

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KINERJA  
KARYAWAN BENGKEL PEMELIHARAAN TABUNG LPG 3  
KG PT. ADIL BERSAMA INDRA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian  
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar  
Sarjana Psikologi  
Universitas Medan area

Diajukan Oleh :  
**TRIHANDAYANI BR TARIGAN**  
**18.860.0511**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

### HALAMAN PERSETUJUAN

**JUDUL SKRIPSI** : HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA  
DENGAN KINERJA KARYAWAN  
BENKEL PEMELIHARAAN TABUNG  
LPG 3KG PT. ADIL BERSAMA INDRRA

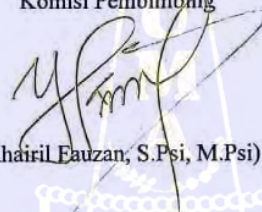
**NAMA MAHASISWA** : TRI HANDAYANI BR TARIGAN

**NO. STAMBUK** : 18.860.0511

**BAGIAN** : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

**MENYETUJUI:**

Komisi Pembimbing

  
(Khairil Fauzan, S.Psi, M.Psi)

**MENGETAHUI:**



(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)



(Hastuti, S.Psi, Ph.D)

**Tanggal Sidang,**  
16 Februari 2023

## LEMBAR PENGESAHAN

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dan diterima untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh Derajat Sarjana (S1) Psikologi

Pada tanggal,  
16 Februari 2023

Mengesahkan Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area



### DEWAN PENGUJI

1. **Drs. Mulia Siregar, M.Psi**
2. **Cut Sarah, S.Psi, M.Psi, Psikolog**
3. **Khairil Fauzan, S.Psi, M.Psi**
4. **Khairuddin, S.Psi, M.Psi**

### TANDA TANGAN



### **HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Tri Handayani br Tarigan  
NPM : 18.860.0511  
Tahun Terdaftar : 2018  
Program Studi : Psikologi

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 16 Februari 2023





**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**  
**SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

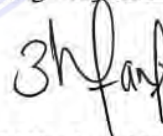
Nama : Tri Handayani br tarigan  
NPM : 188600511  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Eklusif (Non Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan Antara Stres kerja dengan Kinerja Karyawan Bengkel Pemeliharaan Tabung LPG 3 Kg PT. Adil Bersama Indra. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan).

Dengan Hak Bebas Royalti Non Eklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 16 Februari 2023

Yang menyatakan



Tri Handayani br Tarigan

## HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN BENGKEL PEMELIHARAAN TABUNG LPG 3 KG PT. ADIL BERSAMA INDRA

Oleh:

**TRI HANDAYANI BR TARIGAN**

**188600511**

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan kinerja bengkel pemeliharaan tabung LPG 3 KG PT. Adil Bersama Indra. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif untuk mencapai tujuan penelitain. Populasi dalam penelitian adalah karyawan workshop PT. Adil Bersama Indra. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan workshop PT. Adil Bersama Indra jumlah sampel sebanyak 38 responden. Subjek ditentukan dengan menggunakan metode *total sampling*. Penelitian ini menggunakan satu skala psikologi yaitu skala stress kerja dengan menggunakan model skala *likert* dan untuk variabel kinerja menggunakan data dokumentasi dari perusahaan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Korelasi Product Moment Pearson*. Berdasarkan analisis data diperoleh, koefisien korelasi sebesar  $-0,559$  dan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , yang artinya semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan akan menurun. Hasil ini menunjukkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu terdapat hubungan negatif antar stres kerja dengan kinerja. Berdasarkan perhitungan mean hipotetik dan empirik stress kerja tergolong sedang yaitu sedang yang mengarah ke tinggi dimana mean hipotetik  $57,5$  lebih kecil dari mean empirik  $65,28$  sedangkan kinerja dilihat dari data dokumentasi perusahaan dengan empat kriteria gradenya maka dari rata-rata nilai yang diperoleh untuk kinerja berada di  $67,04$  dengan ingradenya cukup atau mengarah ke dua kategori terbawah atau rendah. Adapun sumbangan efektif dari stres kerja terhadap kinerja sebesar  $31,30\%$ .

**Kata Kunci** : Stres kerja, Kinerja, Karyawan

**CORRELATION BETWEEN WORK STRESS AND EMPLOYEE  
PERFORMANCE 3 KG LPG MAINTENANCE WORKSHOP  
PT. ADIL BERSAMA INDRA**

**By:**

**TRI HANDAYANI BR TARIGAN**

**188600511**

**ABSTRACT**

This study aims to determine the correlation between work stress and the performance of the 3 KG LPG cylinder maintenance workshop at PT. Adil Bersama Indra. This study uses quantitative methods to achieve research objectives. The population in the study were workshop employees at PT. Fair with Indra. The sample in this research is the workshop employees of PT. Adil Bersama Indra total sample of 38 respondents. Subjects were determined using the total sampling method. This study uses a psychological scale, namely the work stress scale using the Likert scale model and for performance variables using documentation data from the company. The data analysis method used in this study is the Pearson Product Moment Correlation. Based on the analysis of the data obtained, the correlation coefficient is - 0.559 and a significance of 0.000. These results indicate that the hypothesis proposed in this study is accepted, namely that there is a negative relationship between work stress and performance. Based on the calculation of the hypothetical and empirical mean, work stress is classified as moderate, namely moderate which leads to high where the hypothetical mean is 57.5 less than the empirical mean 65.28, while performance is seen from company documentation data with four grade criteria, then the average value obtained for performance is at 67.04 with sufficient ingrade or leading to the two lowest or low categories. The effective contribution of work stress to performance is 31.30%.

**Keywords:** Work Stress, Performance, Employees

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur saya panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena dengan rahmat, karunia dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “ Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan Bengkel Pemeliharaan Tabung LPG 3 KG PT. Adil Bersama Indra “ sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di Universitas Medan Area. Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan orang lain, oleh karena itu dalam kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ketua Yayasan H.Agus Salim Universitas Medan Area, Bapak Drs, M. Erwin Siregar, MBA
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc selaku rektor Universitas Medan Area
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Kepala Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Universitas Medan Area.
5. Bapak Khairil Fauzan K. S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing yang selalu sabar membimbing, memberikan masukan dan serta memotivasi peneliti dalam mengerjakan skripsi ini.



6. Bapak Khairuddin, S.Psi, M.Psi selaku pembeding, dan ibu Cut Srah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku sekretaris, yang telah memberikan masukan-masukan serta saran positif yang membangun sehingga peneliliti mampu menyelesaikan skripsi ini.
7. Karyawan PT. Adil Bersama Indra selaku sampel dalam penelitian ini yang telah bersedia meluangkan waktunya membantu peneliti dalam pengisian kuesioner.
8. Teristimewa peneliti mengucapkan terima kasih kepada orang tua peneliti Bapak Yusuf Tarigan dan Ibu Ros Gurusinga atas kepercayaan, doa, harapan, kasih sayang dan semangat yang diberikan.
9. Abang, kakak dan adik saya David, Dwi dan Jonathan yang telah mendukung, menemani, dan memberi semangat kepada peneliti selama ini.
10. Edi Candra Sinulingga selaku orang terdekat saya yang telah membantu, menemani, mendoakan serta memberikan semangat kepada saya.
11. Peneliti juga mengucapkan terimakasih kepada Esterlina Tarigan yang sudah membantu, menemani dan mendukung dalam proses skripsi saya.
12. Teman-teman seperjuangan peneliti, dan teman-teman kelas C1 Malam Psikologi stambuk 2018, yang telah banyak memberi dukungan, menemani dan memotivasi peneliti dari masa perkuliahan hingga selesainya skripsi ini.
13. Teman yang menemani saya kesana kemari, yang mau membantu dan selalu bertanya mengenai progres skripsi saya, Theo Give Sembiring yang senantiasa menemani mengerjakan skripsi meskipun sebatas membuka laptop.

14. Peneliti juga mengucapkan terimakasih kepada keluarga yang sudah mendukung, mendoakan, dan membimbing hingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.

15. Serta semua pihak yang tidak saya sebutkan satu per satu, namun telah turut membantu saya dalam menyelesaikan penelitian ini.

Peneliti juga menyadari bahwa didalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, maka dari itu segala bentuk kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi ilmu pengetahuan serta dapat memberikan informasi bagi pembaca

Medan, 16 Februari 2023

Tri Handayani br Tarigan

188600511

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO.....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah .....	7
E. Tujuan Penelitian .....	7
F. Manfaat Penelitian .....	8
1. Manfaat teoritis.....	8
2. Manfaat praktis .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
A. Pengertian Karyawan .....	9
B. Kinerja.....	11
1. Pengertian Kinerja .....	11
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	12
3. Indikator-Indikator Kinerja .....	16

4. Aspek-Aspek Kinerja .....	19
C. Stres Kerja.....	23
1. Pengertian Stres .....	23
2. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	24
3. Jenis Stres .....	27
4. Aspek-Aspek Stres Kerja .....	28
5. Indikator Stres Kerja.....	30
D. Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan .....	33
E. Kerangka Konseptual .....	35
F. Hipotesis.....	35
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
A. Tipe Penelitian .....	36
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	36
C. Definisi Operasional Variable Penelitian.....	36
1. Stres Kerja .....	37
2. Kinerja Karyawan.....	37
D. Populasi dan Sampel .....	37
1. Populasi Penelitian .....	37
2. Sampel Penelitian .....	37
E. Teknik Pengumpulan Data.....	38
F. Teknik Analisis Data.....	39
1. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	40
2. Uji Analisis Korelasi .....	41
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>42</b>
A. Orientasi Kancas Penelitian.....	42
B. Persiapan Penelitian .....	43
1. Persiapan Administrasi.....	43
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian .....	43
C. Pelaksanaan penelitian .....	45
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	47
1. Uji Asumsi.....	47
2. Hasil Uji Analisis Data.....	49

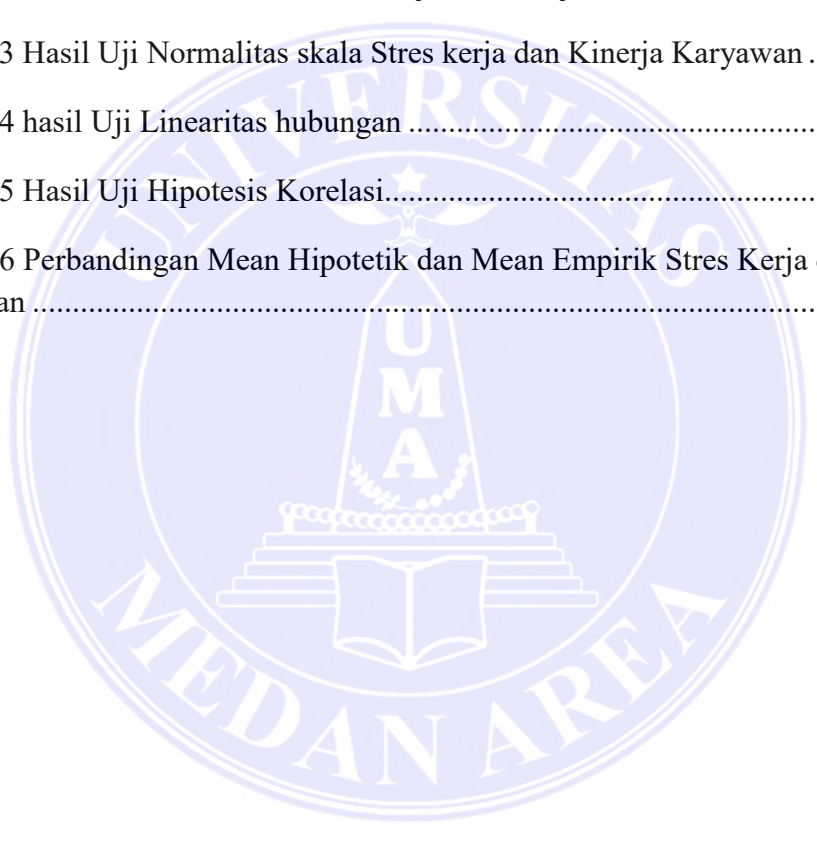


E. Pembahasan.....	54
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>58</b>
1. Simpulan .....	58
2. Saran.....	59
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>60</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Realisasi penyelesaian perbaikan tabung .....	4
Tabel 3.1 Tabel skor pilihan jawaban responden .....	39
Tabel 4.1 Distribusi butir skala Stres Kerja sebelum uji coba .....	44
Tabel 4.2 Distribusi butir skala Stres Kerja setelah uji coba.....	47
Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas skala Stres kerja dan Kinerja Karyawan .....	48
Tabel 4.4 hasil Uji Linearitas hubungan .....	49
Tabel 4.5 Hasil Uji Hipotesis Korelasi.....	50
Tabel 4.6 Perbandingan Mean Hipotetik dan Mean Empirik Stres Kerja dan Kinerja Karyawan .....	53



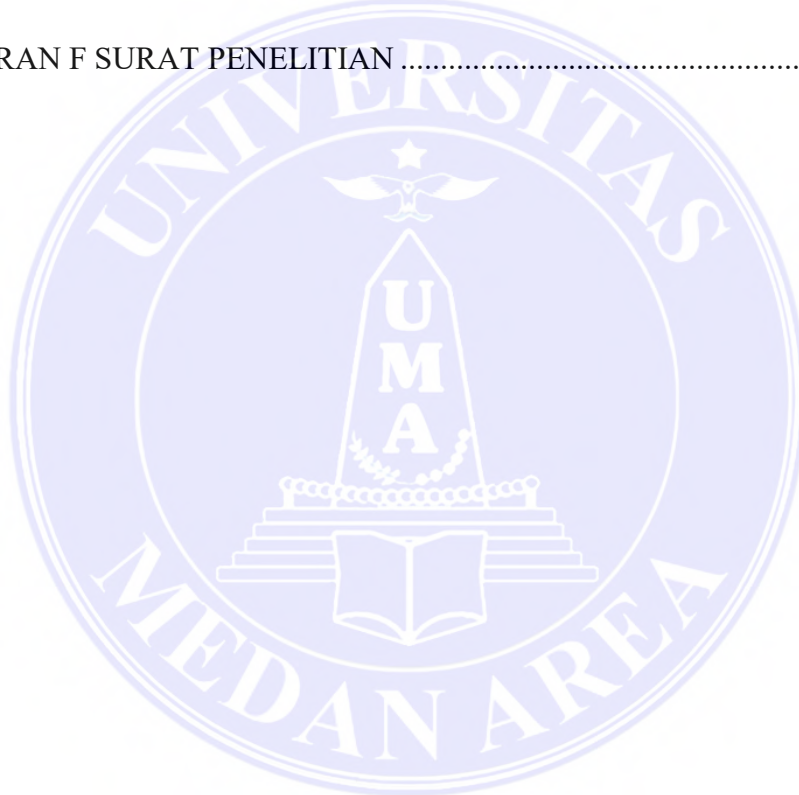
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	35
Gambar 4.1 Kurva Distribusi Stres Kerja .....	53



## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A ALAT UKUR PENELITIAN.....	63
LAMPIRAN B FORM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN.....	70
LAMPIRAN C UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS .....	74
LAMPIRAN D UJI ASUMSI.....	79
LAMPIRAN E HASIL ANALISIS KORELASI PRODUCT MOMENT .....	84
LAMPIRAN F SURAT PENELITIAN .....	87





## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Setiap perusahaan didirikan tentunya mempunyai keinginan dan tujuan guna untuk peningkatan dan pengembangan perusahaan dan mendapatkan keuntungan serta mensejahterakan karyawan yang ada dalam perusahaan. Sumber daya manusia sangat lah dibutuhkan oleh perusahaan agar dapat berpartisipasi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan tersebut. Sumber daya manusia/karyawan yang diinginkan oleh setiap perusahaan merupakan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang baik merupakan kinerja dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018).

Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya sangat penting bagi perusahaan untuk mengenali dan memahami berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja baik faktor- faktor akibatnya ( Anwar Prabu, 2017 ).

Ciri kinerja karyawan yang baik menurut Husein Umar (1997), meliputi beberapa aspek yaitu, mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif,

kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu.

Ciri kinerja karyawan yang buruk adalah tidak pernah tepat waktu, terus menerus membuat alasan, performa kerja buruk, tidak dapat bekerjasama dengan baik, tidak bertanggung jawab dan memiliki kecenderungan untuk menyalahkan orang lain disekelilingnya.

Robbins (2006) mengatakan Dampak kinerja yang baik yaitu perusahaan akan berkembang dengan pesat, perusahaan akan memperoleh target yang telah direncanakan dengan tepat sasaran, dapat mengurangi risiko-risiko yang akan terjadi dalam perusahaan, karyawan juga akan semakin kompak karena bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan perusahaan dimata publik menjadi baik dan disegani oleh pesaing-pesaing dalam usaha sejenis.

Dampak kinerja yang buruk akan berakibat pada minimnya produktivitas karyawan dalam perusahaan, dan akan berdampak pada karyawan juga karena jika produktivitas perusahaan menurun otomatis akan ada pengurangan karyawan didalam perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di Bengkel Pemeliharaan Tabung LPG 3 Kg PT. Adil Bersama Indra, yang bergerak di bidang perbaikan tabung yang tidak layak digunakan menjadi tabung yang baru, dimana semakin tinggi produksi yang dihasilkan maka semakin tinggi juga propit yang dihasilkan. Dari data karyawan PT. Adil Bersama Indra tahun 2021 diperoleh informasi bahwa ada 38 karyawan

workshop yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Karyawan bekerja mulai dari jam 8 pagi sampai jam 4:30 sore dan ada 2 jam untuk break/istirahat, sebelum pulang melakukan kebersihan selama 30 menit, hingga total jam kerja efektifnya adalah 7 jam dalam sehari dan masing-masing karyawan memiliki bidang dalam melakukan pekerjaannya, seperti pada divisi pembukaan valve, melakukan proses buka valve yang ada pada tabung sekitar 1400 tabung dalam sehari, pada divisi hydrostatic test, melakukan pengujian penguasaan pada tabung sekitar 1-2 jam dalam sehari, pada divisi blasting, melakukan pengelupasan sisa cat pada tabung sebanyak 1400 tabung dalam sehari, pada divisi pengecatan, melakukan pengecatan tabung yang sudah di blasting sekitar 500-600 tabung dalam sehari, pada divisi pengelasan, melakukan penambahan plat pada tabung yang kurang timbangan agar sesuai dengan berat standar yang diberikan oleh perusahaan sebanyak 1400 tabung dalam sehari, dan yang terakhir pada proses penyablonan dan muat tabung, melakukan pencantuman logo pada tabung sebanyak 1400 tabung hingga akhirnya tabung di muatkan kedalam truk.

Peneliti merupakan karyawan PT. Adil Bersama Indra bagian Administrasi, dari data yang diperoleh peneliti di perusahaan tersebut, terlihat ada fenomena penurunan kinerja karyawan yang secara detil dijabarkan pada table 1.1 berikut ini.

**Tabel 1.1**  
**Realisasi penyelesaian Perbaikan Tabung Pada Bengkel Pemeliharaan Tabung**  
**LPG 3 Kg PT. Adi Bersama Indra Tahun 2021**

No	Bulan	Target Perbaikan tabung	
		Target	Realisasi
1	Juni	30.940	30.520
2	Juli	30.940	26.420
3	Agustus	30.940	22.864
4	September	30.940	20.933
5	Oktober	30.940	21.220
6	November	30.940	21.220
7	Desember	30.940	19.290

Sumber: Bagian perbaikan Bengkel Pemeliharaan Tabung LPG 3 Kg  
 PT Adil Bersama Indra (2021)

Dari data diatas terlihat produktivitas perusahaan menurun. Ini berarti kinerja karyawan menurun. Kinerja karyawan ini dilihat dari standar yang harus dicapai, dimana perusahaan mempunyai target setiap bulannya harus mencapai 30,940 tabung. Setiap divisi masing-masing karyawan harus bisa menyelesaikan perbaikan sebanyak 1400 tabung dalam sehari, namun pada kenyataannya karyawan tidak mampu mengerjakan perbaikan sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan, berdasarkan hasil pengaduan dari karyawan di workshop penurunan kinerja karyawan tersebut disebabkan karena tuntutan pekerjaan yang diberikan atasan membuat kinerja karyawan menjadi tidak maksimal karena tekanan-tekanan pekerjaan yang tinggi sehingga energi karyawan untuk bekerja semakin berkurang, karyawan juga berpendapat bahwa pekerjaan



yang mereka lakukan melebihi kapasitas waktu yang dimiliki sehingga karyawan merasa dikerjar-kejar waktu dan waktu istirahat mereka menjadi berkurang. Perasaan tertekan menjadikan karyawan tidak rasional, merasa cemas, tegang, dan tidak dapat memusatkan perhatian pada pekerjaan. Beberapa karyawan juga sulit untuk berkonsentrasi, semangat bekerja mereka menjadi berkurang, pada saat sela jam kerja karyawan juga lebih suka untuk menyendiri tidak tertarik mengobrol bersama rekan kerja dan karyawan juga sering absen tidak mau lagi masuk kerja karena merasa tertekan. Hal tersebut memicu timbulnya stres kerja yang kemudian mempengaruhi produktivitas dan berimbas pada kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres menurut Handoko (2001). Menurut Widyastuti (2004) Stres adalah ketidakmampuan untuk mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional, dan spiritual manusia, yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut.

Ciri stres kerja yang tinggi adalah kesulitan konsentrasi dan mengingat, tanda-tanda karyawan yang mengalami gangguan konsentrasi adalah salah paham saat menerima instruksi dari atasan. Beberapa karyawan juga tidak bisa mengingat informasi yang baru disampaikan karena tak fokus, karyawan juga tidak bisa mengerjakan tugas dengan benar sehingga hasil pekerjaannya di bawah ekspektasi. Pada akhirnya, produktivitas kerja menurun. Kehilangan semangat kerja yaitu perilaku karyawan yang tidak bisa lagi merasakan semangat kerja, dan tidak termotivasi lagi untuk mengerjakan hal yang disukai. Menarik diri dari pergaulan,

karyawan yang stres tidak tertarik untuk mengobrol di sela jam kerja, bersama rekan kerja. Dan berusaha untuk selalu menghindar. Sering absen juga merupakan ciri dari stres kerja yang dialami oleh karyawan dimana karyawan sudah tidak mau lagi masuk kerja karena merasa tertekan.

Dampak dari stres dapat mengakibatkan hal-hal sebagai berikut menurut (Robbins dan Judge, 2013) yaitu Dampak Pada Fisik, sering timbul sakit kepala, mempunyai tekanan darah yang tinggi, yang terakhir bisa menyebabkan serangan jantung. Dampak Pada Psikologi, terjadi kebingungan, kegelisahan, kegalauan, menimbulkan rasa depresi, dan pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja. Dampak Pada Perilaku, terjadi penurunan produktivitas pekerja, membuat pekerja tidak berangkat kerja atau absen, yang terakhir menimbulkan pengunduran diri pada pekerjaan tersebut.

Berdasarkan uraian, data dan wawancara yang telah dilakukan, maka peneliti tertarik untuk meneliti “ **Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan Bengkel Pemeliharaan Tabung LPG 3 KG PT. Adil Bersama Indra**”

## **B. Identifikasi Masalah**

Masalah yang ingin diteliti dalam penelitian ini adalah hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Setiap karyawan memiliki tuntutan dan tekanan dari pekerjaannya, yang apabila tidak mampu untuk mengatasinya karyawan tersebut akan mengalami tekanan mental dan emosional. Tekanan ini apabila dibiarkan terus menerus akan menimbulkan stres pada karyawan, stres

yang dialami oleh karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan dan berdampak pada penurunan produktivitas kerja pada karyawan.

Melihat fenomena yang terjadi, hubungan stres kerja dengan menurunnya kinerja karyawan adalah mengenai tekanan dan tuntutan pekerjaan, lingkungan kerja yang kurang kondusif, gaya kepemimpinan didalam perusahaan, dan terjadinya miskomunikasi antar sesama rekan kerja. Melihat hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan Bengkel Pemeliharaan Tabung LPG 3 Kg PT. Adil Bersama Indra.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti membatasi tentang hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan di area workshop, dimana peneliti ingin mengetahui bagaimana hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan Bengkel Pemeliharaan Tabung LPG 3 Kg PT. Adil Bersama Indra.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah, apakah terdapat hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan Bengkel Pemeliharaan Tabung LPG 3 Kg PT. Adil Bersama Indra.

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dengan apa yang sudah dikemukakan dalam latar belakang masalah, tujuan penelitian ini adalah untuk melihat apakah ada Hubungan antara

Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan Bengkel Pemeliharaan Tabung LPG 3 Kg  
PT. Adil Bersama Indra.

## **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Manfaat teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu psikologi, khususnya dalam psikologi industri dan organisasi dan dapat bermanfaat untuk penelitian lebih lanjut sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian pada objek masalah yang sama dengan ruang lingkup pembahasan yang lebih luas.

### **2. Manfaat praktis**

Dapat memberikan masukan, kontribusi dan informasi bagi perusahaan mengenai pentingnya kinerja karyawan serta faktor yang mempengaruhinya. dan hasil penelitian ini bias sebagai bahan masukan untuk perusahaan dan karyawan, terkait stres kerja karyawan, bahwa emosional, fisik, intelektual, interpersonal dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Pengertian Karyawan

Menurut undang-undang Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakan dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. Sama halnya dengan hal tersebut menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Karimah, 2012).

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Beberapa pengertian karyawan menurut para ahli. Menurut Subri (2002), karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah Negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas itu.



Menurut Hasibuan (2002), pengertian karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa maupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.

Menurut (Mardiasmo, 2011) pengertian karyawan adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja baik sebagai pegawai tetap atau pegawai tidak tetap/tenaga kerja lepas berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri atau badan usaha milik Negara atau badan milik daerah.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan sebagai tenaga kerja atau yang menyelenggarakan pekerjaan perlu digerakkan sehingga mereka mempunyai keterampilan dan kemampuan dalam bekerja yang pada akhirnya akan dapat menghasilkan karya-karya yang bermanfaat untuk tercapainya tujuan organisasi. Karena tanpa kemampuan dan keterampilan karyawan sebagai pelaksana pekerjaan maka alat-alat dalam organisasi tersebut akan merupakan benda mati dan waktu yang digunakan akan terbuang sia-sia sehingga pekerjaan tidak efektif.

## **B. Kinerja**

### **1. Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan makna yang luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Amstrong dan Baron, 1998, Wibowo, 2016)

Menurut Kasmir (2016) menyebutkan, kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017) menyatakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standard hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Mangkunegara (2000) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan (Sriwidodo, Untung & Haryanto, 2010).

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017) juga menyebutkan kinerja pada dasarnya adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan karyawan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada masa periode tertentu.

## **2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2001) yaitu:

### **1) Motivasi**

Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

### **2) Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sifat positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

### 3) Stres Kerja

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

### 4) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyiaran dalam ruang kerja.

Menurut Moorhead dan Chung (dalam Sugiono 2009) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

#### 1) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang karyawan yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan dan kecakapan.

#### 2) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

### 3) Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Merupakan proses penempatan seorang karyawan yang sesuai dengan *background* pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dai kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

### 4) Kerjasama Tim (*teamwork*)

Melihat bagaimana seorang karyawan bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yang dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbale balik yang saling menguntungkan.

### 5) Kreatifitas



Merupakan kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

#### 6) Inovasi (*Inovation*)

Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.

#### 7) Inisiatif (*initiative*)

Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

Menurut Simamora (2012) kinerja dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor, yaitu :

#### 1) Faktor Individual

Terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi

#### 2) Faktor Psikologis

Terdiri dari persepsi, *attitude*, pembelajaran dan motivasi

#### 3) Faktor Organisasi

Terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja, adanya sarana pendukung serta kualitas dan kemampuan karyawan.

### 3. Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Bukhari dan Pasaribu (2019) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu :

#### 1) Kualitas (*Quality of work*)

Yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunaanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standard kerja.

#### 2) Komunikasi (*communication*)

Yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik kepada konsumen.

#### 3) Kecepatan (*Promptness*)

Yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.

#### 4) Kemampuan (*Copability*)

Yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin. Dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

#### 5) Inisiatif (*Initative*)

Yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaan sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan.

Sedangkan menurut Bangun (2012) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu :

##### 1) Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standard pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya.

## 2) Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut. Suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standard kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

## 3) Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Demikian pula, suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu.

## 4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

#### 5) Kemampuan kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

#### 4. Aspek-Aspek Kinerja

Menurut Miner (dalam Sutrisno, 2011) ada empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- 2) Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
- 3) Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.



- 4) Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Menurut Wirawan (2009) mengelompokan aspek-aspek kinerja menjadi tiga jenis yaitu :

- 1) Hasil Kerja

Kuantitas dan kualitas hasil kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat diukur jumlah atau kuantitas dan kualitasnya.

- 2) Perilaku Kerja

ketika berada di tempat kerja dan melaksanakan pekerjaannya, karyawan melakukan dua jenis kerja dan perilaku kepribadiannya.

- 3) Sifat Pribadi Yang Ada Hubungannya Dengan Pekerjaan

Pribadi yang diperlukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2005) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja :

### 1) Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesedihan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaannya dari rongrongan orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

### 2) Prestasi Kerja

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian jabatannya.

### 3) Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain. Penilaian menilai disiplin karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang dibebankan kepadanya.

### 4) Kreativitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga berdaya guna dan berhasil guna.

#### 5) Kerjasama

Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya secara vertical maupun horizontal, baik di dalam maupun di luar pekerjaan, sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

#### 6) Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

#### 7) Kepribadian

Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, member kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik, dan wajar.

#### 8) Prakarsa

Penilai menilai kemampuan yang orisinil dan berdasar inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, member alasan, mendapatkan kesimpulan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

#### 9) Kecakapan

Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatakan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlihat didalam penyusunan kebijakan dan didalam situasi manajemen.

#### 10) Tanggung jawab

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijakanya, pekerjaan dan hasil kerjanya, saran, dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan aspek-aspek yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, adanya sarana pendukung untuk bekerja, kualitas karyawan dalam bekerja, kuantitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya serta tanggung jawab pekerjaan.

## C. Stres Kerja

### 1. Pengertian Stres

Stres kerja merupakan respon fisik dan emosional pada kondisi kerja yang berbahaya, termasuk lingkungan dimana pekerjaan memerlukan kapabilitas, sumber daya, atau kebutuhan pekerja lebih banyak (Kitchel, 2002)

Menurut Charles D, Spielberg (dalam Andini 2005) menyebutkan bahwa stres kerja adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stress juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak meyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Handoko (2014) mengemukakan stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Menurut Robbins (2003) stres juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang.

Adapun Rivai (2009) stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan.

## **2. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja**



Terdapat empat faktor penyebab atau sumber munculnya stres atau stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja, faktor personal, faktor stres antar pribadi dan organisasi (Sopiah, 2008) :

#### 1) Faktor Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun sosial dilingkungan pekerjaan.

#### 2) Faktor Personal

Sedangkan faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga di mana pribadi berada dan mengembangkan diri. Adapun faktor kedua tidak secara langsung berhubungan dengan kondisi pekerjaan, namun karena dampak yang ditimbulkan cukup besar, maka faktor pribadi juga sebagai sumber atau penyebab munculnya stress.

#### 3) Faktor Antar Pribadi

*Stressor* ini akan semakin bertambah ketika karyawan dibagi dalam divisi-divisi dalam suatu departemen yang dikompertisikan untuk memenangkan target sebagai divisi terbaik dengan reward yang menggiurkan. Perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang, persepsi dan lain lainnya memungkinan munculnya stres.

#### 4) Organisasi

Banyak sekali ragam penyebab stres yang bersumber dari organisasi-organisasi. Pengurangan jumlah karyawan merupakan salah satu penyebab stres yang tidak hanya mereka yang kehilangan pekerjaan, namun juga untuk karyawan yang masih tinggal. Secara khusus karyawan yang masih tinggal akan mengalami peningkatan beban kerja, peningkatan rasa tidak aman dan tidak nyaman dalam bekerja serta kehilangan rekan kerja.

Menurut Carry Cooper (dalam Wibowo, 2014) faktor-faktor yang dapat menimbulkan dan menyebabkan stres kerja antara lain :

#### 1) Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pekerja mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Banyaknya pekerjaan yang digunakan melebihi kapasitas kemampuan karyawan tersebut. Akibatnya karyawan tersebut mudah lelah dan berada dalam ketegangan tinggi.

#### 2) Konflik Peran

Ada sebuah penelitian menarik tentang stres kerja menemukan bahwa sebagian besar pekerja yang bekerja diperusahaan yang sangat besar atau yang kurang memiliki struktur yang jelas, mengalami stres karena konflik peran. Mereka stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan oleh manajemen.

### 3) Pengembangan Karir

Setiap orang pasti punya harapan-harapan ketika mulai bekerja disuatu perusahaan atau organisasi. Namun pada kenyataan impian dan cita-cita mereka untuk mencapai prestasi dan karier yang baik sering kali tidak terlaksana.

Berdasarkan beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat terjadi karena beban kerja yang terlalu tinggi, tekanan atau desakan waktu, sistem pengawasan yang kurang baik, hubungan yang kurang baik dengan orang lain dalam lingkup pekerjaannya, serta adanya konflik antar pribadi maupun antar kelompok.

### 3. Jenis Stres

Tidak semua stres itu buruk, kenyataannya, banyak orang yang setuju kalau kita memang membutuhkan stres sampai derajat tertentu agar tetap sehat, namun bagaimana stres bisa menjadi uatu yang baik apabila stres dianggap sebagai sebuah motivasi positif, stress dapat dianggap sebagai sesuatu yang menguntungkan, apabila melebihi poin optimal yang menguntungkan stres ternyata lebih membawa keburukan daripada kebaikan. Menurut (*National Safety Council 2004*) stres dibagi menjadi dua jenis yaitu :

#### 1) Stres baik

Yaitu segala situasi dan kondisi apapun yang menurut anda dapat memotivasi atau memberikan inspirasi. Promosi jabatan dan cuti yang dibayar adalah contoh-contoh dari stres baik.

## 2) Stres buruk

Yaitu stres yang membuat anda menjadi marah, tegang, bingung, cemas, merasa bersalah, atau kewalahan. Stres buruk dibagi menjadi dua bentuk yaitu stres akut dan stres kronik.

## 4. Aspek-Aspek Stres Kerja

Menurut Braham (dalam Handoyo, 2001), aspek-aspek stres kerja meliputi empat aspek, yaitu :

- 1) Fisik, yaitu sulit tidur atau tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi.
- 2) Emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitive, gelisah dan cemas, Suasana hati mudah berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan depresi, gugup agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental.

- 3) Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja.
- 4) Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengginkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, dan mudah menyalahkan orang lain.

Robbins dan Judge (2011) mengatakan bahwa aspek-aspek stres kerja adalah sebagai berikut :

#### 1) Aspek Fisiologis

Gejala awal yang akan ditimbulkan ketika seseorang mengalami stres kerja biasanya ditandai oleh gejala fisiologis. Stres dapat menyebabkan penyakit di dalam tubuh yang ditandai dengan perubahan metabolisme tubuh seperti peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, serta dapat menyebabkan penyakit jantung.

#### 2) Aspek Psikologis

Stres dapat menyebabkan ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, sikap suka menunda dan lainnya yang dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan terhadap berbagai hal terutama dalam hal pekerjaan.

#### 3) Aspek Perilaku



Stres yang berkaitan dengan perilaku adalah seperti perubahan dalam produktivitas, meningkatnya absensi, dan tingkat keluarnya karyawan dari perusahaan. Dampak lainnya adalah perubahan dalam kebiasaan sehari-hari seperti gangguan makan, gangguan tidur, dan juga peningkatan dalam konsumsi rokok maupun alkohol.

Berdasarkan aspek-aspek stres kerja yang telah dipaparkan para ahli di atas, aspek stres kerja yang digunakan dalam penelitian adalah aspek menurut Braham (dalam Handoyo,2001) yang dirasakan lebih sesuai untuk mengukur stres kerja yang dialami oleh karyawan PT. Adil Bersama Indra.

## **5. Indikator Stres Kerja**

Menurut Robbins dalam (Sulistiyani, Widiana & Sutopo, 2017) indikator yang digunakan stres kerja adalah :

### **1) Beban kerja**

Beban pekerjaan yang ditanggung dan harus diselesaikan seorang karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan stres kerja.

### **2) Sikap pimpinan**

Perilaku seorang pimpinan kepada bawahannya. Sikap pimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

### **3) Peralatan kerja**

Benda yang digunakan dalam mendukung pelaksanaan kerja, seperti alat tulis kantor, komputer, printer dll

4) Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja adalah kondisi disekitar tempat karyawan bekerja

5) Suatu pekerjaan dan karir

Suatu pekerjaan dan karir adalah kedudukan seorang karyawan didalam perusahaan.

Menurut Massie Et Al (2018) indikator yang digunakan dari variable stres kerja yaitu :

- 1) Tuntutan Tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seorang seperti kondisi kerja tata kerja letak fisik.
- 2) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang diminkan dalam suatu oganisasi.
- 3) Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.

- 4) Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- 5) Kepemimpinan organisasi, memberikan gaya manajemen pada organisas. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Sedangkan Menurut yasa (2017) indicator yang digunakan dari variable stres kerja yang dikembangkan oleh Rizzom House dan Lirtzman yaitu :

- 1) Keadaan monoton bersifat diulang-ulang dan rutinitas dan hanya kadang-kadang saja memerlukan perhatian
- 2) Beban pekerjaan diukur dari persepsi karyawan mengenai beban kerja yang dirasa berlebihan dari beban fisik maupun beban mental
- 3) Keadaan lingkungan yaitu cuaca kerja, penerangan dan kebisingan
- 4) Keadaan kejiwaan yaitu tanggung jawab, kekhawatiran atau konflik dan penyakit atau perasaan sakit.

#### **D. Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan**

Stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak kinerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Bila tidak ada stres tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan kinerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Pada tingkat stres yang rendah kinerja karyawan tinggi. Pada kondisi ini karyawan tidak memiliki tantangan dan muncul kebosanan karena understimulation. Seiring dengan kenaikan stres sampai pada suatu titik optimal, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi ini disebut tingkat stres yang optimal. Pada tingkat stres yang optimal ini, akan menciptakan ide-ide yang inovatif, antusiasme, dan output yang konstruktif.

Pada tingkat stres yang sangat tinggi kinerja karyawan juga rendah. Pada kondisi ini terjadi penurunan kinerja. Tingkat stress yang berlebihan akan menyebabkan karyawan dalam kondisi tertekan, karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu berat.

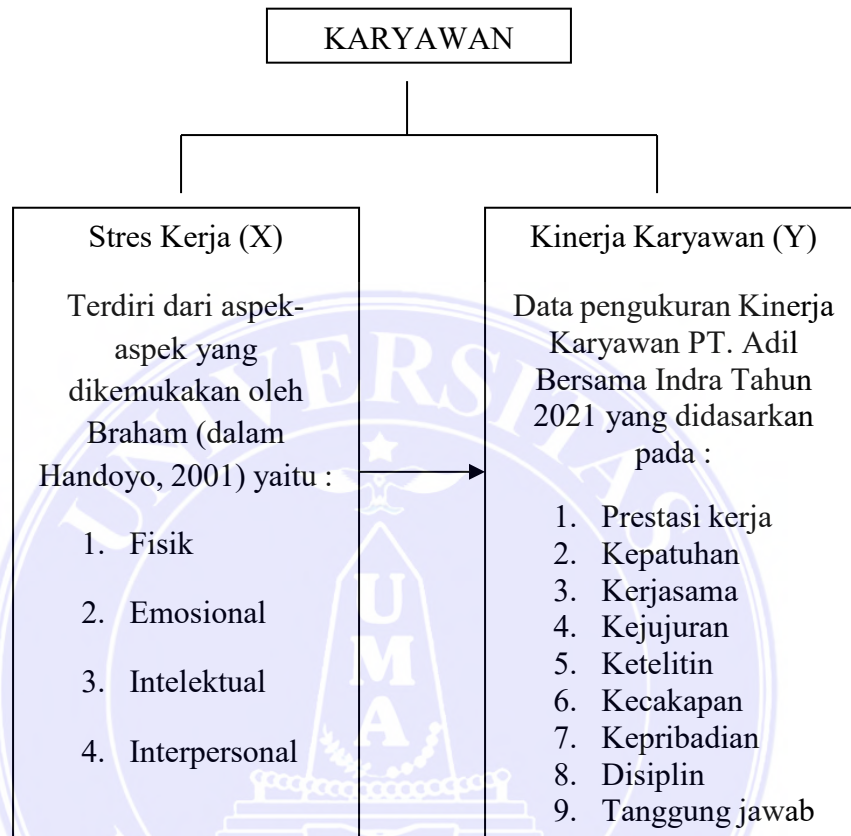
Stres yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap kinerja. Pada tingkat tertentu stres itu perlu. Apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para karyawan tidak akan merasa ditantang dengan akibat bahwa kinerja akan menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya stres, karyawan merasa perlu mengarahkan segala

kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik, bagi seorang pimpinan tekanan-tekanan yang diberikan kepada seorang karyawan haruslah dikaitkan dengan apakah stres yang ditimbulkan oleh tekanan-tekanan tersebut masih dalam keadaan wajar.

Berdasarkan uraian diatas, pernyataan ini juga didukung dengan penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Felix 2010 “Analisis Hubungan Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan di Bagian Produksi Pada PT. Sinar Eksputra.” Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara stress kerja (gejala fisik, gejala dalam wujud perilaku, gejala kerja, kemampuan meningkatkan hasil yang dicapai serta semangat kerja pada PT. Sinar Eksputra terdapat korelasi yang kuat dan negatif yang menunjukkan bahwa terdapat hubunganyang signifikan antara stres kerja dengan produktivitas tenaga kerja, jika stres kerja menurun maka produktivitas tenaga kerja akan meningkat. Sedangkan koefisien determinasi sebesar  $r^2 = (-0,603)^2$  berarti 36% variasi perubahan produktivitas kerja dipengaruhi oleh variasi perubahan stres kerja karyawan.



## E. Kerangka Konseptual



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

## F. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Dengan asumsi semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan akan menurun, begitu juga sebaliknya semakin rendah stres kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tipe Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang spesifiknya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian. Menurut Sugiyono (2013) penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan pengumpulan data menggunakan instrument penelitian dengan analisis bersifat statistik yang memiliki tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan serta hubungan variable terhadap obyek yang diteliti bersifat kasual.

#### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Adapun variable penelitian ini adalah sebagai berikut

- a) Variabel Bebas (X) : Stres Kerja
- b) Variabel Terikat (Y) : Kinerja Karyawan

#### **C. Definisi Operasional Variable Penelitian**

Definisi operasional merupakan bagaimana suatu variable diukur untuk mengetahui baik dan buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Berikut definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

## 1. Stres Kerja

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan selama bekerja yang diakibatkan oleh faktor dari pekerjaannya. Semakin tinggi skor yang diperoleh dalam skala stress kerja berarti semakin tinggi tingkat stress kerja yang dimiliki karyawan, dan begitu juga sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah pula stress kerja pada karyawan.

## 2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya, baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang dicapai serta terpenuhinya standard pelaksana kinerja.

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan sumber data yang diperlukan dalam suatu penelitian. Penentuan sumber data dalam suatu penelitian sangat penting dan menentukan keakuratan hasil penelitian (Saryono, 2011). Maka populasi dalam penelitian ini berjumlah 38 orang.

### 2. Sampel Penelitian

Peneliti ingin menggunakan teknik non probability sampling. Sugiyono (2014) mengatakan bahwa teknik non probability sampling adalah teknik

penarikan sampel yang tidak memberikan peluang bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dan peneliti akan menggunakan teknik total sampling. Menurut Sugiyono (2014) mengatakan bahwa total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Total sampling disebut juga sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Maka dari uraian di atas, teknik penarikan sampel yang digunakan sebagai penelitian sebanyak 38 karyawan di workshop PT. Adil Bersama Indra.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yaitu cara-cara yang ditempuh peneliti untuk mengumpulkan data secara obyektif (Syahrums, 2012). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode skala yang merupakan kesepakatan sebagai acuan dalam menentukan panjang pendeknya interval yang ada pada alat ukur, sehingga jika alat ukur tersebut digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Adapun skala pengukuran yang digunakan adalah dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variable penelitian. Dengan skala likert, maka variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variable. Kemudian indikator tersebut

dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. (Sugiyono, 2007).

Gradasi dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban diberi skor (Sugiyono, 2007), yaitu :

**Tabel 3.1**

**Tabel Skor Pilihan Jawaban Responden**

No	Pilihan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	4
2	Setuju (S)	3
3	Tidak Setuju (TS)	2
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## F. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian atau untuk menguji hipotesis-hipotesis penelitian yang telah dinyatakan sebelumnya. Analisis data adalah proses penyederhanaan data dan penyajian data dengan mengelompokkan dalam suatu bentuk yang mudah dibaca dan diinterpretasi (Silalahi, 2012).



## 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas adalah suatu ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2012). Validitas dalam penelitian dijelaskan dalam salah satu derajat ketepatan pengukuran tentang isi dari pernyataan/kuisisioner yang peneliti buat. Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan metode koefisien korelasi pearson (*Product moment coefisient of correlation*).

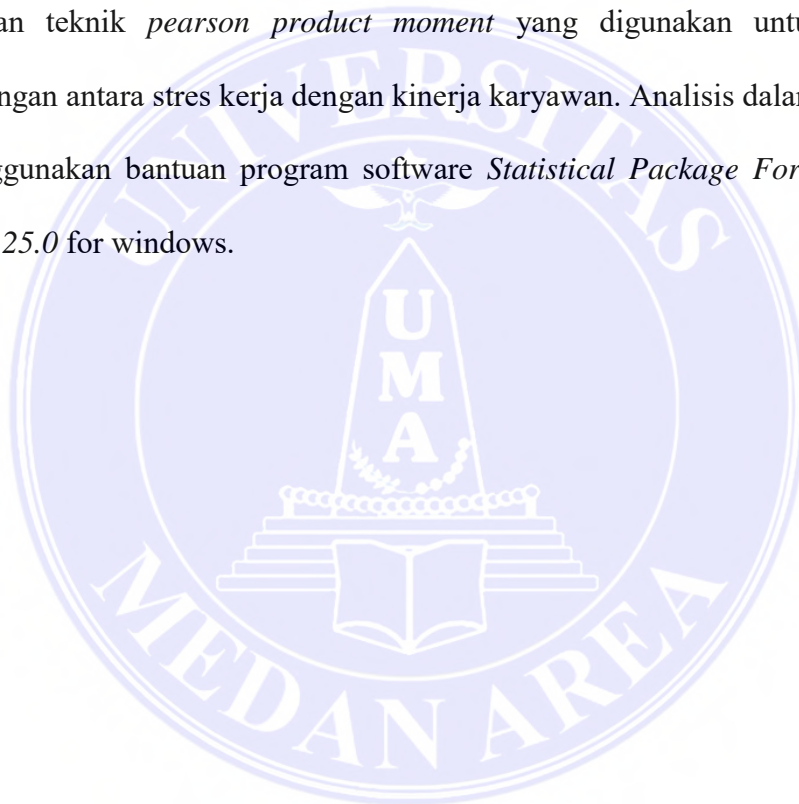
Setelah pengujian validitas, langkah selanjutnya adalah uji reliabilitas. Menurut Sugiyono (2014) suatu data dikatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bisa dipecah menunjukkan data yang tidak berbeda.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Instrumen yang sudah dipercaya dan reliabel akan menghasilkan data yang dipercaya juga. Uji reliabilitas dapat digunakan dengan rumus Alpha yang merupakan statistik paking umum digunakan untuk menguji reliabilitas instrument penelitian. Alternatif jawaban dari setiap pernyataan yang diajukan oleh peneliti berbentuk skala seperti 1-3, 1-5, 1-7 dan seterusnya atau jawaban yang menginterpretasikan penilaian sikap. (Suharsimi Arikunto, 2010).

## 2. Uji Analisis Korelasi

Analisis ini menunjukkan keeratan hubungan antara dua variabel atau lebih. Koefisien ini menunjukkan hubungan yang terjadi antara variabel independen dengan variabel dependen.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis korelasional dengan teknik *pearson product moment* yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Analisis dalam penelitian ini menggunakan bantuan program software *Statistical Package For Social (SPSS) versi 25.0* for windows.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat digunakan bagi pihak-pihak terkait, yaitu sebagai berikut :

#### 1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien  $r_{xy} = -0,559$  ;  $p (0,000) < 0,05$ . Ini berarti bahwa semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan akan menurun. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima. Stres kerja mempengaruhi kinerja, dimana faktor ini membentuk atau mempengaruhi sebesar 31,30 %.
2. Subjek penelitian kuantitatif ini, yakni para karyawan PT. Adil Bersama Indra yang dinyatakan memiliki stres kerja yang tinggi, sebab nilai rata-rata empirik dari variabel stres kerja yang diperoleh, yakni 65,28 selisihnya dengan nilai rata-rata hipotetik sebesar 57,5 melebihi bilangan SD yang besarnya 12,725. Dan rata-rata empirik dari variabel kinerja yang diperoleh, yakni 67,04. Dan tidak melebihi dari bilangan SD sebesar 8,945.

## 2. Saran

Sejalan dengan hasil penelitian serta simpulan yang telah dibuat, maka hal-hal yang dapat disarankan peneliti adalah sebagai berikut :

### 1. Subjek penelitian

Disarankan kepada para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya dengan cara dapat bekerjasama dengan rekan kerja dan mengurangi beban pikiran agar bisa mengurangi stres kerja yang diakibatkan oleh tekanan pekerjaan, serta dapat mengontrol emosi dengan baik.

### 2. Pihak Perusahaan

Kondisi stres kerja dan kinerja karyawan di perusahaan ini sudah cukup baik. Untuk mencegah terjadinya stres kerja yang tinggi, perusahaan dapat melakukan beberapa usaha dengan menyusun program-program yang dapat mengurangi stres kerja para karyawan seperti konsultasi, pelatihan, acara rekreasi bersama, dan pemberian penghargaan-penghargaan. Selain itu, untuk mempertahankan kinerja karyawan yang tinggi, perusahaan diharapkan secara rutin memberikan pembekalan pengetahuan mengenai kinerja yang baik bagi para karyawan.

### 3. Peneliti Selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya disarankan agar dapat digunakan sebagai salah satu sumber data untuk penelitian lebih lanjut dan meneliti menggunakan teori terbaru

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar Surya. (2018). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Jurnal JIAGANIS. 3(2), 1-17
- Asih, Gusti Yuli, Hardani Widhiastuti, and Rusmala Dewi. "Stres kerja.". (2018): 28-31.
- Beti, R. S. (2020). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada bank BNI Cabang Semarang*. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Semarang. Semarang.
- Cahyani, W., & Frianto, A. (2019). Peran Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Sebagai Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 7(3), 868-876.
- Efrata Tarigan, T. P., & Sitepu, E. (2020). Kecerdasan Emosional dalam Mengatasi Tekanan di Masa Akhir Studi. *Jurnal Teologi Pantekosta*. 3(1), 25-35.
- Fadliansyah, A. (2013). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Timbulnya Stres pada Santriwati Baru di Pondok Pesantren Darul Aitami Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat*. Skripsi thesis, Universitas Teuku umar Meulaboh.
- Fitrianingsih, A. (2012). Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Pancoran Mas Depok. *Skripsi. Depok: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. Universitas Indonesia.
- Gaffar, H. (2012). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karywan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar*, Skripsi. Universitas Hasanuddin).
- Handoyo, S. (2001). Stres Pada Masyarakat Surabaya. *Jurnal insan Media Psikologi*.
- Hidayat, M. (2015). *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pada PT. Sunu Network Broadcast Televisi di Kota Makasar*. *Jurnal Economix*, Vol. 3(1).
- Hidayatullah, R., & Handari, S. (2015). Pengaruh Stres kerja Terhadap Kelelahan Kerja, Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Perawat Di PKU Muhammadiyah Unit II. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol, 6(1), 271-285.



- Ilmi, B. (2002). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja dan Identifikasi Manajemen Stress yang Digunakan Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Ulin Banjarmasin*. Skripsi. UNIVERSITAS AIRLANGGA.
- Lutfiyah, L., Oetomo, H. W., & Suhermin, S. (2020). *Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Person Job Fit dan Kinerja karyawan Pada PT. Andrimedia. Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*. Vol. 8(3), 684-699.
- Luthfan A. 2011. *Pengaruh stres kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada rumah Sakit Islam Sultan Agung semarang)*. Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Massie N. R, William A. Areros, Wehelmina Rumawas. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado*. *Jurnal Ilmu Administrasi Program Studi Administrasi Bisnis*. 6(2).
- Natassia, R., & Indria, V. (2016). *Pengaruh faktor lingkungan kerja dan faktor individu terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) kantor Area II Padang*. *Journal of economic and economic education*, Vol. 4(2), 233-239.
- Nur, K. H. (2018). *Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat Shift Malam Di Instalasi rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah madiun Tahun 2018*. Skripsi. STIKES BHAKTI HUSADA MULIA).
- Oktadilah, S., & Syarifuddin, S. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja kinerja Karyawan Pada CV Indah Baru Group Genteng*. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi*. Vol. 5(2), 155-167.
- Pratama, A. (2015). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Survei pada Tenaga Medis Rumah Sakit Khusus Bedah Medimas Cirebon*. Skripsi. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Pusparani, M. (2021). *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu kajian Studi literatur manajemen Sumber daya manusia)*. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. Vol.2 (4), 534-543.
- Putri, V. S., & Sary, F. P. (2020). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lestari Busana Anggun Mahkota Di Bagian Produksi)*. *Jurnal Mitra Manajemen*, Vol 4(2), 195-205.
- Siti Jamilah. (2016). *Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan perwakilan rakyat Daerah kota Bandung*. Skripsi Thesis.
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2010). *Pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan Terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 4(1), 47-57.

- Sulistiyani, M. (2017). *Pengaruh Stres kerja, Konflik Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Prestasi Kerja karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia tbk Wonoayu sidoarjo. E-Journal Manajemen " BRANCHMARCK"*, Vol. 3(3).
- Supardi, E. (2016). Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Geografi Gea*, Vol. 9(1).
- Syafrina, N., & Manik, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Al- Masraf. *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*. Vol. 3,(2), 181-191.
- Tewal, O. K, (2015). Analisis Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kota Manado. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* . Vol, 3(2).
- Wulandari, N. W., Zainul, M., & Syahrani, S. (2019). *Analisis Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Armada Mix kota*. Skripsi. Universitas Islam Kalimantan).
- Zulmi, A. P. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru*. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Riau. Pekanbaru.

**LAMPIRAN A**

**ALAT UKUR PENELITIAN**

- 1. SKALA STRES KERJA**
- 2. SKALA *KINERJA KARYAWAN***
- 3. PENYEBARAN ANGGKET MELALUI KUESIONER**

Nama (Inisial) :
Jenis Kelamin :
Usia :
Lulusan terakhir :

### PETUNJUK PENGISIAN SKALA I

- Bacalah pernyataan di bawah ini dengan baik dan teliti.
  - Pilihlah salah satu respon yang sesuai dengan kondisi saudara/i yang sesungguhnya.
  - Berilah tanda (X) pada salah satu alternatif jawaban:
    - SS : Sangat Sesuai dengan diri saya
    - S : Sesuai dengan diri saya
    - TS : Tidak Sesuai dengan diri saya
    - STS : Sangat Tidak Sesuai dengan diri saya
  - Apabila saudara/i keliru dan sudah terlanjur memberi tanda silang (X), maka lingkari jawaban yang keliru tersebut, dan kemudian beri tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai.
  - Saudara/i hanya diperbolehkan memilih satu alternatif jawaban pada setiap pernyataan.
  - Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban yang saudara/i berikan adalah benar. Jadi saudara/i tidak perlu takut dalam memberi jawaban.
1. Kuesioner Stres Kerja

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Jantung saya berdebar saat menghadapi audit dari atasan (UF)				
2	Saya merasa kecewa dengan hasil pekerjaan yang saya hasilkan (UF)				
3	Saya mudah panik saat melakukan kesalahan dalam bekerja (UF)				
4	Saya lebih bersemangat saat menghadapi audit dari atasan (F)				

5	Saya cenderung menyalahkan diri sendiri bila salah salam melakukan pekerjaan (UF)				
6	Saya mendapat bantuan dan dukungan dari rekan kerja mengenai apa yang saya perlukan (F)				
7	Saya terlihat pucat saat ditanya oleh atasan mengenai pekerjaan (UF)				
8	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan keterampilan/skill saya (F)				
9	Saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu (F)				
10	Saya tidak suka menunda pekerjaan yang diberikan (F)				
11	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikann (F)				
12	Saya cenderung mengulur waktu menyelesaikan pekerjaan yang menuntut target tepat waktu (UF)				
13	Saya mengabaikan waktu bekerja untuk berleha-leha (UF)				
14	Hasil volume kerja yang saya hasilkan tidak sesuai dengan target perusahaan (UF)				
15	Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan (UF)				
16	Saya menolak untuk menyelesaikan pekerjaan yang menuntut target tepat waktu (UF)				
17	Saya tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditentukan (UF)				
18	Saya lebih suka sendiri dalam melaksanakan pekerjaan (UF)				
19	Saya bersedia membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan (F)				
20	Saya tidak mampu bekerja sama dengan rekan kerja (UF)				
21	Saya bekerja sama dengan rekan kerja saat menjalankan tugas (F)				



22	Saya menolak membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan (UF)				
23	Saya mampu bekerja sama dengan seluruh karyawan didalam perusahaan (F)				

## DOKUMENTASI DATA KINERJA PERUSAHAAN

### 2. Kinerja Karyawan

#### Tabulasi Variabel Y (Kinerja Karyawan)

NO	Nama Karyawan	PENILAIAN KINERJA (RATA-RATA)
1	RS	79,7
2	PR	70,6
3	TR	68,4
4	SS	54,1
5	JS	57,5
6	JK	67,8
7	RSG	57,2
8	AGS	61,2
9	DS	60,1
10	JS	67,4
11	YP	78,6
12	MP	74,8
13	DIA	59,4
14	JSG	81,0
15	AGS	73,8
16	WS	78,4
17	AT	81,1
18	RB	78,2
19	DVD	70,6
20	EC	68,4
21	JNT	61,2
22	YE	57,2
23	LY	54,1
24	LG	57,5
25	KR	67,8

26	NB	57,2
27	HR	70,6
28	ZE	68,4
29	FN	54,1
30	SS	61,2
31	RS	60,1
32	CH	67,4
33	AS	78,6
34	DEP	74,8
35	PH	59,4
36	ST	81,0
37	EG	73,8
38	RL	55,0

Penilaian /Kriteria Penilaian		
<b>Sangat Baik</b>	85-100	
<b>Baik</b>	75-84	
<b>Cukup</b>	60-74	
<b>Kurang</b>	<59	

## DATA SKOR JAWABAN KUESIONER

Tabulasi Data Mentah Variabel X (Stres Kerja)																									JUMLAH
NO	NAMA RESPONDEN	PERNYATAAN (NO ITEM)																							
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	RS	3	2	2	3	2	3	2	3	4	2	2	1	1	2	2	2	3	4	1	1	3	1	1	50
2	PR	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	4	4	4	3	4	4	60
3	TR	3	3	3	3	4	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	4	3	3	67
4	SS	4	2	3	2	3	4	4	4	4	2	3	2	4	2	2	2	3	3	2	3	4	3	2	65
5	JS	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	52
6	JK	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	72
7	RSG	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	4	73
8	AGS	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	81
9	DS	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	80
10	JS	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	66
11	YP	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	85
12	MP	2	3	3	4	2	4	2	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	4	2	4	3	2	4	47
13	DIA	3	3	2	4	4	4	2	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	2	2	3	2	4	81
14	JSG	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
15	AG	3	3	2	2	2	2	4	3	3	2	4	2	2	3	2	4	4	2	4	2	4	2	2	63
16	WS	3	3	2	2	2	2	4	3	3	2	2	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	2	3	65
17	AT	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	2	3	4	2	2	4	4	4	2	4	4	64
18	RB	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	54
19	DVD	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	57
20	EC	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	3	4	71
21	JNT	2	2	3	3	2	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	2	80

22	YE	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	77
23	LY	4	2	3	4	3	3	2	4	2	3	4	2	3	2	2	4	4	2	4	4	4	2	2	79
24	LG	4	2	3	4	3	4	4	4	2	3	2	3	4	4	2	3	3	2	2	4	3	2	2	83
25	KR	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47
26	NB	4	3	2	4	3	2	4	4	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	4	2	2	4	3	80
27	HR	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	2	54
28	ZE	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	2	2	4	4	48
29	FN	3	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	79
30	SS	4	4	3	2	4	2	3	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	80
31	RS	3	2	3	4	2	2	2	3	2	3	4	2	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	71
32	CH	4	2	3	4	2	2	4	4	2	3	2	2	2	4	2	4	4	2	2	2	4	2	2	48
33	AS	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	50
34	DEP	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	4	2	3	2	4	4	2	3	2	4	2	2	60
35	PH	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	2	3	4	2	3	3	2	4	80
36	ST	2	3	4	4	4	2	2	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	58
37	EG	3	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	3	1	4	1	1	3	2	1	2	2	1	46
38	RL	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	59



**LAMPIRAN B**

- 1. FORM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN**
- 2. CONTOH PENILAIAN KINERJA KARYAWAN**



PENILAIAN KINERJA KARYAWAN									
1		TGL. PENILAIAN							
Nama		PERIODE PENILAIAN							
Jabatan									
NO	KRETERIA PENILAIAN	NILAI						NILAI AKHIR	REMARK
		ST	TK	EMS	TH	NST	JS		
1	Prestasi kerja : - Semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan benar dan tepat waktu.								
2	Kepatuhan : - Mematuhi peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan.								
3	Kerjasama : - Dapat bekerjasama dengan rekan kerja dan stake holder.								
4	Kejujuran : - Mengakui kesalahan dan berusaha untuk memperbaikinya.								
5	Ketelitian : - Tidak melakukan kesalahan dlm melakukan tugas.								
6	Kecakapan : - Dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan dan permasalahan yang ada.								
7	Kepribadian : - Terbuka terhadap hal-hal baru, mudah menerima masukan.								
8	Disiplin : - Mematuhi waktu yang telah ditetapkan/ disepakati.								
9	Tanggung jawab : - Sportif terhadap hal yang dikerjakan.								
Jumlah Penilaian		-	-	-	-	-	-	-	
Rata-rata Penilaian		-	-	-	-	-	-	-	
		Jumlah Nilai						-	
		Nilai rata-rata						-	

Mengetahui

Pancurbatu,

**Tengku Kamalaya**  
Manager

**Suranta tarigan**  
Ka. Workshop

No Doc: PR/FW/11

No. Rev: 00

Effective Date: 17 Mei 2017

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 24/3/23

Access From (repository.uma.ac.id)24/3/23

6									
PENILAIAN KINERJA KARYAWAN									
Nama		TGL. PENILAIAN						PERIODE PENILAIAN	
Jabatan		Juni 2021							
NO	KRETERIA PENILAIAN	NILAI						NILAI AKHIR	REMARK
		ST	TK	EMS	TH	NST	JS		
1	Prestasi kerja : - Semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan benar dan tepat waktu.	50.0	87.0	85.0	86.0	86.0	85.0	79.8	
2	Kepatuhan : - Mematuhi peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan.	87.0	65.0	55.0	65.0	65.0	50.0	64.5	
3	Kerjasama : - Dapat bekerjasama dengan rekan kerja dan stake holder.	50.0	60.0	60.0	50.0	90.0	90.0	66.7	
4	Kejujuran : - Mengakui kesalahan dan berusaha untuk memperbaikinya.	50.0	50.0	55.0	60.0	50.0	65.0	55.0	
5	Ketelitian : - Tidak melakukan kesalahan dlm melakukan tugas.	85.0	85.0	50.0	85.0	85.0	50.0	73.3	
6	Kecakapan : - Dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan dan permasalahan yang ada.	85.0	85.0	50.0	50.0	50.0	50.0	61.7	
7	Kepribadian : - Terbuka terhadap hal-hal baru, mudah menerima masukan.	50.0	65.0	65.0	50.0	50.0	85.0	60.8	
8	Disiplin : - Mematuhi waktu yang telah ditetapkan/ disepakati.	65.0	90.0	90.0	90.0	50.0	90.0	79.2	
9	Tanggung jawab : - Sportif terhadap hal yang dikerjakan.	50.0	50.0	50.0	65.0	65.0	65.0	57.5	
Jumlah Penilaian		572.0	637.0	560.0	601.0	591.0	630.0		
Rata-rata Penilaian		63.6	70.8	62.2	66.8	65.7	70.0		
Jumlah Nilai							598.5		
Nilai rata-rata							66.5		

Mengetahui

Pancurbatu, 28 Maret 2019

**Hartono Suharsono**  
General Manager

**Tengku Reza Fahrin**  
Ka. Workshop

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 24/3/23

Access From (repository.uma.ac.id)24/3/23



PENILAIAN KINERJA KARYAWAN									
4		TGL. PENILAIAN					PERIODE PENILAIAN		Juni 2021
Nama	Wiwln Suhendra								
Jabatan	Operator Workshop								
NO	KRETERIA PENILAIAN	NILAI					NILAI AKHIR	REMARK	
		ST	TK	EMS	TH	NST			JS
1	Prestasi kerja : - Semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan benar dan tepat waktu.	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	
2	Kepatuhan : - Mematuhi peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan.	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	
3	Kerjasama : - Dapat bekerjasama dengan rekan kerja dan stake holder.	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	
4	Kejujuran : - Mengakui kesalahan dan berusaha untuk memperbaikinya.	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	
5	Ketelitian : - Tidak melakukan kesalahan dim melakukan tugas.	85.0	85.0	85.0	85.0	85.0	85.0	85.0	
6	Kecakapan : - Dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan dan permasalahan yang ada.	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	
7	Kepribadian : - Terbuka terhadap hal-hal baru, mudah menerima masukan.	85.0	85.0	85.0	85.0	85.0	85.0	85.0	
8	Disiplin : - Mematuhi waktu yang telah ditetapkan/ disepakati.	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	
9	Tanggung jawab : - Sportif terhadap hal yang dikerjakan.	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	
Jumlah Penilaian		800.0	800.0	800.0	800.0	800.0	800.0	800.0	
Rata-rata Penilaian		88.9	88.9	88.9	88.9	88.9	88.9	88.9	
Jumlah Nilai							800.0		
Nilai rata-rata							88.9		

Mengetahui

Pancurbatu, 28 Juni 2021

**Tengku Kamalaya**  
Manager

**Suranta terlan**  
Ka. Workshop

No Doc: PR/FM/11

No Rev: 00

Effective Date: 17 Mei 2017



## HASIL UJI REABILITAS

### Scale: Stres Kerja

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	38	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,863	24

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,79	,741	38
aitem_2	2,55	,686	38
aitem_3	2,66	,627	38
aitem_4	2,76	,913	38
aitem_5	2,58	,683	38
aitem_6	2,61	,755	38
aitem_7	2,68	,962	38



aitem_8	2,79	,741	38
aitem_9	2,61	,755	38
aitem_10	2,66	,627	38
aitem_11	2,55	,860	38
aitem_12	2,42	,793	38
aitem_13	2,68	,842	38
aitem_14	2,71	,867	38
aitem_15	2,55	,760	38
aitem_16	2,79	,935	38
aitem_17	2,74	,921	38
aitem_18	2,66	,878	38
aitem_19	2,84	,945	38
aitem_20	2,84	1,001	38
aitem_21	2,71	1,011	38
aitem_22	2,76	,852	38
aitem_23	2,55	,921	38
aitem_24	2,71	1,011	38

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	61,42	90,899	,541	,855
aitem_2	61,66	91,528	,540	,855
aitem_3	61,55	93,659	,415	,859
aitem_4	61,45	90,794	,429	,858
aitem_5	61,63	93,861	,360	,860
aitem_6	61,61	94,299	,388	,862
aitem_7	61,53	91,770	,347	,861
aitem_8	61,42	91,818	,473	,857
aitem_9	61,61	91,705	,471	,857
aitem_10	61,55	93,659	,415	,859
aitem_11	61,66	92,177	,374	,860
aitem_12	61,79	94,495	,357	,863
aitem_13	61,53	93,283	,314	,861
aitem_14	61,50	90,257	,491	,856
<b>aitem_15</b>	<b>61,66</b>	<b>96,339</b>	<b>,146</b>	<b>,866</b>
aitem_16	61,42	89,331	,503	,855
aitem_17	61,47	88,905	,538	,854
aitem_18	61,55	89,119	,555	,854
aitem_19	61,37	89,158	,506	,855
aitem_20	61,37	91,752	,330	,862
aitem_21	61,50	92,149	,305	,863
aitem_22	61,45	89,389	,557	,854
aitem_23	61,66	91,312	,394	,859

aitem_24	61,50	85,446	,675	,848
----------	-------	--------	------	------

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
64,21	99,090	9,954	24





**LAMPIRAN D**

**UJI ASUMSI**

- 1. UJI NORMALITAS**
- 2. UJI LINEARITAS**

## HASIL UJI NORMALITAS

### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Stres Kerja	38	65,2895	12,72560	46,00	85,00
Kinerja	38	67,0447	8,94514	54,10	81,10

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Stres Kerja	Kinerja
N	38	38
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	65,2895
	Std. Deviation	12,72560
	Absolute	,149
Most Extreme Differences	Positive	,102
	Negative	-,149
Kolmogorov-Smirnov Z	,917	1,013
Asymp. Sig. (2-tailed)	,369	,256

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



**HASIL UJI LINEARITAS****Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja * Stres Kerja	38	100,0%	0	0,0%	38	100,0%

**Report**

## Kinerja

Stres Kerja	Mean	N	Std. Deviation
46	73,80	1	.
47	71,30	2	4,950
48	67,90	2	,707
49	81,00	1	.
50	79,15	2	,778
52	57,50	1	.
54	74,40	2	5,374
57	70,60	1	.
58	81,00	1	.
59	55,00	1	.
60	72,70	2	2,970
63	73,80	1	.

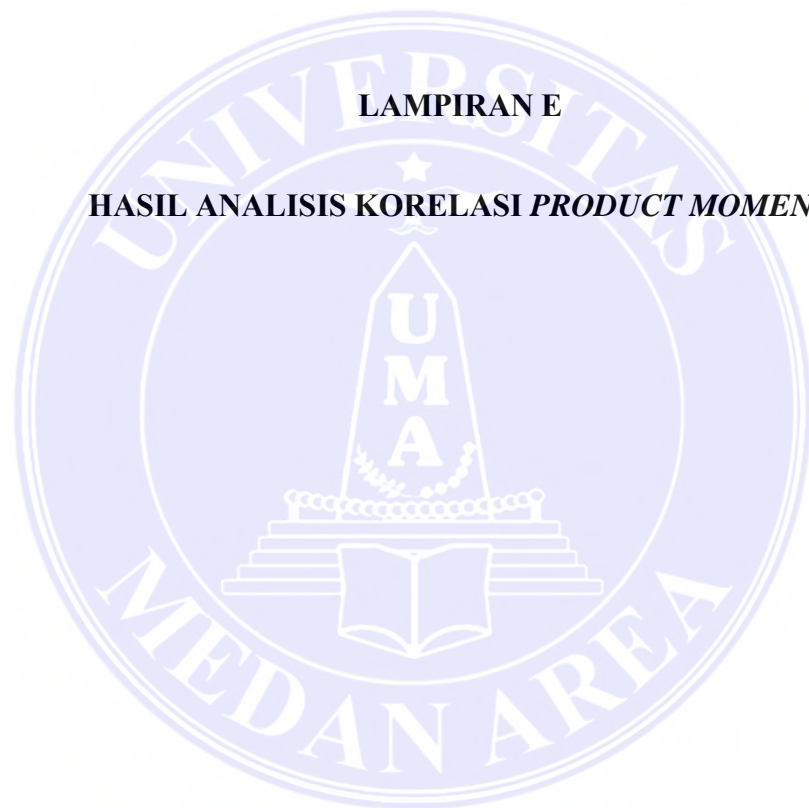
64	81,10	1	.
65	66,25	2	17,183
66	67,40	1	.
67	68,40	1	.
71	64,25	2	5,869
72	67,80	1	.
73	57,20	1	.
77	57,20	1	.
79	54,10	2	,000
80	59,82	5	1,653
81	60,30	2	1,273
83	57,50	1	.
85	78,60	1	.
Total	67,04	38	8,945

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			2555,031	24	106,460	3,413	,012
Kinerja * Stres Kerja	Between Groups	Linearity	926,144	1	926,144	29,688	,000
		Deviation from Linearity	1628,887	23	70,821	2,270	,064
	Within Groups		405,543	13	31,196		
Total			2960,574	37			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Stres Kerja	-,559	,313	,929	,863



**LAMPIRAN E**

**HASIL ANALISIS KORELASI *PRODUCT MOMENT***

## HASIL UJI KORELASI

### Correlations

#### Notes

Output Created		01-SEP-2022 05:11:02
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	38
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS
		/VARIABLES=X Y
		/PRINT=TWOTAIL NOSIG
		/STATISTICS DESCRIPTIVES
Resources	Processor Time	00:00:00,05
	Elapsed Time	00:00:00,08



**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Stres Kerja	65,2895	12,72560	38
Kinerja	67,0447	8,94514	38

**Correlations**

		Stres Kerja	Kinerja
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	-,559**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	38	38
Kinerja	Pearson Correlation	-,559**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	38	38

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

**LAMPIRAN F**

**SURAT PENELITIAN**



# PT. ADIL BERSAMA INDRA

Jln. Letjend. Jamin Ginting Km.22 Desa Namo Riam, Pancur Batu, Deli Serdang –  
Sumatera Utara

Email :pt.adilbersamaindra@gmail.com

Medan, 09 September 2022

Nomor : 001/ABI/PIP/09-2022

Hal : Selesai Riset / Penelitian

Kepada Yth,  
Dekan Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area  
di\_  
Tempat

Sesuai dengan Surat Saudara Nomor : 1021/FPSI/01.10/VII/2022 Tanggal 28 Juli 2022 Perihal Permohonan Izin Melaksanakan Penelitian pada Perusahaan kami dan surat balasan kami No : 001/ABI/PIP/08-2022 tanggal 01 Agustus 2022 Perihal Persetujuan Izin Penelitian untuk saudara yaitu :

Nama : Tri Handayani br Tarigan

NPM : 188600511

Program Studi : S-1 Psikologi

Jusul Skripsi : Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan Bengkel Pemeliharaan Tabung LPG 3 KG PT. Adil Bersama Indra

Pelaksanaan Penelitian tersebut telah selesai dilaksanakan, demikian kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Pancur Batu, 01 Agustus 2022

PT. Adil Bersama Indra



Tengku Kasmilaya

Dipindai dengan CamScanner