.647		-.065	.948
	Stress Kerja	.682	.055	.857	12.419	.000

a. dependent variable: Kinerja

Dasar pengambilan keputusan uji t adalah jika :

- a. $T_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan
- b. $T_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak berpengaruh secara signifikan

n = jumlah responden , k = variabel bebas

Rumus untuk mencari T tabel adalah :

$$T_{tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1)$$

$$T_{tabel} = (0,05/2 ; 58-1-1)$$

T tabel = (0,025 ; 56)

T tabel = 2.003

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa hasil uji hipotesis untuk variabel Stres Kerja (X) memperoleh nilai t hitung sebesar $12.419 > 2.009$ dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Stres Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Hasil penelitian ini didukung oleh teori Wahyudi (2017:157), stres kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karena stres merupakan energi yang dapat menggerakkan individu dalam mencapai tujuan. Stres yang terjadi dari sikap dan tindakan yang menghambat proses pencapaian tujuan disebut stres yang bersifat disfungsional. Hal tersebut membuktikan bahwa stres kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung pula oleh hasil penelitian Ika Ruhana (2016) yang menyatakan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini membuktikan bahwa stres kerja rendah maka kinerja optimal dan apabila stres kerja tinggi, maka kinerja karyawan tidak optimal.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Asumsi Klasik merupakan uji pra-syarat yang harus dilakukan sebelum uji hipotesis. Dalam penelitian ini uji hipotesis menggunakan analisis regresi linear sederhana dimana asumsi yang harus terpenuhi adalah data harus berdistribusi normal dan linear.

1. Normalitas

Uji normalitas data adalah hal yang lazim dilakukan sebelum sebuah metode statistik. Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas yang digunakan adalah uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai lebih dari 0,05. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.9

Tabel 4.9
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Stress Kerja	Kinerja
N		58	58
Normal Parameters ^a	Mean	47.98	32.57
	Std. Deviation	4.431	3.530
Most Extreme Differences Absolute		.124	.110
	Positive	.071	.077
	Negative	-.124	-.110
Kolmogorov-Smirnov Z		.943	.840
Asymp. Sig. (2-tailed)		.336	.480

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan output diatas diketahui bahwa variabel Stres Kejra (X) dan Kinerja (Y) dalam penelitian ini memperoleh nilai signifikansi > 0.05,

sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh data dalam penelitian berdistribusi normal.

2. Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Uji linearitas dilakukan dengan menguji taraf keberartian *equation of linearity* dari hubungan linearitas tersebut. Linearitas menunjukkan variasi hubungan linier dari variabel yang diuji. Data yang baik adalah data yang memiliki hubungan yang linear antara variabel predictor (X) dengan variabel kriterium (Y). Kedua variabel dapat dikatakan memiliki hubungan yang linear signifikan apabila *Dequation from linearity* memiliki nilai signifikansi > 0.05 . Hasil uji Linearitas dapat dilihat pada tabel 4.10

Tabel 4.10
Uji Linearitas

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kin Between (Combined)	573.424	17	33.731	9.863	.000
erj Groups					
a * Linearity	521.042	1	521.042	152.352	.000
Str					
ess					
Ker					
Deviation from Linearity	52.382	16	3.274	.957	.517
ja					
Within Groups	136.800	40	3.420		
Total	710.224	57			

Berdasarkan output uji linieritas diatas didapatkan nilai signifikansi sebesar $0.517 > 0.05$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Stress Kerja (X) dan Kinerja (Y) memiliki hubungan linear signifikan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Systel Indonesia, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai kondisi stres kerja pada PT. Systel Indonesia termasuk kedalam kategori baik. Meskipun berdasarkan fakta dilapangan bahwa tingginya tingkat stres yang terjadi pada karyawan PT. Systel Indonesia akibat dari banyaknya karyawan yang dihadapkan pada beberapa pekerjaan yang rumit, banyaknya pesaing dan pengabdianya yang kurang dihargai atasan.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai kinerja karyawan termasuk dalam kategori baik. Meskipun kenyataan dilapangan bahwa terjadinya penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tepat, sering menunda pekerjaan sehingga menghambat target kerja dan bisa menimbulkan stres. Pada dasarnya kinerja merupakan kualitas dan kuantitas seorang karyawan.
3. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menggunakan analisis regresi linier sederhana dan hasilnya menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Systel

Indonesia. Dengan demikian semakin rendah tingkat stres karyawan maka kinerjanya akan semakin tinggi dan prestasi kerja akan tercapai. Akan tetapi apabila stres karyawan tinggi maka kinerjanya akan menurun.

5.2 Saran

Berdasarkan analisa data dan pembahasan pada bab sebelumnya maka saran yang dapat disampaikan adalah:

1. Bagi karyawan PT. Systel Indonesia, agar lebih bisa mengelola stres dengan cara tidak emosi apabila dihadapkan pada pekerjaan yang rumit, tidak suka menunda pekerjaan agar tidak menghambat target kerja, dan bekerja dengan cepat dan tepat agar bisa dihargai atau diakui oleh atasan.
2. Bagi Karyawan PT. Systel Indonesia, agar tidak menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan agar tidak menimbulkan stres kerja akibat penumpukan pekerjaan yang telah dilimpahkan sebelumnya.
3. Bagi PT. Systel Indonesia, perusahaan harus lebih memperhatikan kondisi karyawannya agar terhindar dari stres kerja yang berpengaruh pada kinerjanya. Perusahaan harus lebih menghargai usaha dan waktu yang telah diberikan karyawan untuk perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Erlangga.
- Handoko, Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:BPFE.
- Handoko, Hani.2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:BPFE.
- Hasibuan, Melayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya.
- P. Robbins, Stephen. 2003. Perilaku Organisasi. Jakarta:Salemba Empat.
- P. Robbins, Stephen. 2012. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta:Salemba Empat.
- P. Siagian, Sondang. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priyoto. 2014. Konsep Manajemen Stres. Yogyakarta:Nuha Medika.
- Ruhana. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 31 No. 1 Februari 2016. Universitas Brawijaya Malang.
- Samsudin, Sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga. Bandung:Pustaka Setia.
- Sedarmayanti, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung:Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung:Mandar Maju.

- Sugiyono. 2017. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung:Alfabeta.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:CV.Andi Offset.
- Sutrisno, Edi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Prenada Media.
- Sutrisno. 2014. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Madrasah Aliyah Demak*. Skripsi Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Diakses Mei 2018.
- Undang-undang No. 23 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi*, Edisi Pertama. Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Wahyudi. 2014. *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi*. Bandung:Alfabeta.
- Wartono, Tri. 2017. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Majalah Mother and Baby*. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Vol. 4, No. 2 April 2017. Universitas Pamulang.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta:PT. Rajagrafindo Persada.
- Yasinta. 2016. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Batik Brotseno Sragen*. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. Diakses Pada September 2018.