

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT  
UMUM DR. GL. TOBING TANJUNG MORAWA**

TESIS

Oleh

**SRI DAMAYANTI**  
NPM. 191804079



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

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 21/11/23

Access From (repository.uma.ac.id)21/11/23

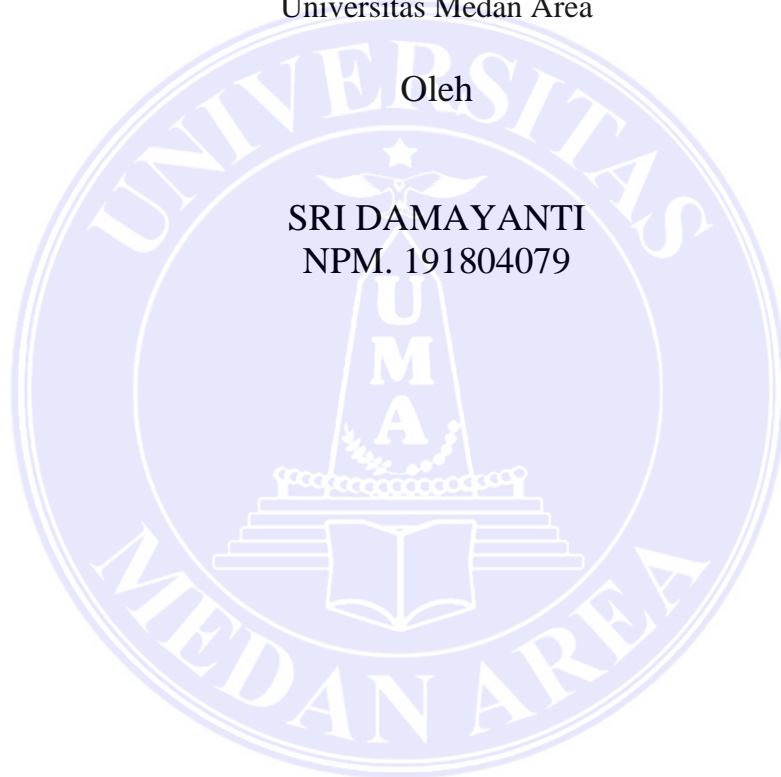
**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT  
UMUM DR. GL. TOBING TANJUNG MORAWA**

**TESIS**

**Diajukan Sebagai Salah Satu-syarat untuk Memperoleh Gelar  
Magister Psikologi Pada Program Pascasarjana  
Universitas Medan Area**

**Oleh**

**SRI DAMAYANTI  
NPM. 191804079**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/11/23

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

Access From (repository.uma.ac.id)21/11/23

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**Judul** : **Pengaruh Kemampuan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum dr. GL. Tobing Tanjung Morawa**

**Nama** : **Sri Damayanti**

**NPM** : **191804079**

*Menyetujui:*

**Pembimbing I,**



**Dr. Hj. Nur Aisyah, SE, MM**

**Pembimbing II,**



**Dr. Sjahril Effendy P, M.Si, MA, M.Psi, MI**

**Ketua Program Studi  
Magister Psikologi,**



**Dr. Rahmi Lubis, M.Psi, Psikolog**

**Direktur,**



**Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K. MS**

**Telah diuji pada tanggal : 23 September 2023**

**Nama : Sri Damayanti**

**NPM : 191804079**



**Panitia Penguji Tesis**

**Ketua : Dr. Rahmi Lubis, M.Psi**

**Sekretaris : Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog**

**Pembimbing I : Dr. Nur Aisyah, SE, MM**

**Pembimbing II : Dr. Sjahril Effendy P, M.Si, MA, M.Psi, MH**

**Penguji Tamu : Dr. Nefi Darmayanti, M.Si**

### **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar Pustaka.

Medan, 25 Oktober 2023

Yang Menyatakan,


Sri Damayanti

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

---

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

Nama : Sri Damayanti

NPM : 191804079

Program Studi : Magister Psikologi

Fakultas : Pascasarjana

Jenis karya : Tesis

Demi pengemban ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif ( Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**Pengaruh Kemampuan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum dr. GL. Tobing Tanjung Morawa**

Beserta perangkat yang ada ( jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan

Pada tanggal : 25 Oktober 2023

Yang menyatakan



Sri Damayanti

## KATA PENGANTAR

Setinggi puji sedalam syukur Penulis sanjungkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia beserta dengan segala kemudahan dari Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **"PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM DR. GL. TOBING TANJUNG MORAWA"**. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti sangat banyak mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu sebagai ungkapan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya, peneliti sampaikan kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area yang telah memberikan arahan untuk menyelesaikan penelitian ini.
2. Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti K, MS. Selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Medan Area yang telah memberikan arahan damap penyelesaian penelitian ini.
3. Dr. Rahmi Lubis, M.Psi, Psikolog, selaku ketua Program Studi Psikologi Program Pascasarjana Universitas Medan Area yang telah memberikan masukan, saran, arahan dan semangat untuk menyelesaikan penelitian ini.
4. Dr. Hj. Nur Aisyah, SE, MM, pembimbing I penulis yang dengan segala ketulusan dan kesabarannya telah meluangkan banyak waktunya dalam

membimbing, memberikan arahan dan motivasi sehingga penelitian ini dapat dilaksanakan dan diselesaikan dengan baik.

5. Dr. Sjahril Effendy P, M.Si, MA, M.Psi, MH pembimbing II penulis yang dengan segala ketulusan dan kesabarannya telah meluangkan waktunya dalam membimbing, memberikan arahan dan motivasi yang begitu berarti, sehingga penelitian ini dapat dilaksanakan dan diselesaikan dengan baik.
6. Ibu Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog selaku sekretaris sidang;
7. Ibu Dr. Nefi Darmayanti, M.Si selaku Penguji Utama;
8. Seluruh Dosen Program Pascasarjana Psikologi Universitas Medan Area yang penulis sangat hormati, telah memberikan ilmu pengetahuan pada proses perkuliahan serta telah membantu peneliti dalam menyelesaikan seluruh tahapan menyelesaikan program pendidikan pascasarjana psikologi.
9. Untuk kedua Orangtua peneliti Ayahanda Suwanto dan Ibunda Pepriani Ningsih Harahap, S.Pd, selaku orang tua tercinta yang selalu mendoakan. Terimakasih atas semua dukungan baik moril dan materil, cinta, kasih sayang, doa, perhatian, semangat dan kepercayaan yang tanpa kenal lelah senantiasa diberikan kepada peneliti.
10. Untuk suami tercinta penulis, Rapika Rahman yang selalu memberikan doa, support dan semangat.
11. Untuk seluruh keluarga besar yang tersayang dan tercinta;
12. Dr Novi Fitriani, MKM selaku Kepala Rumah Sakit Umum dr. GL. Tobing  
Tanjung Morawa



13. Teman-teman mahasiswa Program Studi Psikologi pada Pascasarjana Universitas Medan Area angkatan 2019, terkhusus kepada teman sepayung saya Fatimah dan Ananda yang telah memberikan dukungan, perhatian, semangat serta ide-ide yang telah diberikan dalam menyelesaikan penelitian ini.

Akhirnya, penulis mengucapkan terima kasih dengan setulus hati kepada semua pihak yang telah membantu penyusunan tesis ini. penulis berharap tesis ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi untuk perkembangan ilmu, khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi.

Medan, 30 Agustus 2023

**Sri Damayanti**  
**NPM. 191804079**

## **Pengaruh Kemampuan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Dr. GL. Tobing Tanjung Morawa**

**Sri Damayanti<sup>1</sup>, Nur Aisyah<sup>2</sup>, Sjahril Effendy<sup>3</sup>**

**<sup>1</sup>Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area,<sup>2,3</sup>Universitas Medan Area  
Email: damayanti9062@yahoo.com**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Kerja dan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan di. Populasi penelitian ini adalah sebanyak 106 Pengambilan sampel penelitian ini dengan teknik total sampling, dimana seluruh populasi adalah sampel yaitu berjumlah 106 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Alat ukur yang digunakan adalah skala Kemampuan Kerja, skala Stres Kerja dan skala Kinerja Karyawan. Analisa data menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Adanya pengaruh Kemampuan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dimana nilai signifikansi sebesar 0.000 yaitu 0.05 maka hipotesis ditolak. Artinya variabel Kemampuan Kerja dan variabel Stres Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kinerja karyawan saat ini banyak yang bermasalah dalam melaksanakan layanan atau dalam bekerja, maka ada pengaruh kemampuan kerja dengan kinerja karyawan. Dari hasil analisis statistik ditemukan koefisien t sebesar 2.750 dengan  $p < 0.05$  dan koefisien korelasi korelasi  $r_{x_1y}$  adalah sebesar 0.714 dengan  $p < 0.05$ , ini berarti bahwa tinggi rendahnya kemampuan karyawan akan dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja yang mampu ditampilkan. Ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis statistik ditemukan bahwa koefisien t sebesar 1.994 dengan  $p < 0.05$ , dan koefisien korelasi  $r_{x_2y}$  adalah sebesar 0,531 dengan  $p < 0.05$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya stres kerja yang dimiliki karyawan akan dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan. Ada pengaruh kemampuan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis statistik ditemukan bahwa koefisien  $F_{reg} = 57.727$  dengan  $p < 0.05$ , dan koefisien korelasi  $R = 0.727$  dengan  $p < 0.05$  dan  $R^2 = 0.529$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kontribusi keduanya dalam meningkatkan kinerja adalah sebesar 52.9%. Terdapat 47.1% faktor atau variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

**Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.**

***The Effect of Work Ability and Work Stress on Employee Performance at Dr. GL General Hospital. Tobing Tanjung Morawa***

***Sri Damayanti<sup>1</sup>, Nur Aisyah<sup>2</sup>, Sjahril Effendy<sup>3</sup>***

*1Master of Psychology Study Program, Medan Area University, 2,3Medan Area University*

***Email: damayanti9062@yahoo.com***

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of Work Ability and Work Stress with Employee Performance in. The population of this study was 106 The sampling of this study was by total sampling technique, where the entire population was sampled, amounting to 106 people. This study used quantitative methods. The measuring tools used are the Work Ability scale, Work Stress scale and Employee Performance scale. Data analysis using multiple linear regression tests. The results of this study show that (1) The influence of Work Ability and Work Stress on Employee Performance, where the significance value of 0.000 is 0.05, the hypothesis is rejected. This means that the Work Ability variable and the Work Stress variable have a significant influence on Employee Performance. The performance of many employees today has problems in carrying out services or at work, so there is an influence on work ability with employee performance. From the results of statistical analysis, it was found that the t coefficient was 2.750 with  $p < 0.05$  and the correlation coefficient  $r_{x1y}$  was 0.713 with  $p < 0.05$ , this means that the high and low ability of employees will be able to affect the high and low performance that can be displayed. There is an effect of work stress on employee performance. From the results of statistical analysis, it was found that the coefficient t was 1.994 with  $p < 0.05$ , and the correlation coefficient  $r_{x2y}$  was 0.531 with  $p < 0.05$ , thus it can be concluded that the high and low work stress owned by employees will be able to increase or decrease employee performance. There is an effect of work ability and work stress on employee performance. From the results of statistical analysis, it was found that the F reg coefficient = 57.727 with  $p < 0.05$ , and the correlation coefficient  $R = 0.727$  with  $p < 0.05$  and  $R^2 = 0.529$ . Thus, it can be concluded that work ability and work stress together affect employee performance, the contribution of both in improving performance is 52.9%. There are 47.1% of other factors or variables that can affect employee performance.*

***Keywords: work ability, work stress, employee performance.***

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>v</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	7
1.3. Rumusan Masalah .....	8
1.4. Tujuan Penelitian .....	9
1.5. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
2.1. Kinerja .....	11
2.1.1 Pengertian Kinerja .....	11
2.2.2 Faktor – faktor Yang mempengaruhi kerja .....	12
2.2.3 Indikator kinerja karyawan .....	13
2.2.4 Manfaat Penilaian Kerja .....	16
2.2.5 Tujuan Penilaian Kerja .....	16
2.2.6 Karakteristik Kinerja Kerja .....	17
2.2. Kemampuan Kerja .....	18
2.2.1 Pengertian Kemampuan .....	18
2.2.2 Faktor – factor yang mempengaruhi Kemampuan .....	21
2.2.3 Indikator Kemampuan Kerja .....	22
2.2.4 Jenis – Jenis Kemampuan .....	24
2.3. Stres Kerja .....	29
2.3.1 Pengertian Stres Kerja .....	29
2.3.2 Faktor – factor Penyebab Stres Kerja .....	32
2.3.3 Indikator Stres Kerja .....	33
2.3.4 Aspek – aspek stress kerja .....	34
2.3.5 Dampak Stres Kerja .....	35
2.3.6 Sumber – sumber Stres Kerja .....	38
2.4. Kerangka Konseptual .....	40
2.5. Hipotesis Penelitian .....	41
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b> .....	<b>42</b>
3.1. Desain Penelitian .....	42
3.2. Lokasi Dan Waktu Penelitian .....	42
3.3. Identifikasi Variabel .....	43
3.4. Defenisi Operasional Variabel Penelitian .....	44
3.5. Populasi dan Sampel .....	47
3.6. Teknik Pengambilan Sampel .....	48
3.7. Teknik Pengambilan Data .....	48

3.8. Prosedur Penelitian .....	50
3.9. Teknik Analisa Data .....	51
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Orientasi Kancan Penelitian .....	54
4.1.1. Gambaran Umum Tempat Penelitian .....	54
4.2. Persiapan Penelitian .....	55
4.2.1. Persiapan Administrasi .....	55
4.2.2. Persiapan Alat Ukur .....	56
4.3. Pelaksanaan Penelitian .....	59
4.4. Hasil Analisis Data Penelitian .....	59
4.4.1. Hasil Uji Asumsi Dasar .....	60
4.5. Hasil Uji Hipotesis .....	65
4.6. Pembahasan .....	70
4.6. Keterbatasan Penelitian .....	75
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan .....	70
5.2. Saran .....	71
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Jumlah Pasien Yang Berobat .....	5
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian .....	43
Tabel 3.2 Defenisi Variabel Penelitian .....	44
Tabel 3.3 Pembagian Pegawai Menurut Divisi .....	48
Tabel 4.1 Skala Kemampuan Kerja .....	57
Tabel 4.2 Skala Stres Kerja .....	58
Tabel 4.3 Skala Kinerja .....	58
Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas sebaran data kinerja Karyawan .....	60
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas Sebaran dan Kemampuan Kerja .....	61
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas Sebaran Stres Kerja .....	61
Tabel 4.7 Rangkuman Hasil Uji Normalitas .....	62
Tabel 4.8 Hasil Uji Lineritas Antara Kemampuan kerja dan Kinerja ....	62
Tabel 4.9 Hasil Uji Lineritas antara Stres Kerja dan Kinerja .....	63
Tabel 4.10 Rangkuman Hasil Uji Lineritas .....	63
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	64
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Simultan ( Uji F) .....	65
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Parsial ( Uji t) .....	66
Tabel 4.14 Perhitungan Analisis Data besaran pengaruh variabel bebas ..	67
Tabel 4.15 Hasil Perhitungan korelasi antar variabel penelitian .....	68
Tabel 4.16 Tabel Anova .....	69
Tabel 4.17 Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik variabel .....	69

## DAFTAR GAMBAR

### Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	40
--------------------------------------	----



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan jasa atau usaha kerja yang bisa diberikan dalam proses produksi (Sonny Sumarsono, 2003). Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting bagi berjalannya suatu perusahaan, berkaitan dengan manusia yang bisa bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja dan mampu melakukan segala kegiatan yang memiliki kegiatan ekonomis (Sonny Sumarsono, 2003). Perkembangan dunia bisnis yang sangat pesat dan persaingan yang semakin ketat menjadikan setiap organisasi harus menghadapi tantangan yang menuntut sumber daya manusia yang berkualitas.

Suatu perusahaan yang siap berjalan maju harus memiliki manajemen yang tersusun dengan baik, dimulai dari pelayanan sampai dengan perlakuan baik bagi karyawannya. Di sisi lain pembinaan dan pemeliharaan para karyawan termasuk yang harus diutamakan mengingat karyawan adalah aset penting perusahaan. Maka dari itu hal-hal yang diperkirakan akan mempengaruhi kinerja seperti motivasi dalam bekerja, stres kerja harus diperhatikan, dan menjaga agar tidak terjadi penurunan kinerja yang dalam hal ini pelayanan pasien. Untuk mendukung sumber daya manusia yang berkualitas dan kinerja yang tinggi dapat dimulai dari setiap individu karyawannya, seperti motivasi kerja dan kepuasan kerja pada stres kerja karyawan agar eksistensi tetap terjaga. Motivasi yang rendah akan membuat karyawan malas dalam bekerja, sering basin dan tidak terpikir lagi bagaimana



caranya agar visi misi dari instansi tercapai dan motivasi rendah tersebut menimbulkan ketidakpuasan karyawan.

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas yang dicapai seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini, karyawan bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi seperti komentar baik dari mitra kerja, namun demikian penilaian kinerja yang mengacu kepada suatu system formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat – sifat yang berkaitan dengan pekerjaan perilaku dan hasil termasuk tingkat kehadiran.

Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan–kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda–tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Menurut Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : a). Faktor kemampuan, secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita ( Pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. b). Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

Kemampuan karyawan terbentuk dari pengetahuan dan keterampilan sangat baik, karyawan yang memiliki kemampuan sangat baik dalam melaksanakan tugasnya (Blanchard dan Hersey 2013). Dengan kata lain seorang karyawan memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh sungguh berdaya guna dan mampu berhasil dalam bidang pekerjaan yang sudah ditentukan.

Sardiman (2013) kemampuan berasal dari kata mampu yang mempunyai arti dapat atau bisa. Kemampuan juga disebut kompetensi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya pikiran dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Kemampuan kerja berhubungan dengan kesanggupan seseorang dalam melakukan pekerjaannya, berdasarkan kemampuan fisik yang tergantung pada usia dan kondisi kesehatannya Timpe, (2015). Tenaga kerja berbeda dalam melaksanakan tugas/program-program yang ada diorganisasi, hal ini disebabkan karena adanya perbedaan kemampuan masing-masing tenaga kerja. Kemampuan kerja seseorang ada yang sukar untuk ditingkatkan namun ada juga yang bisa meningkat seiring berjalannya waktu. Sedangkan ketrampilan merupakan salah satu unsur yang dapat dipelajari melalui pelatihan dan dapat pula berdasarkan pengalaman kerja. Tidak lupa pula dalam sebuah organisasi perlu adanya interaksi sesama pegawai, dan juga pimpinan.

Kemampuan kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan juga merupakan dimensi perilaku keahlian

atau keunggulan seseorang yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Dalam hal ini karyawan Rumah Sakit Umum dr. GL. Tobing Tanjung Morawa mampu menunjukkan kinerja positif pada saat sebelum maupun saat pandemi covid-19, sehingga Rumah Sakit tidak mengalami penurunan pasien dan tetap mempertahankan kinerja yang baik pada saat pandemi dengan hanya beberapa karyawan yang mengundurkan diri dan ada beberapa karyawan yang baru, karyawan yang tidak menjadikan kemampuan kerja sebagai pemikiran utama akan sangat sulit menunjang kinerja karyawan, berbagai macam pelayanan yang disediakan oleh pihak rumah sakit pada saat pandemi.

Selanjutnya Hamali (2017) mendefinisikan stres sebagai reaksi-reaksi individu terhadap faktor-faktor baru atau yang mengancam dalam lingkungan kerja seseorang. Lingkungan kerja sering kali berisi situasi-situasi baru dan situasi-situasi tertekan yang bersifat individu, dan dapat dihasilkan dalam perubahan-perubahan emosional, perceptual, perilaku, dan fisiologis. Menurut Arif (2018), stres sebagai suatu reaksi psikologis dan fisik terhadap kondisi internal atau lingkungan yang diperpanjang.

Stres kerja kerap menjangkiti banyak pihak di tempat kerja. Dari sejumlah penjelasan para ahli, stres kerja ini bisa menimbulkan dampak yang baik, tapi sekaligus buruk bagi yang bersangkutan dan organisasi atau perusahaan. Karyawan yang terdampak atau mengalami stres kerja akan cenderung jadi tidak produktif dan tidak tertantang untuk menunjukkan kehebatannya, secara tidak sadar malah menunjukkan kebodohnya, malas-malasan, tidak efektif dan tidak efisien dalam menyelesaikan pekerjaannya, ingin pindah tetapi tidak pindah-

pindah, dan seterusnya. Secara kalkulasi manajemen, tentu saja ini merugikan organisasi. Stres kerja secara signifikan dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Stres dijelaskan sebagai ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah persepsi individu terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan individu itu sendiri.

Stres kerja karyawan menjadi suatu masalah individu, setiap karyawan memiliki masalah-masalah sendiri dan sering berpengaruh terhadap kinerja, stres karyawan. Stres dalam bekerja dapat dipengaruhi menurunkan kinerja karyawan Rumah Sakit Umum dr. GL. Tobing terus berusaha memberikan motivasi dan dukungan kepada para bawahannya, karena seorang atasan dapat mempengaruhi kemampuan kerja dan stres kerja menjadikan karyawan rasa aman, usaha tertentu dengan kebijakan perusahaan, motivasi tersebut bertujuan pada pencapaian perusahaan sehingga kinerja karyawan bisa terarah dengan baik.

Rumah Sakit dr. Gerhard Lumban Tobing atau disingkat menjadi RSGL Tobing (dan familiar sebagai RSGL Tobing) adalah sarana kesehatan milik PT Tembakau Deli Medica anak perusahaan dari PTP Nusantara II yang didirikan tahun 1882 pada zaman penjajahan Belanda oleh perusahaan perkebunan Senembah Maatschappij dengan nama Hospital De Tanjong Morawa.

Berdasarkan Surat Keputusan Nomor II.0/kpts/3/1969 yang ditandatangani Direktur Utama PTPN II kala itu, MD Nasution, nama Rumah Sakit PNP II Tanjung Morawa ditetapkan sebagai Rumah Sakit dr.Gerhard Lumbal Tobing PTP II Tanjung Morawa. Penggabungan (restrukturisasi) antara PT Perkebunan II dengan

PT Perkebunan IX menjadi PT Perkebunan Nusantara II (Persero) atau PTPN II pada tahun 1996, sehingga RS dr G.L Tobing sendiripun menjadi unit dari PT Perkebunan Nusantara II (Persero). Pada awal tahun 2012, atas kebijakan Direksi PTPN II izin operasional RS Tembakau Deli yang merupakan salah satu unit RS PTPN II dihentikan dan bergabung ke RS dr. G.L Tobing. Sehingga terjadi perubahan struktur organisasi dan penambahan jenis pelayanan kesehatan di RSGL.

Berbagai proses yang telah dilalui untuk menjadikan badan usaha mandiri terhadap rumah sakit - rumah sakit PTPN II. Pada tanggal 2 Juni 2017 terbentuklah PT Tembakau Deli Medica sebagai anak perusahaan dari PTP Nusantara II berdasarkan Akta Pendirian Perseroan Terbatas No 06 yang mempunyai 3 unit usaha bidang perumahsakitan ( RS dr.G.L Tobing, RS Bangkatan, dan RS dr.G.L Tobing) dan FKTP-FKTP yang tersebar di seluruh kebun PTPN II

Hasil pengamatan peneliti dilapangan terdapat penurunan kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum dr. GL. Tobing diakibatkan oleh beberapa hal yang membuat produktivitas Rumah Sakit terpengaruhi karena kinerja dapat dilihat akibat adanya problem yang dipengaruhi oleh beberapa variabel.

Produktivitas yang dimaksud adalah bagaimana peran serta pelayanan yang memadai dan terpuaskan kepada pasien. Sehingga diharapkan pasien akan merasa nyaman dan berobat di Rumah Sakit Umum dr. GL. Tobing Tanjung Morawa. Pengaruh pelayanan yang ditunjukkan oleh kinerja karyawan mempengaruhi jumlah pasien yang berobat ke Rumah Sakit tersebut.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Pasien yang Berobat**

No	Tahun	Target / pasien	Realita	Keterangan
1	2019	3.000	2843	Tidak tercapai
2	2020	3.000	1275	Tidak tercapai
3	2021	3.000	1180	Tidak tercapai
4	2022	1.000	174	Tidak tercapai
5	2023	500	32	Tidak tercapai

Dari tabel diatas kinerja karyawan di Rumah Sakit menunjukkan produktivitas yang dicapai dari target yang tentukan pada tahun 2019 sampai dengan tahun 2023 ternyata tidak tercapai / mengalami penurunan, artinya bahwa produktivitas kinerja karyawan belum memadai sehingga tidak mencapai target. Diduga dipengaruhi oleh beberapa variabel antara lain kemampuan kerja dan stress kerja akibat dari pemulihan WFH dan transisi pasien covid – 19 ke pasien umum.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul, “**Pengaruh Kemampuan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Dr. GL. Tobing Tanjung Morawa**”.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang masalah diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kinerja kerja karyawan yang menurun dilihat dari adanya karyawan yang menunda – nunda pekerjaan , kurang bersemangat dalam bekerja, kurang inisiatif dan tanggung jawab dalam menyelesaikan masalahnya.
2. Berkurangnya tingkat kemampuan kerja karyawan dilihat karena adanya karyawan yang merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaan atau masalah yang sesuai dengan kompetensi karyawan serta masih ada karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan kemampuan sehingga saling menolak dalam menyelesaikan tugasnya.
3. Terjadinya stress dalam bekerja terlihat dari kerjasama yang kurang erat, tidak mau bekerja sama, emosi yang tidak stabil dan rasa khawatir yang tinggi dikarenakan pemberian upah yang terlambat setiap bulannya. Sehingga akibat turunnya angka pasien yang terus menerus dapat mempengaruhi penurunan kemampuan karyawan dan tingginya stress dalam bekerja tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### 1.3 Rumusan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada Pengaruh Kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Umum dr. GL. Tobing Tanjung Morawa ?
2. Apakah ada pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Umum dr. GL. Tobing Tanjung Morawa?
3. Apakah ada pengaruh Kemampuan kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum dr. G.L Tobing Tanjung Morawa?

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan berbagai masalah yang dihadapi maka penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui :

1. Pengaruh Kemampuan kerja terhadap Kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum dr. GL. Tobing Tanjung Morawa.
2. Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum dr. GL. Tobing Tanjung Morawa
3. Pengaruh Kemampuan kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum dr. G.L Tobing Tanjung Morawa.

#### 1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat secara teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan, wawasan, dan pengalaman peneliti dibidang pengelolaan sumber daya manusia terutama mengenai pengaruh Kemampuan Kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat secara Praktis

- a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan atau keputusan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.



b. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi karyawan untuk meningkatkan Kinerja karyawan dan berusaha selalu meningkatkan kemampuan kerja dan prestasi kerja guna meningkatkan kesejahteraan hidup melalui upah yang diterima.

c. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan dan pengalaman secara langsung dalam menghadapi permasalahan yang ada dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan menerapkan antar teori yang didapat dari bangku kuliah dengan dunia pekerjaan dan kenyataan.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Kinerja

#### 2.1.1. Pengertian Kinerja

Colquitt, LePine dan Wesson (2013) mengemukakan “kinerja (*job performance*) adalah merupakan individual *outcomes*, yang dipengaruhi oleh mekanisme individu (*individual mechanisms*), mekanisme organisasi (*organizational mechanisms*), mekanisme kelompok (*group mechanisms*), dan karakteristik individu (*individual characteristics*)”. Lebih lanjut, Colquitt, LePine dan Wesson menambahkan bahwa kinerja pekerjaan adalah seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Secara Konseptual bahwa kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun yang merupakan aplikasi manajemen kerja yang dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan kepentingan dalam melaksanakan tugasnya dengan indikator perilaku mulai dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan untuk dapat mencapai sebuah tujuan yang berdasarkan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas atau pekerjaannya dengan hasil yang baik sesuai dengan standar, kriteria dan norma yang ditetapkan untuk pekerjaan itu untuk mendapatkan hasil yang berorientasi pada efektifitas dan efisiensi untuk mencapai suatu tujuan Nur Aisyah (2019)

Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak

memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan – kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda – tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Pengertian kinerja ( prestasi kerja ) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara ( 2009).

Kemudian menurut Sulistiyani (2003) “Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”. Maluyu S.P. Hasibuan (2001) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

### **2.1.2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan mereka,
2. Motivasi,
3. Dukungan yang diterima,
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan

## 5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

### 1. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

### 2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

### 2.1.3. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja Karyawan Menurut Robbins (2014), ada enam kriteria dalam kinerja diantaranya:

#### 1) Kualitas Kerja

Pengertian kualitas kerja adalah hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara yang ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan di suatu aktivitas kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap

kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas dan beberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.

## 2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang 39 diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan. Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai dolar atau rupiah, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.

## 3) Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output. Seberapa jauh atau baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi, pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimalkan waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain.

## 4) Efektivitas

Tingkat penggunaan Sumber Daya Organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan dari

setiap unit dalam penggunaan sumber daya, efektifitas kerja, persepsi karyawan dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas yang ditentukan perusahaan. Efektivitas diukur dari seberapa jauh atau baik sumber daya organisasi (misalnya manusia, moneter, teknologi, bahan) dimaksimalkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit.

#### 5) Kemandirian Kerja

Kemandirian Adalah tingkat seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari pengawas, atau keterlibatan pengawas mencampuri kerja karyawan untuk menghindari hasil yang merugikan. Kemandirian akan diukur dari persepsi karyawan terhadap tugas dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing karyawan sesuai dengan tanggung jawab karyawan itu sendiri.

#### 6) Komitmen

Kerja Merupakan tingkat karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Pengukuran dengan menggunakan persepsi karyawan dalam membina hubungan dengan perusahaan dan tanggung jawab, loyalitas terhadap perusahaan.

#### 2.1.4. Manfaat Penilaian Kerja

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi adapun secara terperinci penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
2. Perbaikan kinerja
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
5. Untuk kepentingan penelitian pegawai
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

#### 2.1.5. Tujuan Penilaian Kerja

Menurut Syafarudin Alwi ( 2001 ) secara teoretis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development yang bersifat evaluation harus menyelesaikan:

1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
2. Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision
3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.

Sedangkan yang bersifat development penilaian harus menyelesaikan:

1. Prestasi riil yang dicapai individu

2. Kelemahan- kelemahan individu yang menghambat kinerja
3. Prestasi- prestasi yang dikembangkan.

### **2.3.6. Karakteristik Kinerja kerja**

David C. Mc Clelland (1997) seperti dikutip Mangkunegara (2001), berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”. Motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Selanjutnya Mc. Clelland, mengemukakan 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu:

- 1) Memiliki tanggung jawab yang tinggi
- 2) Berani mengambil risiko
- 3) Memiliki tujuan yang realistis
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
- 5) Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan



Menurut Gibson (1987) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja:

1. Faktor individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja
3. Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system).

## **2.2. Kemampuan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Kemampuan Kerja**

Pengertian Kemampuan juga bisa disebut dengan kompetensi. Kata kompetensi berasal dari bahasa Inggris “*competence*” yang berarti *ability, power, authority, skill, knowledge*, dan kecakapan, kemampuan serta wewenang. Jadi kata kompetensi dari kata *competent* yang berarti memiliki kemampuan dan keterampilan dalam bidangnya, sehingga ia mempunyai kewenangan atau otoritas untuk melakukan sesuatu dalam batas ilmunya tersebut. Kompetensi merupakan perpaduan dari tiga domain pendidikan yang meliputi ranah pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang terbentuk dalam pola berpikir dan bertindak dalam kehidupan sehari-hari. Atas dasar ini, kompetensi dapat berarti pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Menurut Chaplin (2013) *Ability* (kemampuan, kecakapan, ketangkasan, bakat, kesanggupan) merupakan tenaga (daya kekuatan) untuk melakukan suatu perbuatan. Sedangkan menurut Robbins (2015) kemampuan bisa merupakan kesanggupan bawaan sejak lahir, atau merupakan hasil latihan atau praktek. Adapun menurut Sudrajat (2017), *ability* adalah menghubungkan kemampuan dengan kata kecakapan. Setiap individu memiliki kecakapan yang berbeda-beda dalam melakukan suatu tindakan. Kecakapan ini mempengaruhi potensi yang ada dalam diri individu tersebut.

Mohammad Zain (2011) dalam Milman Yusdi (2013), mengartikan bahwa kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan, kakuatan seseorang berusaha dengan diri sendiri. Sedangkan Sinaga (2015) dan Hadiati (2012), mendefenisikan kemampuan sebagai suatu dasar seseorang dalam pelaksanaan pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil.

Donald Sardiman (2013) kemampuan berasal dari kata mampu yang mempunyai arti dapat atau bisa. Kemampuan juga disebut kompetensi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya pikiran dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Menurut Hamalik (2016) kemampuan dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan intrinsik adalah kemampuan yang tercakup di dalam situasi belajar dan menemui kebutuhan dan tujuan-tujuan murid.

2. Kemampuan ekstrinsik adalah kemampuan yang hidup dalam diri dan berguna dalam situasi belajar yang fungsional. Mampu adalah cakap dalam menjalankan tugas, mampu dan cekatan. Kata kemampuan sama artinya dengan kecekatan. Mampu atau kecekatan adalah kepandaian melakukan sesuatu pekerjaan dengan cepat dan benar. Seseorang yang dapat melakukan dengan cepat tetapi salah tidak dapat dikatakan mampu. Spencer and Spencer dalam Uno (2014) mendefinisikan kemampuan sebagai “Karakteristik yang menonjol dari seseorang individu yang berhubungan dengan kinerja efektif dan/superior dalam suatu pekerjaan atau situasi”. Poerwadarminta (2017) mempunyai pendapat lain tentang kemampuan yaitu mampu artinya kuasa (bisa, sanggup) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan artinya kesanggupan, kecakapan, kekuatan. Pendapat lain dikemukakan juga oleh Nurhasnah (2015) bahwa mampu artinya (bisa, sanggup) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan artinya kesanggupan, kecakapan. Sehubungan dengan hal tersebut Tuminto (2017) menyatakan bahwa kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan atau kekuatan. Demikian pula apabila seseorang dapat melakukan sesuatu dengan benar tetapi lambat, juga tidak dapat dikatakan mampu. Seseorang yang mampu dalam suatu bidang tidak ragu-ragu melakukan pekerjaan tersebut, seakanakan tidak pernah dipikirkan lagi bagaimana melaksanakannya, tidak ada lagi kesulitan-kesulitan yang menghambat. Ruang lingkup kemampuan cukup luas, meliputi kegiatan berupa perbuatan, berfikir, berbicara, melihat, dan sebagainya. Akan tetapi, dalam pengertian sempit biasanya kemampuan

lebih ditunjukkan kepada kegiatan yang berupa perbuatan. Selain itu, menurut Uno (2014) hakikat kemampuan adalah dorongan internal dan eksternal pada siswa-siswa yang sedang belajar untuk mengadakan perubahan tingkah laku, pada umumnya dengan beberapa indikator atau unsur yang mendukung.

Dari pengertian-pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktek dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya.

### **2.2.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja**

Kemampuan dipengaruhi oleh beberapa faktor, Michael Zwell (2000) dalam Wibowo (2012) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kemampuan, yaitu:

#### **1. Keyakinan dan Nilai-nilai Keyakinan**

Keyakinan seseorang terhadap dirinya dan orang lain akan sangat mempengaruhi perilakunya sehari-hari. Apabila orang tersebut memiliki pikiran yang positif tentang dirinya maupun orang lain maka akan menjadi seseorang yang memiliki ciri orang yang berpikir kedepan.

#### **2. Keterampilan**

Keterampilan memainkan peran dikebanyakan kemampuan. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individu

### 3. Pengalaman

Pengalaman merupakan elemen kemampuan yang diperlukan dalam dunia kerja, tetapi untuk menjadi ahli tidak cukup hanya dengan pengalaman.

### 4. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya untuk berubah, tetapi kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kepribadian seseorang dapat berubah kapan saja apabila ia berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

### 5. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kemampuan. Takut untuk membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai semuanya cenderung membatasi inisiatif dari seorang pegawai.

### 6. Kemampuan Intelektual

Kemampuan tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

## 2.2.3. Indikator-Indikator Kemampuan Kerja

Adapun beberapa indikator untuk kemampuan kerja yang terkandung dalam dimensi kemampuan kerja menurut (R. Palan, 2007:8) diatas antara lain :

#### 1) Menyelesaikan tugas tepat pada waktunya

Kerjakan hal yang mudah terlebih dahulu ketimbang yang susah, dan harus disiplin. pekerjaan yang di anggap mudah tersebut harus selesai dengan cepat kamudian fokus untuk mengerjakan hal yang lebih sulit.

## 2) Kreatif

Perusahaan yang memiliki orang-orang kreatif tidak akan menguntungkan secara finansial dalam jangka pendek. Indikator perusahaan (tempat kerja) yang memelihara orang-orang kreatif.

## 3) Inovatif

Kemampuan seseorang dalam mendayagunakan kemampuan dan keahlian untuk menghasilkan karya baru

## 4) Berlatar belakang pendidikan sesuai dengan bidangnya

Agar kinerja karyawan baik, maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja pegawai menentukan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai.

## 5) Mengikuti pelatihan dibidangnya

Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (current job oriented). Menguasai pekerjaan dengan baik

## 6) Menguasai pekerjaan dengan baik

Kualitas pekerja yang dihasilkan haruslah baik sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh perusahaan atau orang yang memberikan pekerjaan dan setiap pegawai harus menguasai pekerjaan dengan baik

#### 7) Frekuensi perpindahan tempat kerja tinggi

Perputaran perpindahan dapat mengakibatkan hasil kerja masing-masing pegawai kurang optimal, karena sebelum pekerjaan diselesaikan dengan baik harus dipindahkan ke bagian lain dengan pekerjaan yang lain.

### 2.2.4. Jenis-Jenis Kemampuan Kerja

Kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti kuasa (bisa, sanggup) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan berarti kesanggupan, kecakapan, kekuatan. Kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Robbins & Judge, (2012). Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah kesanggupan atau kecakapan seorang individu dalam menguasai suatu keahlian dan digunakan untuk mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Lebih lanjut, Robbins & Judge (2012) menyatakan bahwa kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor, yaitu :

1. Kemampuan Intelektual (*Intellectual Ability*), merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental (berfikir, menalar dan memecahkan masalah).
2. Kemampuan Fisik (*Physical Ability*), merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, ketrampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

Robbins menyatakan bahwa kemampuan terdiri dari dua faktor, yaitu:

1. Kemampuan Kognitif

Kognitif berhubungan dengan atau melibatkan kognisi. Sedangkan kognis merupakan kegiatan atau proses memperoleh pengetahuan (termasuk kesadaran, perasaan, dsb) atau usaha mengenali sesuatu melalui pengalaman sendiri. Kemampuan kognitif adalah penampilan-penampilan yang dapat diamati sebagai hasil-hasil kegiatan atau proses memperoleh pengetahuan melalui pengalaman sendiri. Menurut Sudijono (2014) ranah kognitif adalah ranah yang mencakup kegiatan mental. Winkel (2017) juga menyatakan bahwa "ruang gerak pengaturan kegiatan kognitif adalah aktivitas mentalnya sendiri." Lebih lanjut Winkel (2017) menjelaskan bahwa pengaturan kegiatan kognitif mencakup penggunaan konsep dan kaidah yang telah dimiliki, terutama bila sedang menghadapi suatu problem. Winkel (2017) menyatakan bahwa 'Ciri khas belajar kognitif terletak dalam belajar memperoleh dan menggunakan bentuk-bentuk representasi yang mewakili obyek-obyek yang dihadapi, entah obyek itu orang, benda atau kejadian/peristiwa.

Obyek-obyek itu direpresentasikan atau dihadirkan dalam diri seseorang melalui tanggapan, gagasan, atau lambang, yang semuanya merupakan sesuatu yang bersifat mental. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kognitif adalah penampilan yang dapat diamati dari aktivitas mental (otak) untuk memperoleh pengetahuan melalui pengalaman sendiri. Pengaturan aktivitas mental dengan menggunakan kaidah dan konsep yang telah dimiliki yang kemudian direpresentasikan melalui tanggapan, gagasan, atau lambang. Bloom dkk



(2016) berpendapat bahwa taksonomi tujuan ranah kognitif meliputi enam jenjang proses berpikir yaitu:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*), adalah kemampuan seseorang untuk mengingat-ingat kembali (*recall*) atau mengenali kembali tentang nama, istilah, ide, gejala, rumus-rumus dan sebagainya, tanpa mengharapkan kemampuan untuk menggunakannya. Pengetahuan atau ingatan ini merupakan proses berpikir yang paling rendah.
- 2) Pemahaman (*comprehension*) adalah kemampuan seseorang untuk mengerti atau memahami sesuatu setelah sesuatu itu diketahui dan diingat. Dengan kata lain, memahami adalah mengetahui tentang sesuatu dan dapat melihatnya dari berbagai segi.
- 3) Penerapan (*application*) adalah kesanggupan seseorang untuk menerapkan atau menggunakan ide-ide umum, tata cara ataupun metode-metode, prinsip-prinsip, rumus-rumus, teoriteori dan sebagainya, dalam situasi yang baru dan konkret. Aplikasi atau penerapan ini adalah merupakan proses berpikir setingkat lebih tinggi dari pemahaman.
- 4) Analisis (*analysis*) mencakup kemampuan untuk merinci suatu kesatuan kedalam bagian-bagian sehingga struktur keseluruhan atau organisasinya dapat dipahami dengan baik.
- 5) Sintesis (*synthesis*) adalah kemampuan seseorang untuk merinci atau menguraikan suatu bahan atau keadaan menurut bagian-bagian yang lebih kecil dan mampu memahami hubungan di antara bagian-bagian atau faktor-faktor yang satu dengan faktor-faktor yang lainnya. Sintesis merupakan

suatu proses yang memadukan bagian-bagian atau unsur- unsur secara logis, sehingga menjelma menjadi suatu pola yang berstruktur atau berbentuk pola baru. Jenjang sintesis kedudukannya lebih tinggi setingkat dari analisis.

- 6) Evaluasi (evaluation) adalah merupakan jenjang berpikir paling tinggi dalam ranah kognitif menurut Bloom dkk (2016) Penilaian atau evaluasi disini merupakan kemampuan seseorang untuk membuat pertimbangan terhadap suatu situasi, nilai, atau ide, misalnya jika seseorang dihadapkan pada beberapa pilihan, maka ia akan mampu memilih satu pilihan yang terbaik, sesuai dengan patokan atau kriteria yang ada.

## 2. Kemampuan Psikomotorik

Keterampilan motorik (*motor skills*) berkaitan dengan serangkaian gerak-gerak jasmaniah dalam urutan tertentu dengan mengadakan koordinasi antara gerak-gerak berbagai anggota badan secara terpadu. Winkel (2017) memaparkan: “Biarapun belajar keterampilan motoric mengutamakan gerakan-gerakan seluruh otot, urat-urat dan persendian dalam tubuh, namun diperlukan pengamatan melalui alat-alat indera dan pengolahan secara kognitif yang melibatkan pengetahuan dan pemahaman”. Keterampilan motorik tidak hanya menuntut kemampuan untuk merangkaian gerak jasmaniah tetapi juga memerlukan aktivitas mental/psychis (aktivitas kognitif) supaya terbentuk suatu koordinasi gerakan secara terpadu, sehingga disebut kemampuan psikomotorik.

Lebih lanjut Winkel (2017) menjelaskan bahwa dalam belajar keterampilan motorik terdapat dua fase, yakni fase kognitif dan fase fiksasi. Selama pembentukan

prosedur diperoleh pengetahuan deklaratif (termasuk pengetahuan prosedural seperti konsep dan kaidah dalam bentuk pengetahuan deklaratif) mengenai urutan

Langkah-langkah operasional atau urutan yang harus dibuat. Inilah yang di atas yang disebut “fase kognitif” dalam belajar keterampilan motorik. Kemudian rangkaian gerak-gerak mulai dilaksanakan secara pelan-pelan dahulu, dengan dituntun oleh pengetahuan prosedural, sampai semua gerakan mulai berlangsung lebih lancar dan akhirnya keseluruhan urutan gerak-gerak berjalan sangat lancar. Inilah yang disebut “fase fiksasi”, yang baru berakhir bila program gerak jasmani berjalan otomatis tanpa disertai taraf kesadaran yang tinggi. Winkel (2017) juga kemudian mengklasifikasikan ranah psikomotorik dalam tujuh jenjang, sebagai berikut:

- 1) Persepsi (*perception*), mencakup kemampuan untuk mengadakan diskriminasi yang tepat antara dua perangsang atau lebih, berdasarkan perbedaan antara ciri-ciri fisik yang khas pada masing-masing rangsangan.
- 2) Kesiapan (*set*), mencakup kemampuan untuk menempatkan dirinya dalam keadaan akan memulai gerakan atau rangkaian gerakan.
- 3) Gerakan terbimbing (*guided response*), mencakup kemampuan untuk melakukan suatu rangkaian gerak-gerak sesuai dengan contoh yang diberikan (*imitasi*).
- 4) Gerakan yang terbiasa (*mechanical response*), mencakup kemampuan untuk melakukan suatu rangkaian gerak-gerak dengan lancar karena sudah dilatih secukupnya tanpa memperhatikan lagi contoh yang diberikan.
- 5) Gerakan yang kompleks (*complex response*), mencakup kemampuan untuk

melaksanakan suatu keterampilan yang terdiri atas beberapa komponen dengan lancar, tepat dan efisien.

- 6) Penyesuaian pola gerakan (*adjustment*), mencakup kemampuan untuk mengadakan perubahan dan penyesuaian pola gerakgerak dengan kondisi setempat atau dengan menunjukkan suatu taraf keterampilan yang telah mencapai kemahiran.
- 7) Kreativitas (*creativity*), mencakup kemampuan untuk melahirkan pola-pola gerak-gerak yang baru, seluruhnya atas dasar prakarsa dan inisiatif sendiri.

## 2.3 Stres Kerja

### 2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Luthans (2006) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Karyawan yang mengalami stres cenderung menganggap suatu pekerjaan bukanlah sesuatu yang penting bagi mereka, sehingga mereka tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Akan tetapi, tidak semua karyawan yang mengalami stres tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Sedangkan Robbins (2008) berpendapat bahwa stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis sebagai konsekuensi dari tindakan. Hal tersebut berarti bahwa

stres dapat berdampak negatif atau positif terhadap psikologis dan fisiologis masing-masing individu yang bekerja dalam suatu organisasi.

Siagian (2016) mengatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang dalam berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang akan berpengaruh pada prestasi kerjanya. Para ahli mengatakan bahwa stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan perkataan lain, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stres. Biasanya stres semakin kuat apabila seseorang menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi.

Selanjutnya Hamali (2017) mendefinisikan stres sebagai reaksi-reaksi individu terhadap faktor-faktor baru atau yang mengancam dalam lingkungan kerja seseorang. Lingkungan kerja sering kali berisi situasi-situasi baru dan situasi-situasi tertekan yang bersifat individu, dan dapat dihasilkan dalam perubahan-perubahan emosional, perceptual, perilaku, dan fisiologis. Menurut Arif (2018), stres sebagai suatu reaksi psikologis dan fisik terhadap kondisikondisi internal atau lingkungan yang diperpanjang.

Di sisi lain, Luthans (2006) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Rivai dan Mulyadi (2013) mengatakan akibat adanya stres kerja tersebut yaitu orang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil dari adanya stres kerja, karyawan mengalami beberapa gejala yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka, seperti: mudah marah dan agresi, tidak dapat relaks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat, dan kesulitan dalam masalah tidur.

Jadi, stres kerja adalah respon individu terhadap pekerjaan yang tidak mampu dilakukan seorang pegawai, sehingga pegawai tersebut merasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Terjadinya stres kerja dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

### **2.3.2 Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja**

Menurut Handoko (2012), faktor penyebab stres diantara kondisi-kondisi kerja adalah sebagai berikut:

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

Di lain sisi, Davis dan Newstrom (2000) mengemukakan pendapatnya tentang penyebab stres kerja:

- 1) Adanya tugas yang terlalu banyak. Banyaknya tugas tidak selalu menjadi penyebab stres, akan menjadi sumber stres bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan.

- 2) Supervisor yang kurang pandai. Seorang karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari biasanya di bawah bimbingan sekaligus mempertanggungjawabkan kepada supervisor. Jika seorang supervisor pandai dan menguasai tugas bawahan, ia akan membimbing dan memberi pengarahan atau instruksi secara baik dan benar.

Stres yang terjadi di tempat kerja dapat dikatakan positif atau negatif tergantung pada efek yang timbul dan dirasakan seseorang yang mengalaminya. Seseorang yang mengalami stres harus mampu mengendalikan stres yang dialaminya agar menjadi stres yang positif sehingga berdampak baik terhadap organisasi tempat bekerja.

### 2.3.3 Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins dalam Sulistiyani (2017) mengemukakan bahwa indikator stress kerja, yaitu:

1. Beban kerja adalah beban pekerjaan yang ditanggung dan harus diselesaikan seorang karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan stress kerja.
2. Sikap Pimpinan adalah perilaku seorang pimpinan kepada bawahannya, sikap pimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.
3. Peralatan kerja adalah benda yang digunakan dalam mendukung pelaksanaan kerja.
4. Kondisi lingkungan kerja adalah kondisi disekitar tempat karyawan



bekerja.

5. Suatu Pekerjaan dan karir adalah kedudukan seorang karyawan didalam Perusahaan.

#### 2.3.4. Aspek-aspek Stres Kerja

Menurut Sheridan dan Radmacher(1992), aspek-aspek stres kerja, meliputi:

1. Aspek Lingkungan Aspek lingkungan adalah global yang terjadi di masyarakat. Kondisi global yang menyebabkan stres kerja antara lain: ketidakpastian ekonomi berupa perubahan daur bisnis, ketidakpastian teknologi yang yang dapat menyebabkan keterampilan dan pengalaman karyawan menjadi usang dalam waktu yang singkat. Ketidakpastian lingkungan tersebut akan mempengaruhi proses dalam organisasi yang kemudian akan mempengaruhi individu didalamnya.
2. Aspek Organisasional Aspek organisasional adalah kondisi-kondisi organisasi yang mampu menimbulkan stres kerja antara lain: kondisi intrinsik pekerjaan, karakteristik peran, karakteristik lingkungan sosial, iklim organisasi, karakteristik fisik lingkungan kerja.
3. Aspek Individual Aspek individual adalah semua hal yang terdapat dalam kehidupan pribadi individu di luar pekerjaan, seperti masalah keluarga, masalah ekonomi, dan karakteristik kepribadian karyawan yang rentan terhadap stres.

### 2.3.5. Dampak Stres Kerja

Akibat dan tanda – tanda stress sangat bervariasi dan kompleks. Beberapa diantaranya sangat penting dan berefek langsung, sedangkan lainnya merupakan representasi dari keluaran – keluaran sekunder atau tersier. Dalam kaitan ini menurut Hidayat (1998) akibat dan tanda – tanda stress yang sering dihadapi dilingkungan kerja adalah :

- 1) Penyakit fisik yang diinduksi oleh stress, gangguan pencernaan, hipertensi, muntah – muntah, alergi, serangan asma, diabetes atau kanker.
- 2) Kecelakaan kerja : terutama pada pekerja dengan tuntutan kerja yang tinggi, perhatian kurang, bekerja dengan system shift. Dari pengalaman ternyata kecelakaan kerja 90% disebabkan karena tindakan kurang hati – hati dan 4% diakibatkan karena kondisi tidak cermat.
- 3) Absenteisme : sering terjadi pada karyawan yang sulit menyelesaikan diri dengan pekerjaannya sebagai akibat stress pekerjaan. Contohnya sering flu, sakit kepala atau menunda – nunda tugas yang kurang disenangi.
- 4) Lesu kerja atau *burnout* : terjadi bila karyawan kehabisan motivasi dalam upaya meneruskan suatu kinerja yang tinggi. Mereka kecewa terhadap pekerjaannya sejak permulaan dan merasa pekerjaannya tidak sesuai dengan yang diharapkan, sehingga merasa dibodohi atau dikhianati.

- 5) Gangguan jiwa : gejala gangguan jiwa ringan : mudah gugup, tegang, marah – marah, mudah tersinggung, konsentrasi kurang. Perubahan tingkah laku dapat terjadi seperti partisipasi yang kurang dalam aktivitas bekerja atau masyarakat, mudah bertengkar dan terlalu berani mengambil resiko. Sering terjadi pada karyawan industry ringan atau industry elektronik, seperti sakit kepala, vertigo, mual – mual, mengantuk, lemah dan pegal – pegal. Gangguan kepribadian : meskipun frekuensi tidak banyak tetapi dapat menyulitkan kerja sama dan disiplin sehingga akan menurunkan moral dan produktivitas.

Stres sebenarnya merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan dilingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Cox ( dalam Sujak, 1990) mengelompokkan dampak – dampak tersebut kedalam lima kategori. Namun antara individu satu dengan yang lainnya tidak akan mengalami dampak stress tersebut dalam waktu yang sama. Walaupun setiap orang mengalami beberapa dampak negative suatu stress, akan tetapi stress pada dasarnya bukan merupakan suatu perubahan yang aneh yang mengganggu. Dampak bagi organisasi didasarkan jika dampak stress tersebut berlebihan. Kelima dampak stress itu adalah sebagai berikut:

1. Dampak subjektif, meliputi ketidaksabaran, merasa rendah diri, tertekan, keletihan, dan merasa bersalah.
2. Dampak terhadap perilaku, meliputi mudah mendapatkan kecelakaan, emosional berperilaku impulsive, berbicara melawan.

- 1) Pegawai, berkenaan dengan kemampuan dan kemauan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 2) Pekerjaan, menyangkut desain pekerjaan, uraian pekerjaan dan sumber daya untuk melaksanakan pekerjaan.
- 3) Mekanisme kerja, mencakup system, prosedur pendelegasian dan pengendalian serta struktur organisasi.
- 4) Lingkungan kerja, meliputi factor – factor lokasi dan kondisi kerja, iklim organisasi dan komunikasi.

Mathis dan Jackson ( 2007 ) menyatakan bahwa factor – factor yang mempengaruhi kinerja pegawai, terdiri dari lima factor, yakni :

1. Kemampuan mereka
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.
5. Hubungan merka dengan organisasi

Menurut Gibson ( 1987) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, antara lain lain adalah :

1. Factor individu, yakni : kemampuan komunikasi, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat social dan demografi seseorang.

2. Factor psikologis, yakni : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
3. Factor organisasi, yakni : struktur organisasi desain pekerjaan, kepemimpinan, system penghargaan ( *reward system* ).

### 2.3.6. Sumber-Sumber Stres kerja

Sumber- sumber stres kerja merupakan suatu permasalahan yang muncul dalam diri seseorang karena berbagai hal misalkan sumber tersebut berasal dari pekerjaan dan berasal dari luar pekerjaan. Menurut Sondang Siagin (2014), menggolongkan sumber-sumber stres kerja berdasarkan asalnya, pertama berasal dari pekerjaan dan kedua berasal dari luar pekerjaan. Berikut berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan:

1. Beban tugas yang terlalu berat.
2. Desakan waktu.
3. Penyeliaan yang kurang baik.
4. Iklim kerja yang tidak aman.
5. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja.
6. Ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab.
7. Ketidakjelasan peranan dan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi.
8. Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain di dalam dan diluar kelompok kerjanya.
9. Perbedaan nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi

10. Perubahan yang terjadi pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.

Sedangkan sumber-sumber stres yang berasal dari luar pekerjaan yaitu sebagai berikut:

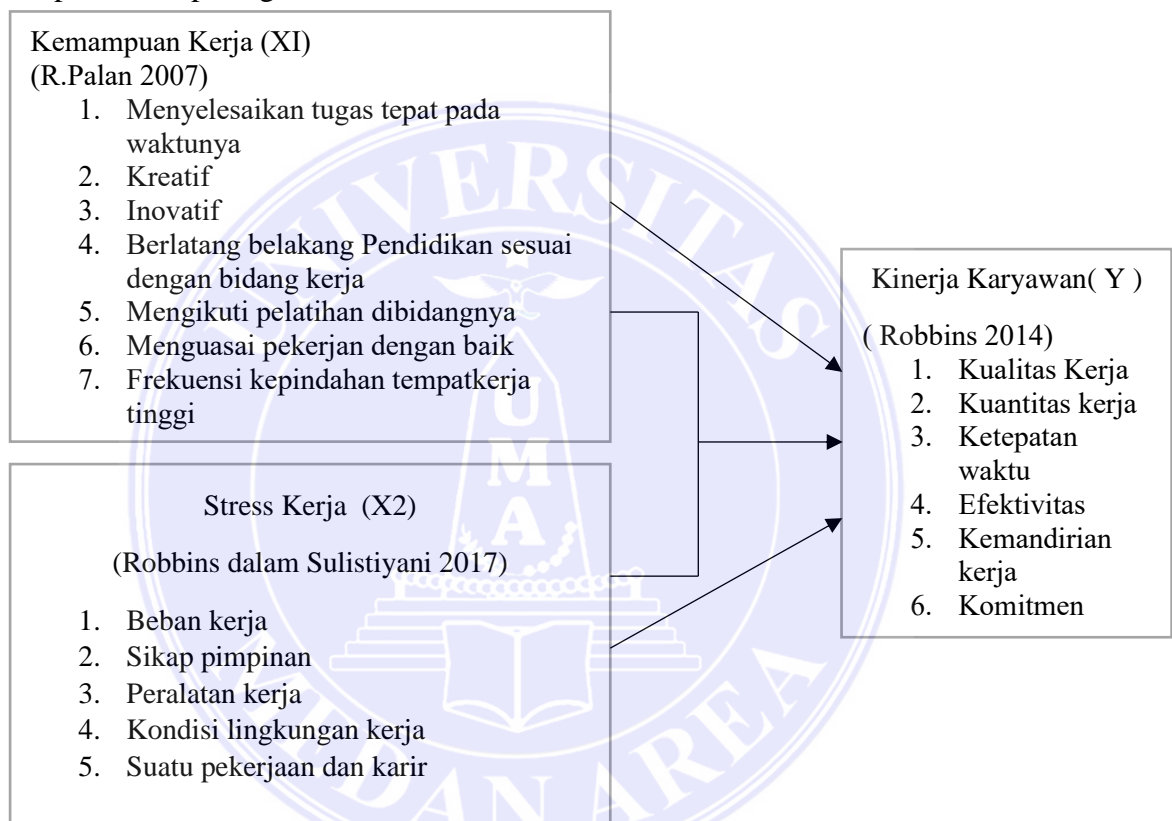
1. Masalah keuangan.
2. Perilaku negative anak-anak.
3. Kehidupan keluarga yang tidak atau kurang harmonis.
4. Pindah tempat tinggal.
5. Ada anggota keluarga yang meninggal.
6. Kecelakaan.
7. Mengidap penyakit berat.

Berdasarkan sumber-sumber stres kerja yang telah di kemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa sumber stres kerja berasal dari dalam pekerjaan yaitu desakan waktu, beban kerja yang terlalu berat akan menimbulkan stres terhadap karyawan dan sumber stres dari luar pekerjaan juga bisa mempengaruhi stres kerja karyawan yaitu salah satunya masalah keluarga, kecelakaan dan sebagainya. Hal ini bisa diatasi oleh pemulihan diri.

#### **2.4. Kerangka Konseptual**

Menurut Sapto Haryoko dalam Iskandar (2008) kerangka konseptual adalah tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Berdasarkan latar belakang, tujuan penelitian dan tinjauan Pustaka yang telah diuraikan, maka kerangka konseptual dari masing – masing terminology dapat dirangkaikan menjadi sebuah model hubungan untuk dapat menjawab permasalahan penelitian. Adapun hipotesis dan model penelitian secara lebgkap dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 2.1

## Kerangka Konseptual

## 2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan pustaka diatas maka hipotesis yang diajukan berdasarkan kerangka konseptual yang telah diuraikan yang merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah, seperti berikut:

1. H1 : terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum dr. Gl. Tobing tanjung morawa.
2. H2 : terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum dr. Gl. Tobing tanjung morawa.
3. H3: terdapat pengaruh kemampuan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum dr. Gl. Tobing tanjung morawa.



## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) tentang perilaku yang diolah dengan metode statistika (Azwar, 2012). Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena. Desain penelitian ini ialah statistik korelasional. Penelitian korelasional adalah penelitian yang bertujuan menyelidiki hubungan antara satu variabel dengan satu atau lebih variabel lainnya berdasarkan koefisien korelasi (Sugiyono, 2014). Data yang dikumpulkan dalam penelitian korelasional yakni berbentuk data kuantitatif, nanti nya akan diolah dengan rumus-rumus statistik secara manual ataupun dengan menggunakan SPSS. Kemudian, data kuantitatif yang didapat serta diolah dengan rumus statistik maka akan menghasilkan angka-angka yang nantinya akan disertai analisisnya berupa data kualitatif untuk menjelaskan angka-angka tersebut.

#### 3.2. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian akan dilakukan di Rumah Sakit dr. GL. Tobing Tanjung Morawa. Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Juli 2023 sampai dengan Agustus 2023. Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan dengan rincian jadwal sebagai berikut:

**Tabel 3.I****Jadwal Penelitian**

No	Jenis kegiatan	Mei 2023	Juni 2023	Juli 2023	Agustus 2023	September 2023
1	Riset Awal / Pengajuan Judul					
2	Penyusunan Proposal					
3	Seminar Proposal					
4	Perbaikan / ACC Proposal					
5	Penelitian Dan Pengolahan Data Penelitian					
6	Bimbingan Tesis Bab 1-V					
7	Pengajuan Berkas Seminar Hasil Tesis					
8	Pelaksanaan Seminar Hasil Tesis					
9	Pengajuan Berkas Sidang Tesis					
10	Pelaksanaan Sidang Tesis					

**3.3. Identifikasi Variabel**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya ( Sugiyono, 2013 ). Variabel yang digunakan dalam penelitian dapat diklasifikasikan menjadi 2 :

1. Variabel independent (bebas), yaitu variabel yang menjelaskan dan dipengaruhi variabel lain. Variabel independent adalah variabel yang berhubungan atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen/ terikat (Sugiyono,2013). Variabel independen dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja (X1) dan stress kerja (X2).

2. Variabel dependen (terikat), yaitu variabel yang dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y

### 3.4. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) yang sama. Penelitian ini dibagi tiga variabel yaitu Kemampuan Kerja dan Stres Kerja variabel bebas dan kinerja pegawai variabel terikat. Yang terdiri dari dimensi kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2011). Sesuai dengan variabel, dimensi dan indikator yang akan diukur, maka operasionalisasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2**

#### **Indikator Variabel Penelitian**

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Pertanyaan
1	Kinerja (Y)	Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung	1. Kualitas kerja	1. Pekerjaan yang saya selesaikan sudah sesuai standar kualitas perusahaan. 2. Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan Perusahaan
			2. Kuantitas Kerja	1. Saya mampu menyelesaikan tugas

		jawab yang diberikan kepadanya.		<p>saya tanpa ada kesalahan.</p> <p>2. Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan</p>
			3. Ketepatan waktu	<p>1. Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditentukan Perusahaan.</p> <p>2. Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan</p>
			4. Efektivitas	<p>1. Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan</p> <p>2. Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan</p>
			5. Kemandirian kerja	<p>1. Saya mampu memanfaatkan waktu bekerja dengan optimal</p> <p>2. Saya akan memberi tahu rekan kerja saya jika saya akan meninggalkan tempat kerja saya untuk ke toilet ataupun melaksanakan ibadah</p>
			6. Komitmen	<p>1. Saya telah memanfaatkan sumber daya untuk</p>

				menyelesaikan pekerjaan secara optimal 2. Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efisien tanpa perlu banyak intruksi dan pengawasan dari atasan
2.	Kemampuan kerja (X1)	Menurut Chaplin (2013) ability (kemampuan, kecakapan, ketangkasan, bakat, kesanggupan) merupakan tenaga (daya kekuatan) untuk melakukan suatu perbuatan	1. Menyelesaikan tugas tepat waktunya	1. saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan
			2. Kreatif	1. saya memiliki kreativitas kerja saat menjalankan tugas
			3. Inovatif	1. saya mengusulkan cara – cara baru dalam melakukan pekerjaan
			4. Berlatar belakang Pendidikan sesuai dengan bidang kerjanya	1. latar belakang saya sudah sesuai dengan bidang pekerjaan saat ini
			5. Mengikuti pelatihan dibidangnya	1. saya banyak mengikuti pelatihan / kursus secara pribadi terkait dengan bidang pekerjaan saya
			6. Menguasai pekerjaan dengan baik	1. pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan kemampuan yang saya miliki
			7. Frekuensi kepindahan tempat kerja tinggi	1. permutasian pegawai sangat mempengaruhi kinerja saya
3	Stres Kerja (X2)	Siagian (2016) mengatakan bahwa stres merupakan	1. Beban Kerja	1. Pekerjaan Saya di lapangan sangat melelahkan karena pekerjaan Saya sering

	kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang dalam berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya.		kali tumpang tindih (double job)
		2. Sikap Pimpinan	1. Pimpinan tidak memberikan kebijakan sanksi yang sama kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan
		3. Peralatan kerja	1. sarana dan prasarana tersedia lengkap dan menunjang pekerjaan menjadi lebih baik.
		4. Kondisi lingkungan kerja	1. Saya memiliki hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja Saya
		5. Suatu pekerjaan dan karir	1. Wewenang yang diberikan melebihi kapasitas kerja Saya

### 3.5. Populasi Dan Sampel

#### 3.5.1 Populasi

Menurut Sugiono (2014), populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek yang diteliti itu. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 106 orang karyawan yang bekerja aktif setelah dirumahkan selama pandemic covid – 19 pada Rumah Sakit Umum dr. GL. Tobing Tanjung Morawa.

#### 3.5.2 Sampel

Menurut Sugiono (2014) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang diambil harus representatif (mewakili).

Adapun jumlah sampel yang akan dilibatkan dalam penelitian ini yakni diambil dari seluruh jumlah karyawan penelitian sebanyak 106 karyawan. Rincian dari sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Pembagian Pegawai Menurut Divisi**

<b>Bidang</b>	<b>Jumlah Keseluruhan</b>	<b>Kepala</b>	<b>Staf</b>
<b>Kepala Rumah Sakit</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>
<b>Bagian Pelayanan Kesehatan</b>	<b>68</b>	<b>13</b>	<b>55</b>
<b>Bagian SDM / UMUM</b>	<b>33</b>	<b>6</b>	<b>27</b>
<b>Bagian Keuangan / Tata Usaha</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>22</b>	<b>84</b>

### 3.6. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling menurut Sugiono (2014) adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena mengingat jumlah populasi sama dengan jumlah sampel.

### 3.7. Teknik Pengambilan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menggunakan daftar pertanyaan yang secara langsung diberikan kepada responden. Daftar pertanyaan

tersebut disusun berdasarkan variabel penelitian yang akan diteliti. Sugiyono (2018), mengatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Daftar pertanyaan tersebut disusun berdasarkan variabel penelitian yang akan diteliti.

Kuesioner yang dibuat bertujuan untuk memperoleh informasi berkenaan dengan kegiatan penelitian yang sedang dilakukan. Instrumen penelitian ini menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam Skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator/sub indikator variabel. Selanjutnya menyusun butir butir instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Skala yang digunakan untuk mengukur stress kerja dan kinerja karyawan adalah skala likert dengan lima alternative jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) untuk variabel kemampuan berupa pertanyaan yang akan dijawab oleh responden dengan kategori angka yang dikumulatitkan ke kondisi ya dan tidak, hasilnya kemudian akan dikonversikan ke skala likert dengan perbandingan apabila menjawab yam aka nilainya 1 dan apabila tidak maka nilainya 0. Kemudian di skala kan ke skala likert dengan kategori apabila 1 maka hasilnya 5 dan 4 dan apabila 0 maka nilainya 3,2 dan 1.



### 3.8. Prosedur Penelitian

1. Tahap Konseptual ( Merumuskan dan mengidentifikasi masalah, meninjau kepustakaan yang relevan, mendefenisikan kerangka teoritis, merumuskan hipotesis).
2. Fase Perancangan dan Perencanaan ( memilih rancangan penelitian, mengidentifikasi populasi yang diteliti, mengkhususkan metode untuk mengukur variable penelitian, merancang rencana sampling, mengakhiri dan meninjau rencana penelitian, melaksanakan penelitian dan melakukan revisi.
3. Membuat Instrumen dan pengumpulan data penelitian.
4. Fase Empirik (pengumpulan data, persiapan data untuk di analisis ) mengumpulkan data penelitian yang telah dilaksanakan di lapangan.
5. Fase Analitik (menganalisis data dan menghitung hasil data penelitian), mengolah dan menganalisis data hasil penelitian. Data yang telah dikumpulkan dari lapangan diolah dan dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan-kesimpulan yang diantaranya kesimpulan dari hasil pengujian hipotesis penelitian.
6. Fase Diseminasi, mendesain hasil penelitian. Pada tahap akhir, agar hasil penelitian dapat dibaca, dimengerti, dan diketahui oleh pembaca maka
7. hasil penelitian tersebut disusun dalam bentuk kesimpulan dari hasil penelitian.

### 3.9 Teknik Analisa Data

#### 3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu Pengaruh Kemampuan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan digunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi linier berganda adalah alat untuk mengetahui hubungan secara linier pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat, untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua atau lebih variabel bebas (Sugiyono, 2014). Penggunaan analisis regresi berganda akan menunjukkan variabel yang dominan dalam mempengaruhi variabel terikat dan mengetahui sumbangan efektif dari masing-masing variabel.

Dalam analisis regresi berganda terdapat Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) kriteria penentuannya jika nilai Sig < 0,05 atau t hitung > t table maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y sebaliknya jika nilai Sig > 0,05 atau t hitung < t Tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

Berikutnya selain Uji t terdapat Uji F yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel bebas X1 dan X2 terhadap variabel terikat Y. Selanjutnya untuk mengetahui besar persen pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y adalah dengan melihat koefisien determinasi pada table Model Summary R Square.

Rumus regresi berganda menurut Sugiyono (2014) adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kemampuan

X2 = Stres Kerja

$b_0$  = besarnya nilai Y jika X1 dan X2 = 0

$b_1$  = besarnya pengaruh X1 terhadap Y dengan asumsi X2 tetap

$b_2$  = besarnya pengaruh X2 terhadap Y dengan asumsi X1 tetap

Dalam penggunaan analisis data model regresi linier berganda perlu pengujian asumsi klasik terlebih dahulu, antara lain meliputi :

### 3.9.2 Uji Hipotesis

#### 1. Uji T ( Parsial )

Uji Statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini nebuljukan seberapa jauh pengaruh variabel independent secara pasrisal terhadap variabel dependent.

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika nilai ( $t_{hitung} > t_{tabel}$  ) maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima

Jika nilai ( $-t_{hitung} < t_{tabel}$  ) maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima

Jika nilai  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  diterima

## 2. Uji F ( Simultan )

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya :

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima

Jika nilai F hitung lebih kecil dari F tabel maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak

## 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa besar variable independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam sebuah penelitian. Koefisien determinasi juga dapat digunakan untuk mengukur perubahan pada variabel independen yang disebabkan oleh variabel bebas (Sugiyono, 2014). Nilai koefisien korelasi pada koefisien determinasi berkisar antara nol dan satu. Nilai nol menggambarkan tidak ada pengaruh sama sekali antara variable independen dan variabel dependen. Koefisien determinasi dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = Nilai Koefisien Determinasi

$R^2$  = Nilai Koefisien Korelasi

100% = Persentase Kontribusi

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Setelah data dideskripsikan, dianalisis dan dibahas, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan kemampuan kerja dengan kinerja karyawan. Dari hasil analisis statistik ditemukan koefisien t-hitung sebesar 2.750 dan t-tabel 1,982 sehingga  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  1,982 dan dengan  $p < 0.05$ , dan koefisien korelasi  $r_{x_1y}$  sebesar 0,714 dengan  $p < 0.05$  dan hipotesis pertama diterima, ini berarti bahwa tinggi rendahnya kemampuan karyawan akan dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja yang mampu ditampilkan.
2. Ada pengaruh signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis statistik ditemukan bahwa koefisien t-hitung sebesar 1.994 dan t-tabel 0,676 sehingga  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  0,676 dan dengan  $p < 0.05$ , dengan koefisien korelasi  $r_{x_2y}$  sebesar 0,703 dengan  $p < 0.05$  dan hipotesis kedua diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya stress kerja yang dimiliki karyawan akan dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan.
3. Ada pengaruh signifikan kemampuan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kontribusi keduanya dalam meningkatkan kinerja adalah sebesar 52.9%.

Terdapat 47.1% faktor atau variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## 1.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah didapatkan, maka saran yang dapat disampaikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi karyawan, agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kemampuan yang dimiliki, dan menurunkan stres kerja yang dialami, sehingga kinerjanya dapat ditingkatkan dengan lebih baik. Hal ini dapat dilakukan dengan senantiasa melatih dan mengembangkan kompetensi yang dimiliki.
2. Bagi instansi, agar dapat menciptakan dan mengembangkan kemampuan karyawannya dan mengantisipasi terjadinya stres, sering mengadakan gathering atau melakukan pelatihan-pelatihan bagi karyawannya, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dengan lebih baik.
3. Bagi peneliti lain yang melakukan penelitian serupa di masa yang akan datang, mengingat masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (seperti keyakinan dan nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik pribadi, isu emosional dan kemampuan intelektual) diharapkan lebih memperdalam tinjauan teoritis yang belum terdapat dalam penelitian ini. Diharapkan peneliti lain lebih menyempurnakan dengan melalui alat ukur yang sesuai, memperluas populasi dengan memperbanyak sampel sehingga lingkup penelitian dan generalisasi menjadi lebih luas serta mencapai proporsi yang seimbang dengan memperhatikan faktor-faktor lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Alwi, Syafarudin. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE UGM
- A.S. Munandar. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok. Penerbit Universitas Indonesia (UIPress).
- Aamodt, M. G., (2013). *Industrial Organizational Psychology: An Applied Approach*. Belmont, CA: Thomson Learning, Inc.
- Anoraga. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi VI*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- As'ad, M. 2013. *Psikologi Industri*. Edisi ke-4. Yogyakarta : Liberty.
- Azwar, Saifuddin. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga
- Buchari, Zainun. (1994). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta : Balai Aksara.
- Gibson, James, L; John. M. Ivancevich dan J.H. Donnelly. 2013. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*. Terjemahan. Djoerban Wahid. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, James L, Ivancevich, John M and Donnely, James H. Jr., 1996, *Perilaku Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Binarupa Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan

keempatbelas. Jakarta: Bumi Aksara

Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.

Nur Aisyah. 2019. *Kinerja Dosen*. Cetakan Pertama. Banten :CV.AA.Rizky

Hughes, R.L., R.C Ginnett., G.J. Curphy. 2012. *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Salemba Humanika.

Hamalik, 2016. *Proses Belajar Mengajar*. Cetakan 18. Jakarta : Bumi Aksara

Fahmi, Irham. 2016. *Perilaku Organisasi*, Bandung, Alfabeta.

Kaswan. 2017. *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Alfabeta

Kreitner, R. dan Kinicki, A. 2014. *Perilaku Organisasi – Organizational Behaviour*. Edisi 9, Buku 1. Jakarta : Salemba Empat.

Luthans, F. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta, Andi.

Daryanto, Bambang Suryanto. 2022. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Edisi Revisi. Yogyakarta: Gava Media

Manulang, M. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Marliani, Rosleny. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Yogyakarta, PT. Remaja Rosdakarya.

Malayu S.P. Hasibuan. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mathis, R.L dan Jackson. 2011. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.

Mathis, Robert L & John H. Jackson ( Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira). (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jilid 1. Jakarta: Salemba



Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Nawawi, Hadari. 2012. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Palan (2007), *Competency Management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*, PPM, Salemba Empat, Jakarta

Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II*, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.

Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.

Sapto, Haryoko, 2008. *Metodologi Penelitian dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*, Gaung Persada Press, Jakarta

Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sumarsono. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta. Graha Ilmu.

Sulistiyani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Kontes Organisasi Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta.

Syafaruddin A. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, Jilid 1, Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.

Winkel, 2017. *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Wibowo, 2014. *Prilaku Dalam Organisasi*. ( Edisi Ke-2) Yogyakarta: Rajawali Pers.

**LAMPIRAN 1****KUESIONER**

**PENGARUH KEMAMPUAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM DR. GL. TOBING TANJUNG  
MORAWA**

**I. Petunjuk Pengisian**

1. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda menjawab
2. Pilihlah salah satu jawaban anda serta beri tanda Check List (√) pada kolom yang tersedia sesuai dengan jawaban anda.
3. Angket ini bertujuan hanya untuk mendapatkan / mengumpulkan data bersedia mengisi angket pertanyaan ini.
4. Ada 2 Jenis bentuk kuisisioner dengan 2 alternatif jawaban yaitu :

Sangat setuju (SS) : diberi skor 5

Setuju (S) : diberi skor 4

Kurang Setuju (KS) : diberi skor 3

Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

**II. Karakteristik Responden**

Nama ( Inisial ) :

Umur :

Jenis Kelamin :

Pendidikan Terakhir :

Lama Bekerja :

### Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Terikat (Y)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh cermat dan teliti					
2	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik					
3	Saya selalu berusaha menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dibandingkan dengan rekan kerja yang lain					
4	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan Perusahaan					
5	Saya memaksimalkan pencapaian target yang ditargetkan oleh Perusahaan					
6	Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan					
7	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
8	Saya mengerjakan suatu kerjaan dengan cekatan dan tidak menunda – nunda					
9	Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan					
10	Kerja efektif dapat meningkatkan komitmen pegawai dalam bekerja					
11	Pegawai mengutamakan efektivitas dalam setiap menjalankan dan melaksanakan aktivitas kerja					
12	Saya akan berusaha untuk menyelesaikan sendiri tugas yang diberikan organisasi					
13	Saya mampu mengerjakan hal – hal yang berkaitan dengan aktivitas kerja					

14	Saya selalu mengerjakan tugas dengan tuntas sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
15	Saya selalu fokus menyelesaikan pekerjaan, walaupun atasan sedang tidak ada di Perusahaan					



**Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Bebas (X1)**

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Apakah Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan?					
2	Apakah saya mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin?					
3	Apakah Saya memiliki kreativitas kerja saat menjalankan tugas?					
4	Apakah saya dapat melakukan hal – hal baru yang dapat membantu dalam pekerjaan?					
5	Apakah saya mengusulkan cara-cara baru dalam melakukan pekerjaan?					
6	Apakah Latar belakang saya sudah sesuai dengan bidang pekerjaan saat ini?					
7	Apakah pendidikan terakhir saya sesuai dengan bidang pekerjaan ?					
8	Apakah Saya banyak mengikuti pelatihan/kursus secara pribadi terkait dengan bidang pekerjaan saya?					
9	Apakah pelatihan meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan ?					
10	Apakah Pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan kemampuan yang saya miliki ?					
11	Apakah Permutasian pegawai sangat mempengaruhi kinerja saya?					
12	Apakah saya mampu mandiri dalam melaksanakan tugas tanpa harus menunggu intruksi dari atasan?					
13	Apakah tempat perpindahan tempat kerja dapat mempengaruhi komunikasi dengan rekan yang lain ?					
14	Apakah saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman ?					
15	Apakah anda bisa memanfaatkan apa yang sudah ada dan membuat peluang baru dari itu?					

**Stres Kerja Sebagai Variabel Bebas (X2)**

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pekerjaan Saya di lapangan sangat melelahkan karena pekerjaan Saya sering kali tumpang tindih (double job)					
2	Saya harus bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
3	Saya kerap memperoleh pekerjaan lebih dari pimpinan untuk menggantikan rekan kerja yang tidak hadir					
4	Saya merasa tegang karena atasan selalu mengawasi pekerjaan saya					
5	Sarana dan prasarana tersedia lengkap dan menunjang pekerjaan menjadi lebih baik					
6	Saya merasa fasilitas yang disediakan perusahaan belum memadai					
7	Saya memiliki hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja Saya					
8	Saya merasa keleluasaan dalam bekerja sangat terbatas					
9	Tugas kerja yang diberikan terlalu berat untuk Saya					
10	Sering kali pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan hati Nurani					
11	Saya sering menemukan kesulitan pada saat bekerja					
12	Atasan saya selalu menuntut pekerjaan lebih cepat diselesaikan dari batas waktu deadline					
13	Iklm kerja tempat saya bekerja membuat saya merasa tidak nyaman					
14	Saya harus bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
15	Saya merasa job description yang diberikan tidak sesuai dengan posisi saya					

## LAMPIRAN 2

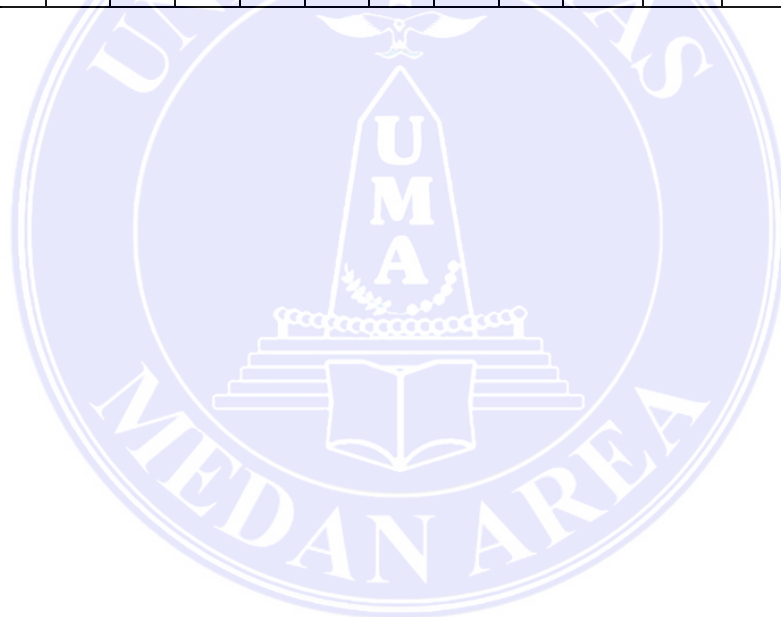
## Total Masing - Masing Kuisiener Kinerja Kerja Karyawan RSUD dr. G.L Tobing

NO	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	Total
1	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	58
2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	57
3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	58
5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
6	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	55
7	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	56
8	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	56
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	58
10	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	55
11	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	53
12	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	58
13	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	55
14	4	4	4	3	4	1	3	4	4	4	3	3	4	5	4	54
15	3	3	4	2	5	1	3	4	4	3	4	2	3	3	4	48
16	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	54
17	4	4	5	4	4	1	3	4	4	3	3	4	4	4	4	55
18	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	3	53
19	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	54
20	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	55
21	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	3	5	5	4	61
22	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	58
23	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	5	3	4	5	4	58
24	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	4	4	4	55
25	4	4	4	5	5	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	58
26	4	4	4	3	4	2	5	5	4	4	3	4	4	4	4	58
27	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	59
28	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	58
29	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	57
30	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	5	4	58
31	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	56
32	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	57
33	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	55
34	4	4	4	4	5	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	57
35	4	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	60
36	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	55
37	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	56
38	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	55
39	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	55
40	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	56
41	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	54

42	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	55
43	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	52
44	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	55
45	4	4	4	4	5	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	56
46	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	58
47	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	55
48	1	3	1	1	1	4	1	2	3	3	3	4	4	4	4	39
49	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	58
50	1	1	1	4	3	1	4	4	4	3	4	3	4	4	4	45
51	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	55
52	5	4	5	5	5	3	5	5	4	4	4	3	3	4	4	63
53	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	55
54	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	55
55	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	61
56	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	56
57	5	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	59
58	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	55
59	4	5	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	55
60	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	54
61	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	54
62	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	59
63	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	56
64	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	54
65	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	54
66	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	55
67	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	3	53
68	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	3	4	3	4	54
69	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	5	56
70	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	58
71	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	54
72	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	55
73	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	56
74	4	3	4	5	4	1	3	4	4	4	4	3	4	3	4	54
75	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	3	4	4	4	55
76	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	56
77	3	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	3	4	4	4	54
78	4	3	4	3	4	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	53
79	4	3	4	4	5	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	56
80	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	55
81	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	54
82	1	1	1	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	46
83	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	57
84	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	54
85	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	55
86	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	54
87	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	56
88	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	55
89	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	55



90	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	56
91	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	52
92	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	56
93	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	55
94	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	58
95	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
96	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	55
97	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	55
98	4	4	5	4	4	1	3	4	4	3	3	4	4	4	4	55
99	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	3	5	5	4	61
100	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	5	4	58
101	4	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	60
102	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	55
103	5	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	59
104	4	5	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	55
105	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	3	53
106	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	55



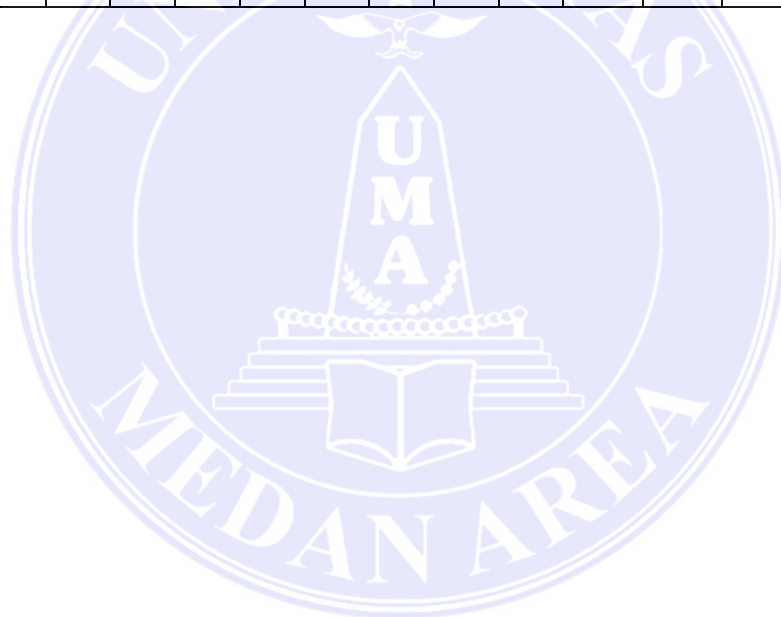
## LAMPIRAN 3

## Total Masing - Masing Kuisisioner Kemampuan Kerja Karyawan RSUD dr. G.L Tobing

NO	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	Total
1	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	56
2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	54
3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	57
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	55
5	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	52
6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	55
7	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	55
8	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	54
9	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	56
10	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	55
11	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	2	4	3	4	3	52
12	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	56
13	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	5	5	55
14	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	55
15	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	52
16	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	54
17	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	54
18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	56
19	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	54
20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	55
21	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	55
22	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	55
23	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	55
24	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	52
25	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	55
26	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	55
27	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	55
28	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	57
29	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	56
30	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	56
31	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	56
32	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	57
33	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	56
34	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	57
35	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	55
36	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	54
37	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	56
38	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	56
39	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	55
40	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	4	4	57
41	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	52

42	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	53
43	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	55
44	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	55
45	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	54
46	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	55
47	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	55
48	3	4	3	3	4	5	4	4	2	4	3	4	3	4	4	54
49	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	5	57
50	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	55
51	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	56
52	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	55
53	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	53
54	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	54
55	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	52
56	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	53
57	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	54
58	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	53
59	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	53
60	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	52
61	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	53
62	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	55
63	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	55
64	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	54
65	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	54
66	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	54
67	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	53
68	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	53
69	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	55
70	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	57
71	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	52
72	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	54
73	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	55
74	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	53
75	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4	54
76	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	53
77	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	53
78	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	55
79	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	54
80	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	54
81	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	53
82	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	54
83	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	57
84	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	52
85	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	55
86	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	54
87	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	55
88	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	53
89	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	54

90	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	53
91	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	55
92	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	56
93	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	54
94	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	56
95	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	52
96	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	55
97	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	5	5	55
98	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	54
99	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	55
100	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	56
101	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	55
102	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	55
103	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	54
104	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	53
105	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	53
106	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	54



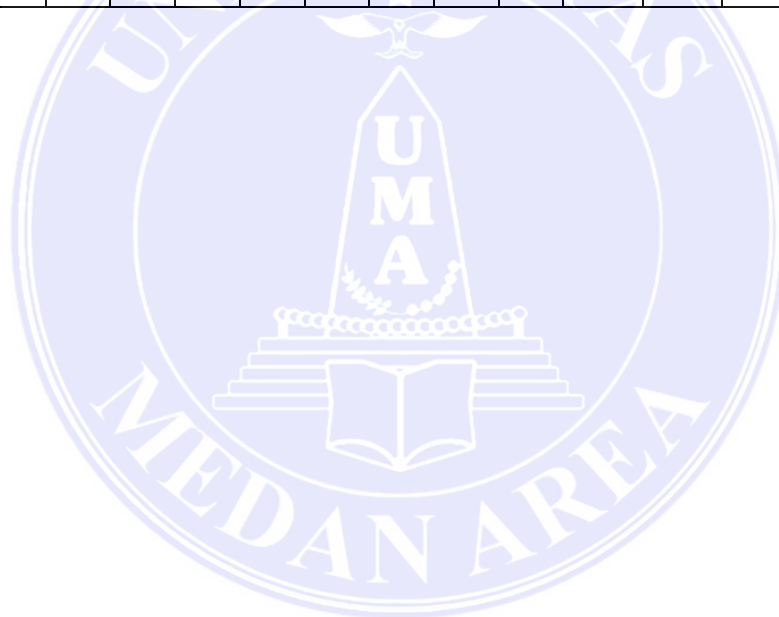
## LAMPIRAN 4

## Total Masing - Masing Kuisisioner Stres Kerja Karyawan RSU dr. G.L Tobing

NO	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	Total
1	2	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	49
2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	51
3	2	3	2	4	4	4	2	2	4	4	4	3	3	4	3	48
4	2	4	2	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	4	3	45
5	2	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	51
6	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	54
7	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	55
8	3	4	2	4	2	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	51
9	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	50
10	3	3	4	4	4	4	2	2	4	3	3	4	3	3	4	50
11	5	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	55
12	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	2	2	4	3	55
13	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	52
14	5	4	5	3	4	5	2	3	4	4	4	4	2	4	3	56
15	4	4	4	3	2	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	51
16	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	55
17	3	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	51
18	5	5	3	4	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4	55
19	5	3	5	3	4	4	2	4	4	4	4	5	2	3	4	56
20	4	4	4	3	4	4	1	3	4	4	3	3	3	4	4	52
21	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	2	4	4	53
22	5	5	5	3	4	4	2	3	3	4	4	4	2	4	4	56
23	5	4	5	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	54
24	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	54
25	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	53
26	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	51
27	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	51
28	5	4	4	2	4	4	2	2	3	4	4	3	3	4	4	52
29	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	3	4	4	54
30	5	5	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	55
31	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	55
32	5	4	4	2	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	53
33	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	51
34	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	53
35	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	55
36	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	3	4	4	54
37	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	52
38	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	53
39	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	52
40	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	55
41	4	4	4	3	4	5	2	3	3	4	4	3	3	4	4	54

42	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	54
43	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	55
44	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	55
45	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	53
46	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	56
47	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	57
48	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	57
49	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	56
50	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	46
51	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	56
52	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	56
53	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	52
54	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	54
55	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	54
56	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	55
57	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	51
58	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	54
59	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	56
60	4	4	4	3	4	4	1	3	3	4	4	3	3	4	4	52
61	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	55
62	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4	4	54
63	3	4	3	2	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	51
64	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	53
65	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	54
66	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	3	3	3	4	4	52
67	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	53
68	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	53
69	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	51
70	2	3	3	4	4	4	1	3	3	4	4	3	3	4	4	49
71	4	3	4	3	4	4	1	3	3	4	4	3	3	3	4	50
72	3	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	54
73	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	4	2	2	3	4	50
74	3	3	3	4	4	4	1	3	3	4	4	2	3	4	4	49
75	2	4	3	3	4	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	51
76	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	4	3	4	4	4	54
77	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	55
78	4	4	4	3	4	4	1	4	3	4	4	3	3	4	4	53
79	4	4	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	3	3	4	53
80	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	53
81	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	52
82	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	45
83	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	56
84	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	57
85	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	52
86	5	5	3	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	56
87	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	54
88	4	4	4	4	3	3	1	4	4	4	3	4	4	4	4	54
89	4	4	4	4	4	3	1	3	3	4	4	2	2	3	4	49

90	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	54
91	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	55
92	5	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	54
93	4	4	4	3	4	4	1	3	4	4	3	3	3	4	4	52
94	2	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	49
95	2	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	51
96	3	3	4	4	4	4	2	2	4	3	3	4	3	3	4	50
97	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	52
98	3	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	51
99	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	2	4	53
100	5	5	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	55
101	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	55
102	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	55
103	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	51
104	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	56
105	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	53
106	3	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	54



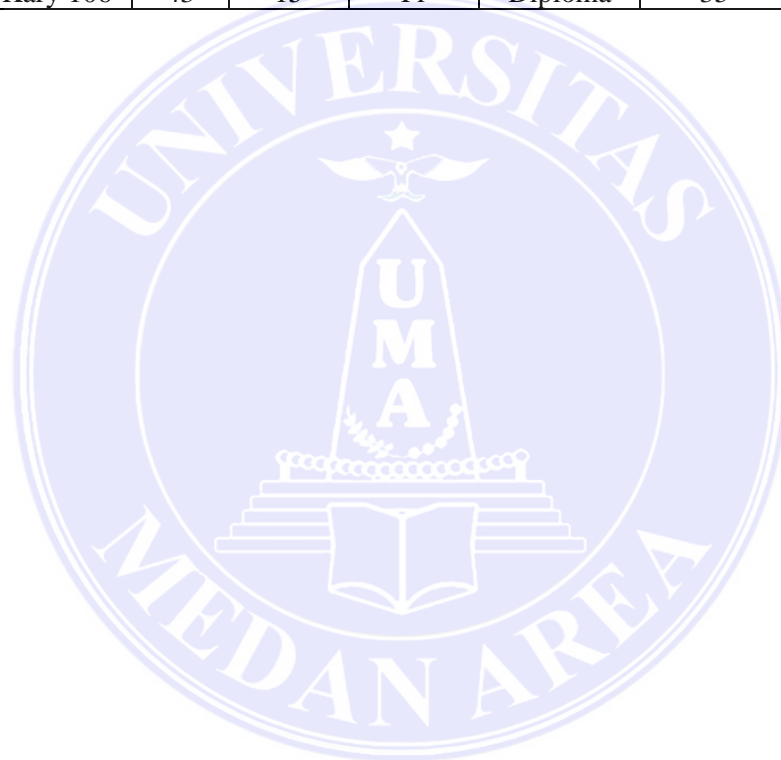
**LAMPIRAN 5**

No	ID Karyawan	Umur	Lama Bekerja	Jenis Kelamin	Pendidikan	Kinerja Karyawan	Kemampuan Kerja	Stres Kerja
1	Kary 1	28	2	Pr	Diploma	31	28	22
2	Kary 2	41	2	Pr	Diploma	34	27	23
3	Kary 3	29	3	Pr	Diploma	34	29	17
4	Kary 4	32	5	Pr	Sarjana	32	29	18
5	Kary 5	41	2	Pr	Diploma	32	24	21
6	Kary 6	27	3	Pr	Diploma	32	28	24
7	Kary 7	26	3	Pr	Diploma	32	28	24
8	Kary 8	26	3	Pr	Diploma	32	24	20
9	Kary 9	26	4	Pr	Diploma	31	26	21
10	Kary 10	25	1	Lk	SMA	28	25	22
11	Kary 11	40	19	Lk	Sarjana	36	26	28
12	Kary 12	50	30	Lk	SMA	29	28	28
13	Kary 13	29	4	Lk	SMA	29	26	26
14	Kary 14	28	5	Pr	Sarjana	27	27	24
15	Kary 15	50	7	Lk	SMA	28	25	22
16	Kary 16	38	16	Lk	Sarjana	34	26	24
17	Kary 17	25	3	Pr	Diploma	29	25	23
18	Kary 18	27	3	Pr	Diploma	27	27	28
19	Kary 19	30	4	Pr	Sarjana	32	26	28
20	Kary 20	27	5	Pr	Diploma	35	25	26
21	Kary 21	32	8	Lk	Sarjana	29	26	28
22	Kary 22	37	12	Pr	Diploma	27	25	27
23	Kary 23	29	6	Pr	Sarjana	27	26	30
24	Kary 24	27	5	Pr	Sarjana	29	26	30
25	Kary 25	40	4	Pr	Diploma	30	23	30
26	Kary 26	34	10	Pr	Diploma	26	23	29
27	Kary 27	45	20	Lk	SMA	32	26	30
28	Kary 28	30	10	Pr	Sarjana	32	23	31
29	Kary 29	35	10	Lk	Sarjana	32	26	30
30	Kary 30	33	11	Lk	Magister	30	23	29
31	Kary 31	37	12	Pr	Diploma	34	28	24
32	Kary 32	36	10	Pr	Diploma	33	28	24
33	Kary 33	31	9	Pr	Sarjana	28	28	22
34	Kary 34	30	7	Pr	Diploma	34	30	28
35	Kary 35	31	1	Pr	Diploma	32	28	25
36	Kary 36	36	2	Pr	Diploma	32	26	23
37	Kary 37	32	5	Pr	Diploma	33	25	20
38	Kary 38	32	8	Pr	Diploma	31	26	20
39	Kary 39	30	5	Pr	Diploma	34	28	22
40	Kary 40	38	2	Pr	Diploma	33	25	26
41	Kary 41	38	2	Pr	Sarjana	29	26	22
42	Kary 42	46	4	Pr	Sarjana	27	26	24
43	Kary 43	34	2	Pr	Sarjana	28	24	28
44	Kary 44	38	16	Pr	Diploma	33	28	25
45	Kary 45	42	17	Pr	Diploma	35	29	25



46	Kary 46	32	7	Lk	Sarjana	32	27	26
47	Kary 47	32	5	Pr	Sarjana	30	27	20
48	Kary 48	45	19	Pr	Diploma	16	19	22
49	Kary 49	41	15	Pr	Diploma	33	31	26
50	Kary 50	35	4	Pr	Diploma	17	13	18
51	Kary 51	48	15	Pr	Sarjana	30	26	25
52	Kary 52	37	8	Pr	Sarjana	39	32	22
53	Kary 53	29	5	Lk	Diploma	38	32	22
54	Kary 54	28	7	Pr	Sarjana	39	30	23
55	Kary 55	28	5	Pr	Sarjana	39	30	21
56	Kary 56	28	5	Lk	Diploma	37	33	22
57	Kary 57	46	23	Lk	Diploma	35	31	20
58	Kary 58	34	5	Lk	Sarjana	28	26	23
59	Kary 59	32	7	Lk	Sarjana	38	30	22
60	Kary 60	38	5	Pr	Sarjana	29	25	22
61	Kary 61	30	8	Pr	Diploma	29	25	22
62	Kary 62	37	15	Lk	Diploma	34	29	20
63	Kary 63	34	5	Lk	Sarjana	32	27	20
64	Kary 64	53	5	Pr	SMA	32	27	28
65	Kary 65	44	1	Pr	SMA	30	27	26
66	Kary 66	52	29	Pr	SMA	29	26	22
67	Kary 67	49	18	Pr	SMA	30	26	28
68	Kary 68	25	1	Lk	SMA	32	24	22
69	Kary 69	28	8	Pr	Diploma	29	24	29
70	Kary 70	33	3	Lk	Sarjana	35	29	19
71	Kary 71	31	4	Pr	Diploma	29	26	21
72	Kary 72	31	2	Pr	Sarjana	29	27	21
73	Kary 73	43	16	Pr	Diploma	30	27	19
74	Kary 74	29	3	Lk	SMA	30	27	22
75	Kary 75	48	23	Pr	Magister	31	27	23
76	Kary 76	29	2	Pr	Sarjana	30	26	23
77	Kary 77	35	10	Pr	Diploma	30	25	21
78	Kary 78	31	2	Lk	Sarjana	33	25	20
79	Kary 79	33	4	Pr	Diploma	29	23	24
80	Kary 80	43	4	Pr	Sarjana	34	27	22
81	Kary 81	31	2	Pr	Sarjana	31	25	24
82	Kary 82	42	12	Lk	SMA	31	25	20
83	Kary 83	37	4	Lk	SMA	31	26	25
84	Kary 84	47	4	Lk	SMA	30	27	20
85	Kary 85	32	5	Lk	Sarjana	31	27	21
86	Kary 86	44	4	Lk	SMA	31	26	21
87	Kary 87	37	4	Lk	SMA	31	26	20
88	Kary 88	31	3	Pr	Sarjana	30	26	23
89	Kary 89	30	5	Lk	Diploma	34	27	22
90	Kary 90	30	5	Lk	Diploma	31	26	23
91	Kary 91	29	5	Pr	Diploma	39	33	20
92	Kary 92	40	4	Lk	Diploma	32	27	21
93	Kary 93	48	16	Pr	Diploma	31	26	22

94	Kary 94	28	2	Lk	SMA	33	28	20
95	Kary 95	40	9	Lk	Sarjana	32	24	24
96	Kary 96	23	1	Lk	Sarjana	34	27	24
97	Kary 97	28	5	Lk	Sarjana	32	28	27
98	Kary 98	30	3	Lk	Diploma	37	29	22
99	Kary 99	48	12	Pr	Diploma	31	25	24
100	Kary 100	37	12	Pr	Sarjana	35	23	23
101	Kary 101	42	4	Pr	Sarjana	34	29	24
102	Kary 102	44	3	Pr	SMA	32	24	23
103	Kary 103	51	6	Lk	SMA	30	27	23
104	Kary 104	31	9	Pr	Diploma	31	23	23
105	Kary 105	28	4	Lk	Sarjana	29	23	24
106	Kary 106	43	15	Pr	Diploma	35	28	23



## LAMPIRAN 6

### Hasil Analisis Data

#### Explore

#### Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KINERJA	106	100.0%	0	0.0%	106	100.0%

#### Descriptives

		Statistic	Std. Error
KINERJA	Mean	35.8019	.34683
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound 35.1142	
		Upper Bound 36.4896	
	5% Trimmed Mean	35.9298	
	Median	36.0000	
	Variance	12.751	
	Std. Deviation	3.57083	
	Minimum	26.00	
	Maximum	44.00	
	Range	18.00	
	Interquartile Range	4.25	
	Skewness	-.459	.235
	Kurtosis	.493	.465

#### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KINERJA	.081	106	.084	.973	106	.029

a. Lilliefors Significance Correction

#### KINERJA

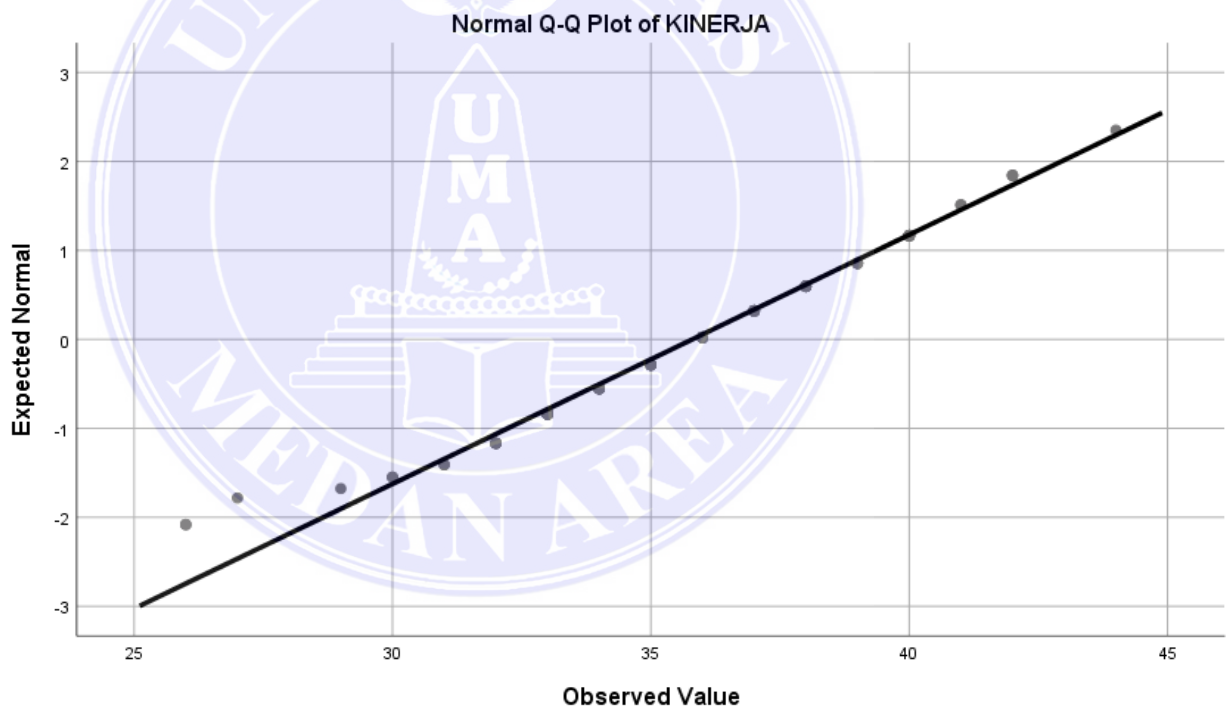
KINERJA Stem-and-Leaf Plot

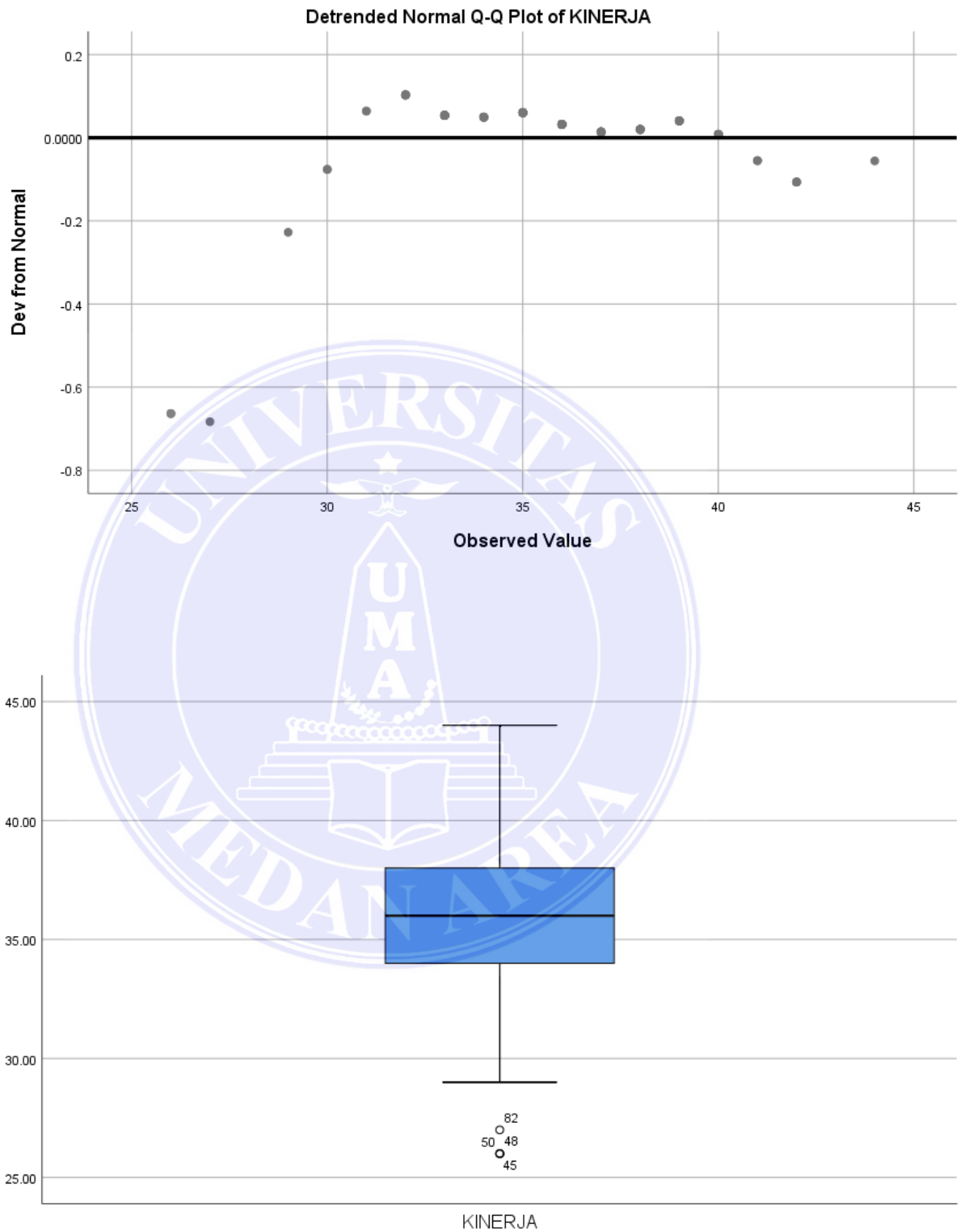
Frequency      Stem & Leaf

```

4,00 Extremes      (= <27,0)
1,00              29 . 0
2,00              30 . 00
2,00              31 . 00
7,00              32 . 0000000
10,00             33 . 0000000000
9,00              34 . 000000000
12,00             35 . 000000000000
14,00             36 . 00000000000000
11,00             37 . 000000000000
10,00             38 . 00000000000
7,00              39 . 0000000
9,00              40 . 000000000
3,00              41 . 000
4,00              42 . 0000
,00              43 .
1,00              44 . 0
    
```

Stem width: 1,00  
 Each leaf: 1 case(s)





### Explore

### Case Processing Summary

Cases

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/11/23

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

	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
STRES KERJA	106	100.0%	0	0.0%	106	100.0%

**Descriptives**

		Statistic	Std. Error
STRES KERJA	Mean	38.7264	.35581
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	38.0209
		Upper Bound	39.4319
	5% Trimmed Mean	38.8459	
	Median	39.0000	
	Variance	13.420	
	Std. Deviation	3.66329	
	Minimum	27.00	
	Maximum	50.00	
	Range	23.00	
	Interquartile Range	4.00	
	Skewness	-.437	.235
	Kurtosis	1.468	.465

**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
STRES KERJA	.083	106	.070	.968	106	.012

a. Lilliefors Significance Correction

**STRES KERJA**

STRES KERJA Stem-and-Leaf Plot

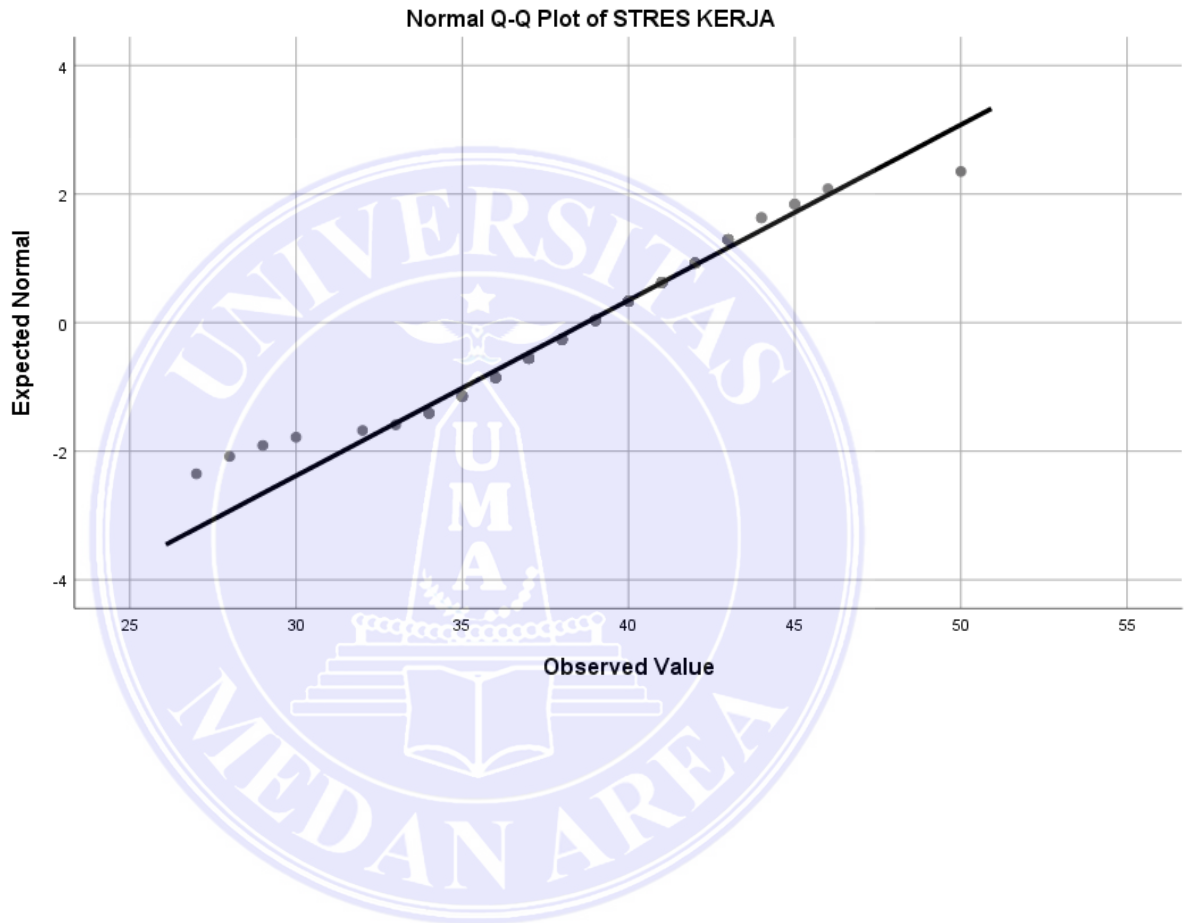
Frequency	Stem &	Leaf
4,00	Extremes	(=<30,0)
1,00	32	. 0
1,00	33	. 0
4,00	34	. 0000
6,00	35	. 000000
9,00	36	. 000000000
11,00	37	. 00000000000
12,00	38	. 000000000000
13,00	39	. 0000000000000
12,00	40	. 000000000000
10,00	41	. 0000000000

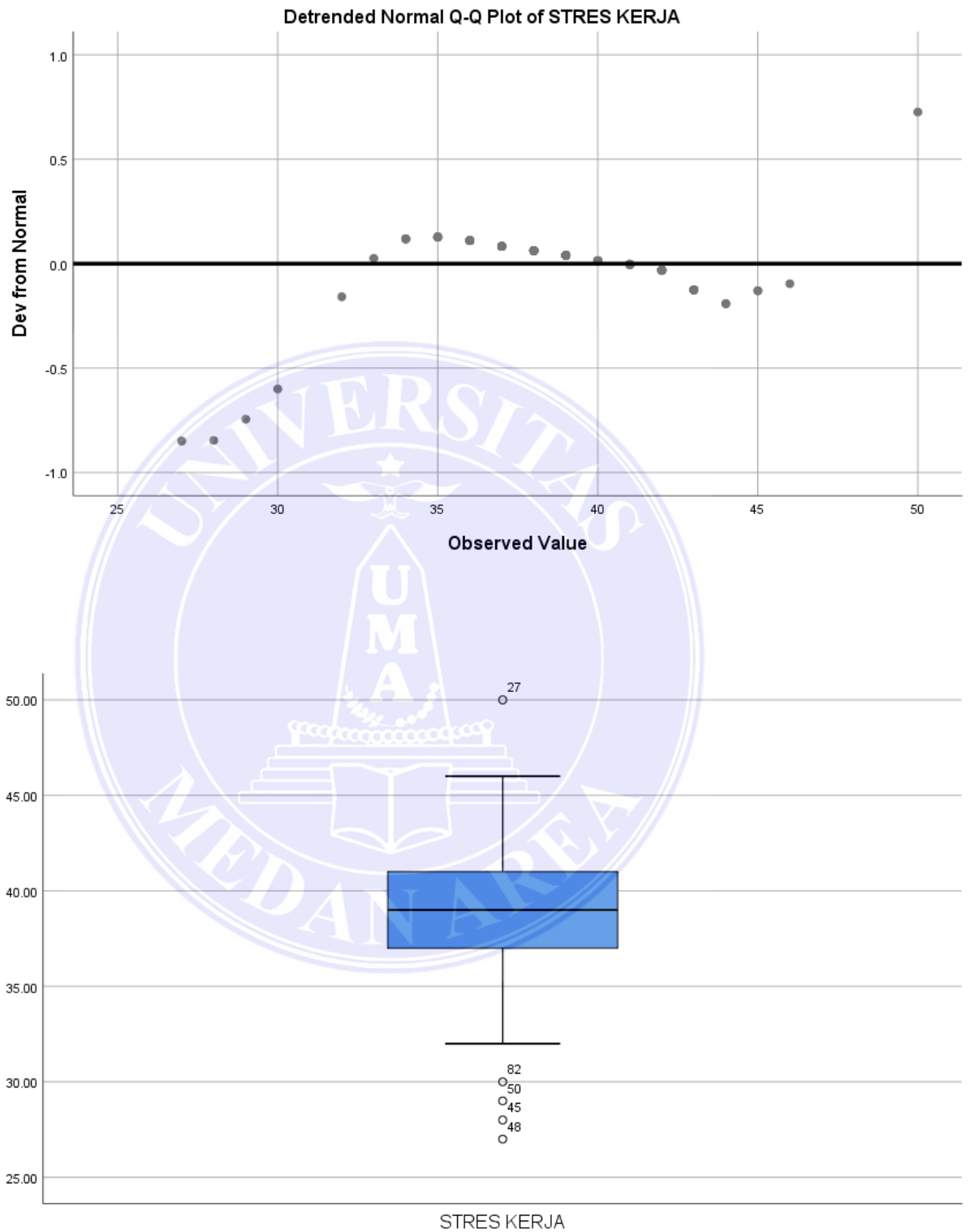
```

9,00      42 . 000000000
8,00      43 . 000000000
2,00      44 . 00
2,00      45 . 00
1,00      46 . 0
1,00 Extremes (>=50,0)
    
```

```

Stem width: 1,00
Each leaf: 1 case(s)
    
```







## Explore

### Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KEMAMPUAN	106	100.0%	0	0.0%	106	100.0%

### Descriptives

		Statistic	Std. Error
KEMAMPUAN	Mean	39.2453	.33695
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound 38.5772	
		Upper Bound 39.9134	
	5% Trimmed Mean	39.3595	
	Median	39.0000	
	Variance	12.035	
	Std. Deviation	3.46908	
	Minimum	29.00	
	Maximum	50.00	
	Range	21.00	
	Interquartile Range	4.25	
	Skewness	-.350	.235
	Kurtosis	1.132	.465

### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KEMAMPUAN	.079	106	.096	.971	106	.020

a. Lilliefors Significance Correction

## KEMAMPUAN

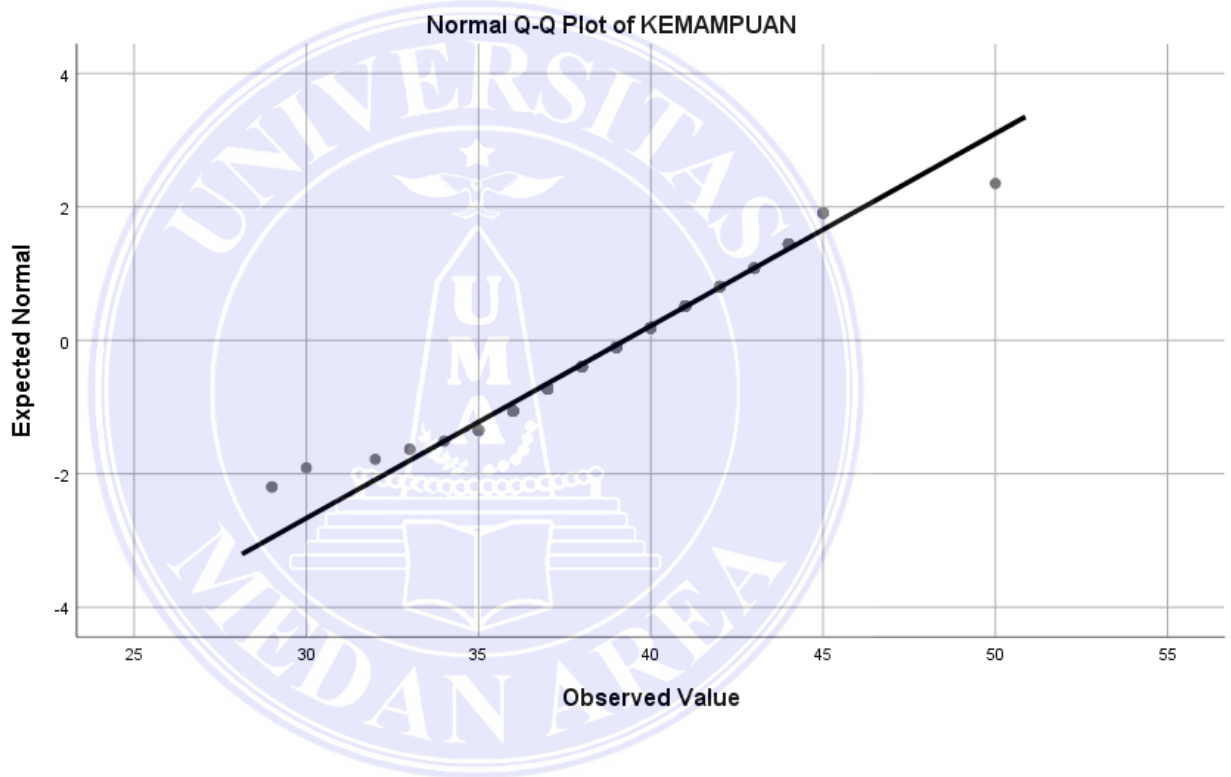
KEMAMPUAN Stem-and-Leaf Plot

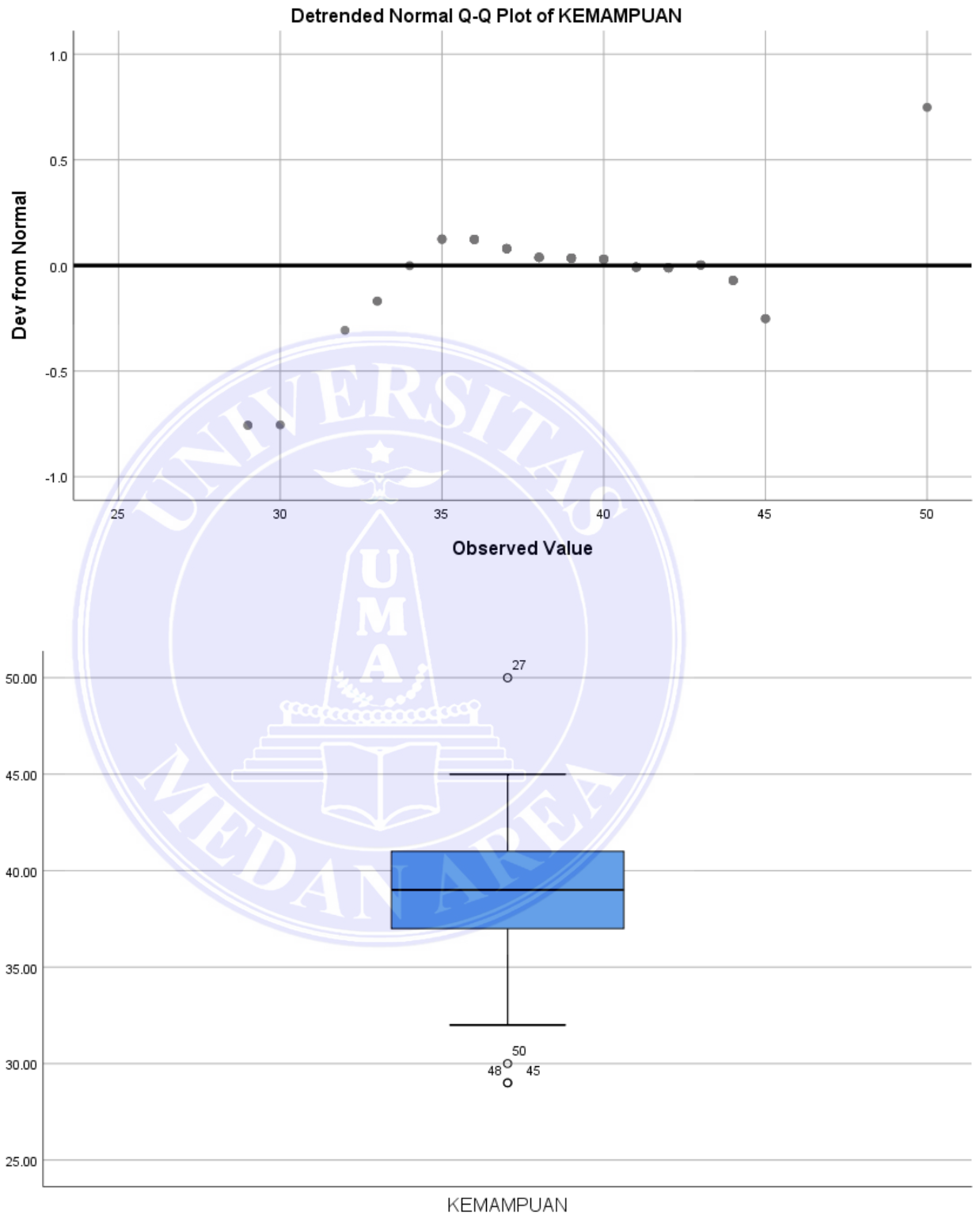
Frequency	Stem &	Leaf
3,00	Extremes	(=<30,0)
1,00	32	. 0
2,00	33	. 00
1,00	34	. 0
4,00	35	. 0000

```

8,00      36 . 00000000
11,00     37 . 00000000000
13,00     38 . 0000000000000
11,00     39 . 000000000000
14,00     40 . 00000000000000
12,00     41 . 0000000000000
8,00      42 . 00000000
7,00      43 . 00000000
7,00      44 . 00000000
3,00      45 . 000
1,00 Extremes (>=50,0)
    
```

Stem width: 1,00  
 Each leaf: 1 case (s)





## Means

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 21/11/23

Access From (repository.uma.ac.id)21/11/23

## Case Processing Summary

	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KINERJA * KEMAMPUAN	106	100.0%	0	0.0%	106	100.0%
KINERJA * STRES KERJA	106	100.0%	0	0.0%	106	100.0%

## KINERJA \* KEMAMPUAN

## Report

## KINERJA

KEMAMPUAN	Mean	N	Std. Deviation
29.00	26.0000	2	.00000
30.00	26.0000	1	.
32.00	29.0000	1	.
33.00	30.5000	2	.70711
34.00	27.0000	1	.
35.00	32.7500	4	.50000
36.00	34.6250	8	1.76777
37.00	33.6364	11	2.11058
38.00	35.8462	13	2.19265
39.00	36.2727	11	2.68667
40.00	36.4286	14	2.31099
41.00	38.2500	12	2.34036
42.00	36.6250	8	2.82527
43.00	39.5714	7	2.69921
44.00	36.2857	7	1.97605
45.00	40.6667	3	3.51188
50.00	42.0000	1	.
Total	35.8019	106	3.57083

## ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA *	Between	(Combined)	863.932	16	53.996	10.11	.000
KEMAMPUAN	Groups					9	

	Linearity	683.211	1	683.211	128.037	.000
	Deviation from Linearity	180.720	15	12.048	2.258	.010
	Within Groups	474.908	89	5.336		
	Total	1338.840	105			

### Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KINERJA * KEMAMPUAN	.714	.510	.803	.645

### KINERJA \* STRES KERJA Report

#### KINERJA

STRES KERJA	Mean	N	Std. Deviation
27.00	26.0000	1	.
28.00	26.0000	1	.
29.00	26.0000	1	.
30.00	27.0000	1	.
32.00	30.0000	1	.
33.00	29.0000	1	.
34.00	32.2500	4	.95743
35.00	34.6667	6	2.65832
36.00	34.8889	9	1.53659
37.00	35.6364	11	3.07482
38.00	35.2500	12	2.22077
39.00	35.8462	13	2.93956
40.00	36.2500	12	2.41680
41.00	38.3000	10	2.98329
42.00	38.3333	9	2.54951
43.00	37.1250	8	2.35660
44.00	37.0000	2	1.41421
45.00	39.5000	2	2.12132
46.00	44.0000	1	.
50.00	42.0000	1	.
Total	35.8019	106	3.57083

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * STRES KERJA	Between Groups	(Combined)	787.655	19	41.456	6.468	.000
		Linearity	661.230	1	661.230	103.170	.000
		Deviation from Linearity	126.425	18	7.024	1.096	.370
	Within Groups		551.185	86	6.409		
Total			1338.840	105			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KINERJA * STRES KERJA	.703	.494	.767	.588

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA	35.8019	3.57083	106
STRES KERJA	38.7264	3.66329	106
KEMAMPUAN	39.2453	3.46908	106

**Correlations****Model Summary**

Model	Std. Error	Change Statistics	Sig. F
1			.000 <sup>b</sup>

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	707.586	2	353.793	57.727	.000 <sup>b</sup>
	Residual	631.254	103	6.129		
	Total	1338.840	105			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN, STRES KERJA

## LAMPIRAN 7

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Scale: KINERJA

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.754	15

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	53.4200	12.493	.493	.731
VAR00002	53.4400	12.251	.542	.726
VAR00003	53.3400	11.984	.615	.719
VAR00004	53.4800	11.479	.612	.714
<b>VAR00005</b>	<b>55.1000</b>	<b>11.929</b>	<b>.260</b>	<b>.763</b>
VAR00006	53.4400	12.333	.458	.732
<b>VAR00007</b>	<b>53.7200</b>	<b>13.104</b>	<b>.201</b>	<b>.756</b>
VAR00008	53.4600	12.294	.497	.729
VAR00009	53.4200	12.371	.424	.735
VAR00010	53.5600	12.170	.341	.744
<b>VAR00011</b>	<b>53.7200</b>	<b>13.879</b>	<b>.012</b>	<b>.771</b>
VAR00012	53.5000	12.745	.319	.745
<b>VAR00013</b>	<b>53.5600</b>	<b>13.231</b>	<b>.237</b>	<b>.751</b>
VAR00014	53.4400	12.333	.458	.732
<b>VAR00015</b>	<b>53.5600</b>	<b>13.802</b>	<b>.076</b>	<b>.761</b>

## Scale: KEMAMPUAM KERJA

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.818	15

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	50.5500	11.023	.761	.779
VAR00002	50.4750	12.512	.679	.795
VAR00003	50.6250	12.907	.390	.810
<b>VAR00004</b>	<b>50.6500</b>	<b>14.695</b>	<b>-.156</b>	<b>.844</b>
VAR00005	51.8250	12.507	.408	.809
VAR00006	50.5250	12.563	.548	.801
<b>VAR00007</b>	<b>50.6000</b>	<b>13.682</b>	<b>.203</b>	<b>.820</b>
VAR00008	50.5500	11.023	.761	.779
VAR00009	50.5500	11.023	.761	.779
<b>VAR00010</b>	<b>50.5250</b>	<b>14.102</b>	<b>.092</b>	<b>.823</b>
VAR00011	51.8250	12.763	.337	.815
VAR00012	50.4750	12.512	.679	.795



VAR00013	51.8250	12.507	.408	.809
VAR00014	50.6500	12.695	.437	.807
<b>VAR00015</b>	<b>50.6500</b>	<b>13.515</b>	<b>.183</b>	<b>.823</b>

## Scale: STRES KERJA

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100
	Excluded <sup>a</sup>	0	0
	Total	30	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.810	15

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	48.2000	18.985	.837	.757
VAR00002	48.1500	24.079	.406	.800
VAR00003	48.3750	20.394	.773	.767
VAR00004	49.3000	23.805	.358	.803
VAR00005	48.9750	24.794	.367	.803
<b>VAR00006</b>	<b>47.9750</b>	<b>26.230</b>	<b>.160</b>	<b>.812</b>
VAR00007	48.4500	23.433	.392	.801
<b>VAR00008</b>	<b>49.0500</b>	<b>25.074</b>	<b>.171</b>	<b>.816</b>
VAR00009	48.4500	24.715	.307	.806
VAR00010	48.2250	19.307	.812	.760

VAR00011	48.1500	24.131	.396	.801
<b>VAR00012</b>	<b>48.8250</b>	<b>25.276</b>	<b>.185</b>	<b>.813</b>
VAR00013	48.9250	24.430	.462	.799
VAR00014	49.0250	22.076	.421	.802
<b>VAR00015</b>	<b>48.2750</b>	<b>26.102</b>	<b>.077</b>	<b>.816</b>

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	6.539	2.751		2.377	.019			
	STRES KERJA	.305	.153	.313	1.994	.049	.703	.193	.135
	KEMAMPUAN	.444	.162	.432	2.750	.007	.714	.262	.186

a. Dependent Variable: KINERJA