

**PENGARUH STRES KERJA DAN KARAKTERISTIK  
INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT MITRA AGRO SERVINDO MEDAN**

**TESIS**

**OLEH:**

**AHMAD REEZKY ANANDA  
NPM : 191804034**



**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 29/11/23

Access From (repository.uma.ac.id)29/11/23

**UNIVERSITAS MEDAN AREA  
PROGRAM PASCA SARJANA  
MAGISTER PSIKOLOGI**

*HALAMAN PERSETUJUAN*

**Judul : Pengaruh Stres Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap  
Kinerja Karyawan PT. Mitra Agro Servindo Medan**

**Nama : Ahmad Reezky Ananda**

**Nim : 191804034**

**Menyetujui**

**Pembimbing 1**

**Pembimbing 2**



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

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

**Ketua Program Studi Magister Psikologi**

**Direktur Program Pascasarjana**



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



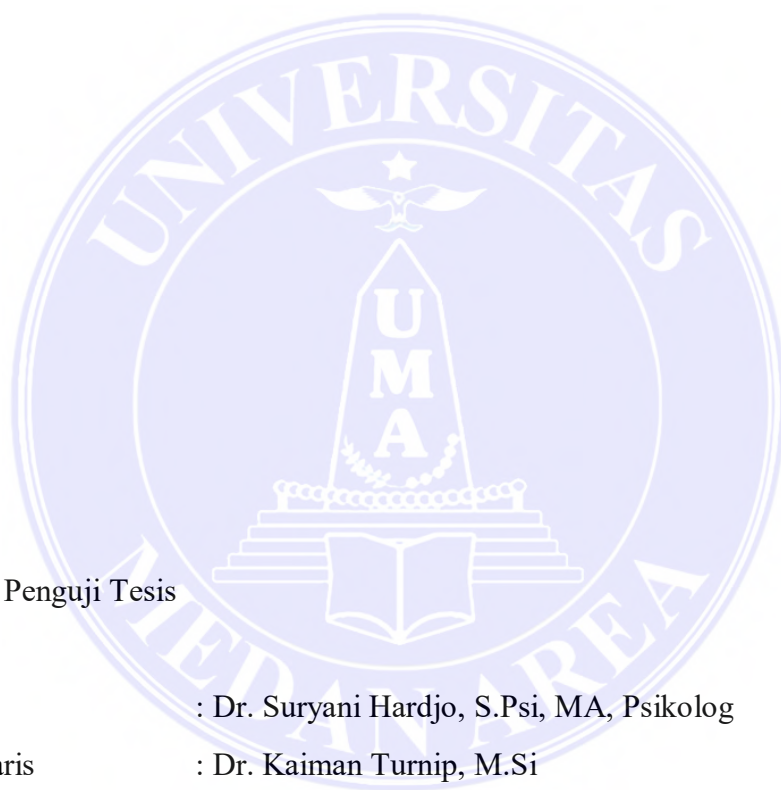
**Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K., M.S.**

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

---

**Nama : Ahmad Reezky Ananda**

**NPM : 191804034**



**Panitia Penguji Tesis**

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

**Sekretaris : Dr. Kaiman Turnip, M.Si**

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

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

**Penguji Tamu : Dr. Siti Aisyah, M.Psi, Psikolog**

## 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 orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, 23 September 2023



(Ahmad Reezky Ananda)

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

---

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

Nama : Ahmad Reezky Ananda  
NPM : 191804034  
Program Studd : Magister Psikologi  
Fakultas : Pascasarjana  
Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusve Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah yang berjudul:

**PENGARUH STRES KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MITRA AGRO SERVINDO  
MEDAN**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/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 23 September 2023

Yang menyatakan



**Ahmad Reezky Ananda**

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan rahmat dan ilham-Nya, sehingga Peneliti dapat menyelesaikan Tesis ini. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat mendapatkan gelar akademik Magister Psikologi (M.Psi.) pada Program Pascasarjana Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area. Dalam kesempatan ini, Penulis berkenan menyampaikan ucapan terima kasih kepada Yang Terhormat, antara lain sebagai berikut:

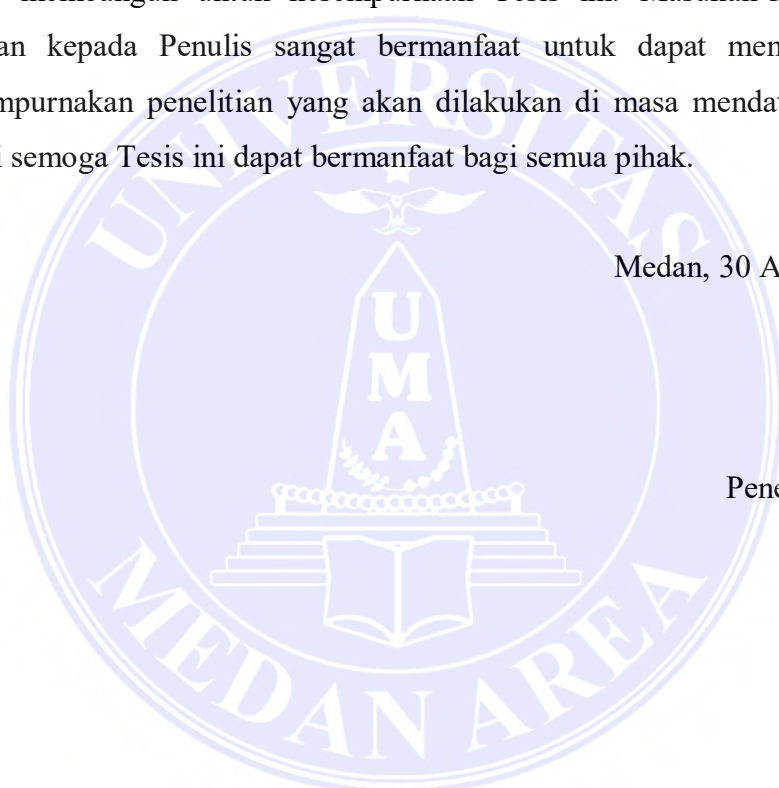
1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc., selaku Rektor Universitas Medan Area;
2. Ibu Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani, M.S., selaku Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area;
3. Ibu Dr. Rahmi Lubis, M.Psi., Psikolog, selaku Ketua Program Studi Magister Psikologi, Program Pascasarjana, Universitas Medan Area;
4. Ibu Dr. Hj. Nur Aisyah, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Utama;
5. Bapak Dr. Sjahril Effendy P, M.Si, MA, M.Psi, MH selaku Dosen Pembimbing Kedua;
6. Ibu Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog selaku Ketua Sidang;
7. Bapak Dr. Kaiman Turnip, M.Si selaku Sekretaris Sidang;
8. Ibu Dr. Siti Aisyah, M.Psi, Psikolog selaku Penguji Utama;
9. Bapak/ Ibu Dosen di Magister Psikologi, Program Pascasarjana, Universitas Medan Area yang telah memberikan pengetahuan selama perkuliahan;
10. Bapak Ir. H. Suyono dan Ibu Hj. Rahmi Fitri, selaku orang tua tercinta yang selalu mendo'akan;
11. Eva Fitriana dan Elmecca Caliana Ananda, selaku istri dan anak tercinta yang selalu memberikan do'a, support dan semangat;
12. Seluruh keluarga besar yang tersayang dan tercinta;

13. Bapak Novian, selaku Head of HR Department PT. Mitra Agro Servindo;
14. Seluruh teman-teman mahasiswa Magister Psikologi, Program Pascasarjana, Universitas Medan Area, Tahun Angkatan 2019, yang telah berjuang bersama menyelesaikan studi selama 2 (dua) tahun terakhir.

Tesis ini telah diselesaikan dengan segala kemampuan yang Peneliti miliki. Peneliti mengharapkan pembaca untuk memberikan masukan-masukan yang bersifat membangun untuk kesempurnaan Tesis ini. Masukan-masukan yang diberikan kepada Penulis sangat bermanfaat untuk dapat memperbaiki dan menyempurnakan penelitian yang akan dilakukan di masa mendatang. Harapan Peneliti semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Medan, 30 Agustus 2023

Peneliti



## ABSTRAK

### PENGARUH STRES KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MITRA AGRO SERVINDO MEDAN

Ahmad Reezky Ananda<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: ahmadreezkyananda16@gmail.com

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Agro Servindo Medan. Adapun jumlah populasi 105 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Linier Berganda. Dari hasil penelitian diperoleh : 1). Variabel Stres Kerja memiliki nilai t hitung sebesar -0,798. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai t tabel ( $-0,798 < 1,659$ ) dengan nilai Sig. yang lebih besar dari 0,05 ( $0,432 > 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, variabel stress kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Agro Servindo. 2). Variabel Karakteristik Individu memiliki nilai t hitung sebesar 1,384. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai t tabel ( $1,384 > 1,659$ ) dan bernilai positif dengan nilai Sig. yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,021 > 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, variabel karakteristik individu tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Agro Servindo. 3). Variabel stres kerja dan karakteristik individu secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan dengan F hitung ( $1,38 < 3,08$ ). Dari koefisien determinasi R-Square 0,093 yang berarti kontribusi variabel stres kerja dan karakteristik individu sebesar 9,3% terhadap kinerja karyawan PT Mitra Agro Servindo Medan sedangkan 90,7% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

***Kata Kunci : Stres Kerja, Karakteristik Individu, Kinerja Karyawan***



**ABSTRACT****THE INFLUENCE OF WORK STRESS AND INDIVIDUAL CHARACTERISTICS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT MITRA AGRO SERVINDO MEDAN****Ahmad Reezky Ananda<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: ahmadreezkyananda16@gmail.com**

*The aim of the research is to determine the influence of work stress and individual characteristics on employee performance of PT Mitra Agro Servindo Medan. The population that used in this research are 105 people. The data analysis technique used is Multiple Linear Regression Analysis. Results that obtained on this research are: 1). The Work Stress variable has t value of -0.798. This value is smaller than the t table value (-0.798 < 1.659) with a Sig value, which is greater than 0.05 (0.432 > 0.05). This shows that partially, the work stress variable does not have a significant influence on the employee performance of PT Mitra Agro Servindo. 2). The Individual Characteristics variable has t value of 1.384. This value is smaller than the t table value (1.384 > 1.659) and has a positive value with a Sig value, which is smaller than 0.178 (0.021 > 0.05). This shows that partially, individual characteristic variables do not have a significant influence on the employee performance of PT Mitra Agro Servind. 3). The variables of work stress and individual characteristics simultaneously do not have a significant influence, with the F value (1.38 < 3.08). From the R-Square coefficient of determination value of 0.093, this research found that work stress variables and individual characteristics has 9.3% contribution to the employee performance of PT Mitra Agro Servindo Meda, while the remaining 90.7% is explained by other variables that not examined in this research.*

**Keyword : Work Stress, Individual Characteristic, Employee Performance**

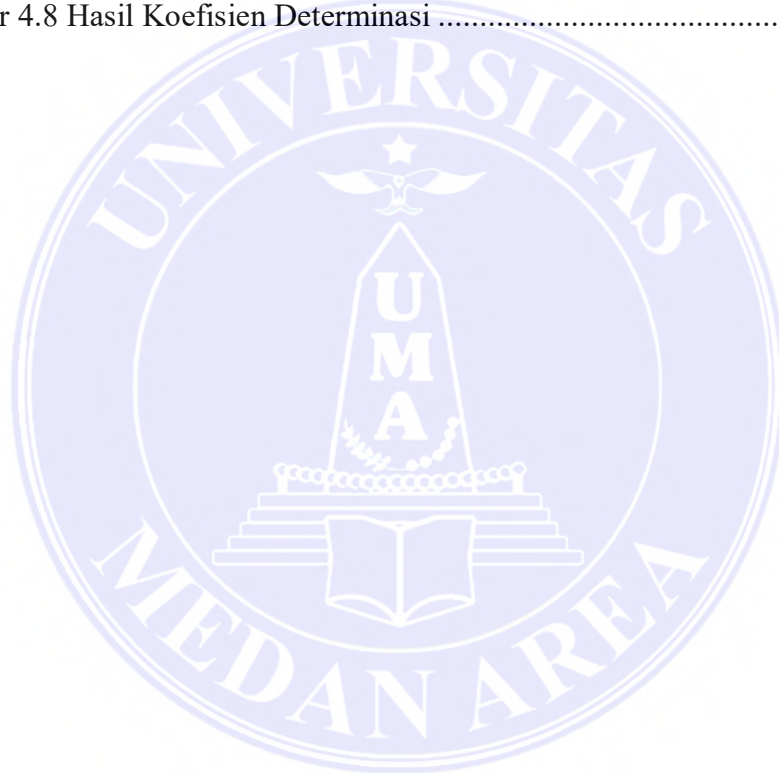
## DAFTAR ISI

	Halaman
Lembar Persetujuan .....	ii
Lembar Pengujian.....	iii
Halaman Pernyataan .....	iv
Halaman Pernyataan Persetujuan Publikasi Tugas.....	v
Kata Pengantar.....	vi
Abstraksi .....	vii
Abstract .....	ix
Daftar Isi.....	x
Daftar Gambar .....	xii
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Lampiran.....	xiv
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	8
1.3 Rumusan Masalah .....	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	9
1.5 Manfaat penelitian .....	9
<b>BAB II     TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kerangka Teori .....	11
2.1.1 Kinerja Karyawan .....	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	11
2.1.1.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan .....	14
2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	19
2.1.2 Stres Kerja .....	23
2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja .....	23
2.1.2.2 Sumber dan Motif Stres Kerja .....	27
2.1.2.3 Indikator Stres Kerja.....	33
2.1.2.4 Faktor-Faktor Stres Kerja.....	37
2.1.2.5 Jenis-Jenis Stres.....	38
2.1.2.6 Cara Mengatasi Kerja .....	39
2.1.3 Karakteristik Individu.....	40
2.1.3.1 Pengertian Karakteristik Individu.....	40
2.1.3.2 Indikator Karakteristik Individu.....	42
2.1.3.3 Faktor-Faktor Karakteristik Individu.....	45

2.2	Hasil Penelitian Terdahulu .....	50
2.3	Kerangka Konseptual.....	51
2.4	Hipotesis Penelitian .....	54
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
3.1.	Desain penelitian .....	55
3.2.	Tempat dan waktu penelitian .....	56
3.3.	Identifikasi Variabel .....	56
3.4.	Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	57
3.5.	Populasi dan Sampel.....	60
3.6.	Teknik Pengambilan Sampel .....	61
3.7.	Metode Pengambilan Data .....	61
3.8.	Teknik Analisis Data .....	62
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1.	Orientasi Kancah Penelitian .....	69
4.2.	Persiapan Penelitian.....	69
4.3.	Pelaksanaan Penelitian .....	73
4.4.	Hasil Analisis Data Penelitian .....	73
4.5.	analisis Regresi Linier Berganda.....	78
4.6.	Pengujian Hipotesis .....	80
4.7.	Pembahasan Hasil Penelitian .....	84
4.8.	Keterbatasan Penelitian.....	88
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1.	Kesimpulan .....	89
5.2.	Saran .....	90
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	92
<b>LAMPIRAN</b>	.....	95

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	53
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas .....	74
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test .....	75
Gambar 4.3 Hasil Uji Multikolinieritas .....	76
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	77
Gambar 4.5 Analisis Regresi Linier Berganda.....	78
Gambar 4.6 Hasil Pengujian Simultan (Uji F) .....	80
Gambar 4.7 Hasil Pengujian Parsial (Uji t).....	81
Gambar 4.8 Hasil Koefisien Determinasi .....	83



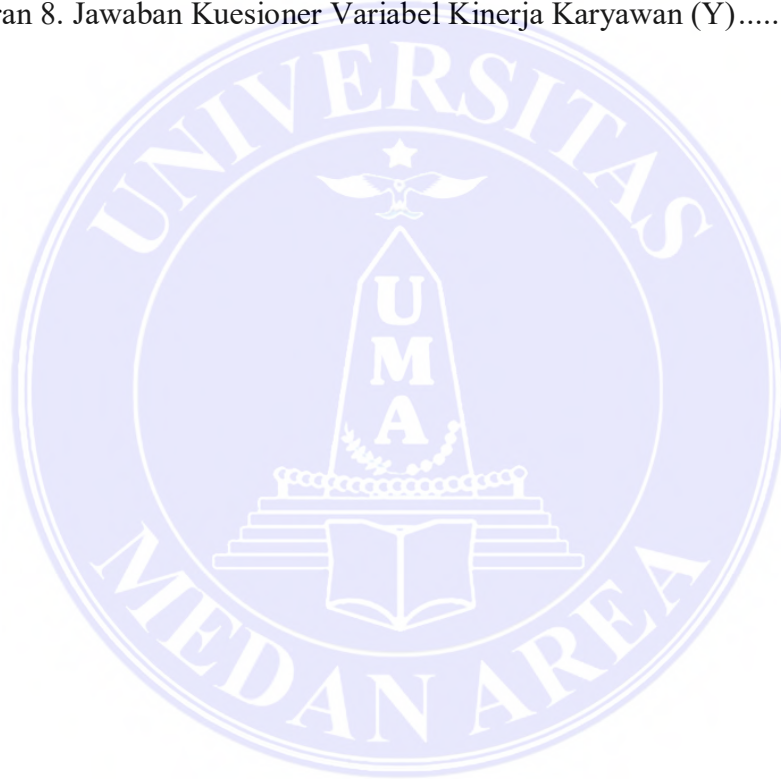
## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Waktu Penelitian .....	56
Tabel 3.2 Indikator Variabel Penelitian .....	58
Tabel 3.3 Komposisi Jenis Kelamin Karyawan .....	60
Tabel 4.1 Skala Stres Kerja .....	71
Tabel 4.2 Skala Karakteristik Individu .....	72
Tabel 4.3 Skala Kinerja Karyawan .....	72



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	95
Lampiran 2. Residual Statistik .....	96
Lampiran 3. Regresi.....	96
Lampiran 4. Uji Normalitas.....	97
Lampiran 5. Kuesioner.....	98
Lampiran 6. Jawaban Kuesioner Variabel Stres Kerja (X1).....	101
Lampiran 7. Jawaban Kuesioner Variabel Karakteristik Individu (X2) .....	104
Lampiran 8. Jawaban Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	107



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dari perusahaan. Sumber daya manusia memiliki potensi untuk dapat berkembang dan secara aktif dapat meningkatkan kinerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Terutama dalam persaingan pada era globalisasi saat ini yang semakin hari dirasakan semakin ketat, manajemen sumber daya manusia harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan untuk menjaga eksistensi dan keberlangsungan perusahaannya. Mengatur dan mengelola karyawan bukan sekadar memberikan deskripsi pekerjaan dan peraturan yang harus dipatuhi saja, tetapi perlu adanya hubungan yang harmonis dan kondusif antara perusahaan dengan karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan secara bersama.

Karyawan merupakan komponen yang sangat penting dalam suatu perusahaan dan diharapkan produktif dan cekatan dalam mengemban tugas pemerintahan, karenanya karyawan harus dapat didayagunakan secara optimal sehingga keberadaannya dapat dirasakan dan bermanfaat bagi perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan sangat tergantung pada karyawan, untuk mengembangkan kemampuan dalam hal mengembangkan pengetahuan, keahliannya, maupun sikap. Maka dari itu diperlukan perhatian khusus dalam masalah kinerja, yang memberikan suatu kontribusi terhadap perusahaan yang menghasilkan produktivitas yang meningkat dari kinerja tersebut.

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 absen dan tidak terpikir lagi bagaimana caranya agar visi misi dari instansi tercapai dan motivasi rendah tersebut menimbulkan ketidakpuasan karyawan.

Penelitian ini berfokus pada salah satu perusahaan di bidang penjualan dan pengelolaan kelapa sawit yaitu perusahaan PT. Mitra Agro Servindo Medan dituntut untuk bekerja secara maksimal. Dalam beberapa bulan terakhir, dapat diketahui bahwasanya PT. Mitra Agro Servindo Medan mengalami penurunan dalam bidang produksi dan penjualan yang berhubungan dari menurunnya kinerja karyawan.



Permasalahan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh sesuai dengan Periode Januari 2023 – Juli 2023 terjadi penurunan produktivitas yang sangat signifikan sehingga perusahaan mengalami keuntungan yang tidak mencapai target, seperti pada Tabel data berikut ini :

**Tabel 1.1 Data Produktivitas PT. Mitra Agro Servindo Medan**

No.	Target	Total Revenue perbulan	Periode
1.	Rp. 1.000.000.000	Rp.573.834.000	Jan 2023
2.	Rp. 1.000.000.000	Rp.563.922.000	Feb 2023
3.	Rp. 1.000.000.000	Rp.488.766.000	Mar 2023
4.	Rp. 1.000.000.000	Rp.361.799.000	Apr 2023
5.	Rp. 1.000.000.000	Rp.355.390.000	Mei 2023
6.	Rp. 1.000.000.000	Rp.280.555.000	Juni 2023
7.	Rp. 1.000.000.000	Rp.254.877.000	Juli 2023

**Sumber : Data diolah Peneliti**

Dari Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa PT. Mitra Agro Servindo Medan pada Periode Januari 2023-Juli 2023 mengalami penurunan dan cenderung tidak mencapai target. Terlihat mulai dari bulan Februari 2023 terlihat penurunan keuntungan sebesar Rp. 563.922.000 yang menurun dari target Rp. 1.000.000.000. Hal ini menunjukkan penurunan produktivitas mengganggu pendapatan yang semakin menurun.

Kinerja karyawan dapat diukur melalui hasil produktivitas yang memberikan gambaran terhadap kenaikan atau penurunan hasil produktivitas pada PT. Mitra Agro Servindo Medan. Diduga kinerja karyawan banyak di pengaruhi oleh variabel-variabel lainnya, namun peneliti akan mengadakan penelitian melihat dari sudut pengaruh stres kerja dan karakteristik individu.

Stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Pada umumnya stres dipandang sebagai kondisi yang negatif. Namun stres dalam tingkatan tertentu, dapat memicu kinerja karyawan menjadi lebih baik karena stres muncul akibat dari tekanan-tekanan baik dari atasan, maupun persaingan di lingkungan kerja. Ini dapat terjadi karena stres dalam tingkatan tertentu dapat memicu karyawan untuk menciptakan gagasan-gagasan yang inovatif untuk menyelesaikan masalah dan pekerjaan sehingga stres menjadi suatu keadaan yang konstruktif. Stres kerja yang berlebihan dapat berbahaya bagi karyawan, jika stres berlebihan dapat berakibat buruk pada kemampuan setiap individu untuk berhubungan dengan lingkungannya secara normal.

Stres juga merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh pada emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja tampak dari gejala antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang,

gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan sampai menurunnya kinerja karyawan tersebut.

Stres kerja dipengaruhi oleh faktor lingkungan, perusahaan dan pribadi. Stres memang tidak dapat di hindari, melainkan bagaimana seseorang dapat meminimalisir stres tersebut sehingga masih dapat bertindak positif. Selalu berpikir positif adalah kunci terhindar dari stres. Hal yang perlu di ketahui dalam mengelola stres antara lain adalah dengan mengenali dulu perasaan yang penuh dengan tekanan, dan melakukan kegiatan positif sehingga memunculkan perasaan positif juga pada diri sendiri.

Karena itu sangat penting pengoptimalan kinerja sumber daya manusia untuk terus produktif meskipun dalam kondisi yang tidak menentu seperti sekarang ini. Berdasarkan itu, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam apa saja tanda-tanda perilaku hilangnya gairah kerja (burnout), yang diartikan oleh (Reva et al., 2004) sebagai usaha karyawan untuk meminimalisasikan hubungan atau kontak mereka dengan pekerjaan. Bentuk hilangnya gairah kerja sebagai berikut: menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi, memanjangkan waktu istirahat, datang terlambat, absenteeism, dan pensiun dini. Sumber daya manusia adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dari perusahaan, karena kegiatan operasional sebuah perusahaann tentunya tidak terlepas dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi ditentukan oleh unsur manusia (Ardana dkk., 2012).

Unsur yang paling dibutuhkan dalam dunia kerja adalah pembentukan karakteristik individu karena pembentukan karakteristik merupakan pikiran yang di dalamnya terdapat seluruh program yang terbentuk dari pengalaman hidupnya (karyawan) merupakan pelopor segalanya. Program ini kemudian membentuk sistem kepercayaan yang akhirnya dapat membentuk pola berpikirnya yang bisa mempengaruhi perilakunya (Emin, 2007).

Karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai (Ardana dkk., 2012).

Karakteristik individu yaitu setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Irawan (2012) menjelaskan dalam penelitiannya, karakteristik individu adalah minat, dimana sikap yang membuat seseorang puas akan obyek atau ide-ide tertentu. Minat memiliki dampak positif dalam pencapaian kepuasan kerja. Karakteristik individu harus mendapatkan perhatian serius dari perusahaan.

Karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki karyawan yang dapat menjadikan

dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan karyawan yang lainnya untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya.

Sejatinya setiap perusahaan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang signifikan serta mempertahankan hidup usaha yang dijalankan dalam jangka panjang. Salah satu bagian yang memegang peranan vital dalam tumbuh berkembangnya suatu perusahaan adalah sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan aset terbesar suatu perusahaan sehingga mengelola dan mengembangkan aset sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam mempertahankan dan memajukan suatu perusahaan dalam jangka panjang.

Berkaitan dengan substansi pembahasan yang telah diuraikan di atas dapat diungkapkan bahwa fenomena yang terjadi pada perusahaan tersebut memiliki aspek kritis dalam pengaruh kinerja karyawan.

Fenomena ini menarik peneliti untuk melihat lebih jauh pengaruh stres kerja dan karakteristik individu karyawan PT. Mitra Agro Servindo Medan serta hubungannya dengan kinerja karyawan. Maka dari alasan pemilihan judul tersebut diatas, peneliti mengambil judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Agro Servindo Medan”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas sebelumnya, maka identifikasi masalah yang didapatkan adalah:

1. Menurunnya performa karyawan pada PT Mitra Agro Servindo pada periode Maret – Juli 2023
2. Kurangnya penerapan karakteristik individu yang belum diketahui dari setiap karyawan yang bekerja
3. Adanya kemungkinan stres kerja yang terjadi dilingkungan Perusahaan

## 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas sebelumnya, maka perumusan masalah yang didapatkan adalah:

1. Apakah ada pengaruh stres kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Agro Servindo?
2. Apakah ada pengaruh stres kerja dengan kinerja karyawan di PT Mitra Agro Servindo?
3. Apakah ada pengaruh karakteristik individu dengan kinerja karyawan di PT Mitra Agro Servindo?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Agro Servindo
2. Untuk mengetahui pengaruh hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Agro Servindo
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Agro Servindo

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Memberikan informasi yang pada pengetahuan Psikologi Industri dan Organisasi pada umumnya dan pemahaman tentang pengaruh stres kerja dan karakteristik individu pada kinerja karyawan PT. Mitra Argo Servindo Medan. Memberikan masukan, pertimbangan, referensi dan ajakan bagi peneliti lain, khususnya dalam bidang Psikologi untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

#### **1. Bagi Instansi**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi yang bermanfaat bagi PT. Mitra Agro Servindo Medan dalam melakukan analisa, evaluasi dan bahan mengambil kebijakan terkait hal-hal yang berhubungan dengan stres kerja dan karakteristik individu pada kinerja karyawan.

Lebih lanjut hal ini dapat diketahui melalui hasil observasi dalam hal hubungan relasi karyawan dengan rekan kerja yang lain. Disamping itu instansi dapat meningkatkan bahkan menciptakan atmosfer kerja yang mendukung agar mampu menunjang aktivitas karyawan selama bekerja.

## 2. Bagi Karyawan

Melalui penelitian ini diharapkan agar setiap karyawan mampu meningkatkan kinerja yaitu dengan membangun relasi positif dengan orang lain, menciptakan hubungan dan komunikasi yang baik antar rekan kerja, mempertahankan kelebihan dalam diri dan memperbaiki kelemahan diri sehingga mampu untuk beradaptasi dalam lingkungan kerja, melakukan pengembangan pribadi (*personal growth*) yaitu dengan mengenali potensi yang ada dalam diri untuk terus dikembangkan.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan dasar untuk melakukan penelitian selanjutnya, khususnya penelitian berkaitan dengan faktor-faktor dari stres kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Agro Servindo Medan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kerangka Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Keahlian dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk dilihat secara langsung. Perlu adanya pengukuran dengan menilai hasil kerja karyawan melalui segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang telah ditetapkan organisasi. Penilaian kerja harus dilakukan seobjektif mungkin, sehingga hal itu dapat menjadi informasi yang berguna bagi manajer atau pimpinan terkait dengan kebutuhan karyawan, serta pelaksanaan promosi dan melihat perilaku karyawan. Menurut (Busro,2020) kinerja merupakan pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh para karyawan dengan usaha mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban. Selain itu, kinerja karyawan memperlihatkan sebesar dan seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan atau organisasi. Menilai kinerja karyawan harus ada standar kinerja. Standar kinerja dapat di gunakan sebagai salah satu ukuran untuk menentukan apakah kinerja itu baik atau tidak.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Kesiediaan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu jika tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja

merupakan sebuah perilaku nyata yang ditampilkan oleh karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Hasibuan dalam Puspasari (2021) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

Dalam melakukan penilaian kinerja karyawan dibutuhkan ukuran yang membantu penilaian lebih mudah dilakukan. (Indahingwati & Nugroho, 2020) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui lima indikator, yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerja sama. Indikator-indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan mengacu pada jumlah target hasil yang dilakukan oleh pekerja dalam satu jam kerja, serta melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah ketentuan aktivitas yang harus diselesaikan
2. Kualitas pekerjaan yang mana fokus pada pekerjaan sudah sesuai dengan ketentuan atau persyaratan yang diberikan
3. Ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda yang mana pada jenis pekerjaan tertentu perlu diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya
4. Kehadiran merujuk pada datang pada waktunya dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang ada atau telah ditentukan

5. Kerja sama yang mana dalam menyelesaikan pekerjaan dibutuhkan beberapa orang dalam jenis pekerjaan tertentu.

Menurut Pradana (2018), stres kerja merupakan aspek yang cukup penting untuk diperhatikan karena berkaitan dengan penurunan dan peningkatan kinerja karyawan. Stres dapat menimbulkan berbagai macam gejala seperti kinerja yang menurun, kedisiplinan, hingga penyakit yang dapat timbul pada tubuh. Stres seperti ini disebut *distress*, yang dapat menurunkan kinerja karyawan.

Mangkunegara (2000: 67) menyebutkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Perhatian terhadap kinerja merupakan suatu hal yang perlu bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan. Kinerja bukan hanya sekedar mencapai hasil tapi secara luas perlu memperhatikan aspek-aspek lain, sebagaimana definisi kinerja menurut Prawirosentono (2008), kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi, sesuai dengan peraturan dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan dalam pekerjaan.

### 2.1.1.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Secara teori, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut Simanjuntan dalam Pusparani (2021), kinerja dapat dipengaruhi oleh:

1. Kualitas dan mental yang meliputi motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja
2. Pendidikan yang meliputi latar belakang pendidikan yang ditempuh oleh seorang karyawan
3. Keterampilan yang meliputi *skill* ataupun kemampuan yang dimiliki
4. Manajemen kepemimpinan
5. Tingkat penghasilan
6. Gaji dan tunjangan Kesehatan yang didapatkan
7. Jaminan sosial yang didapatkan selama masa bekerja
8. Iklim kerja yang meliputi lingkungan dan gaya kepemimpinan
9. Sarana dan Prasarana
10. Teknologi yang digunakan dalam pekerjaan
11. Kesempatan berprestasi

Sedangkan menurut Rivai dan Sagala dalam Puspasari (2021), ada beberapa aspek-aspek yang dapat dinilai untuk mengukur kinerja seseorang, yaitu Kemampuan Teknis, Kemampuan Konseptual, Kemampuan Hubungan Interpersonal.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu: Menurut Duha (2014:223) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai:

1. Proses penyaluran tanggung jawab adalah pelimpahan tugas, kewajiban, wewenang, kekuasaan, dan pengaruh dari atasan pihak yang berada dibawahnya.
2. Hubungan positif yang kuat, kesalahan pemahaman, perdebatan, konflik, sekecil apapun pasti akan terjadi didalam organisasi.
3. Penguasaan materi kerja, penguasaan materi kerja salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja individu.
4. Harapan, harapan yang dimiliki individu, menunjukkan bahwa kalau individu juga berkeinginan agar tetap memiliki kinerja sebab dengan adanya kinerja maka individu akan mendapat manfaat dari kinerja tersebut.
5. Kesempatan untuk bertumbuh, setelah individu mewujudkan harapan-harapannya terhadap pekerjaan yang telah dikerjakannya.
6. Kecintaan pada pekerjaan, individu tidak akan berpaling kemana-mana.
7. Lingkungan kerja, pandangan dan pemahaman akan keadaan dimana individu mengabdikan dirinya kerja adalah hal dasar yang dimiliki individu untuk menyatu dengan apapun situasi dan kondisi didalam organisasi.

Sedangkan menurut Narmodo dalam Umar (2016) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. Kepuasankerja

Kepuasan kerja mempunyai peranan penting dalam rangka mendukung pencapaiannya tujuan perusahaan.

2. Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mempunyai motivasi kerja dari anggota organisasi untuk mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik.

3. Pendidikan

Pada umumnya seorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik.

4. Disiplin

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau sekelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan yang telah ditentukan.

5. Ketrampilan

Ketrampilan banyak pengaruhnya terhadap kinerja pegawai ketrampilan pegawai dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus, dan lain-lain.

6. Sikap dan Etika Kerja

Sikap seorang atau sekelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun dalam kelompok lain.

Selanjutnya menurut Mahmudi (2005:21) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya yaitu:

1. Faktor personal (individu), meliputi pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi kualitas memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan pimpinan.
3. Faktor team meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu team, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim.
4. Faktor sistem meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

Menurut Mangkunegara dalam Arfani dan Luterlan (2018) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja, selain stress faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja, yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan pada akhirnya menyebabkan kerugian besar bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian para ahli diatas dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai berupa faktor personal/individu, psikologis, organisasi, kepemimpinan, team, dan sistem.

Kinerja yang baik atau tidak dapat di analisis melalui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Duha (2018), yaitu motivasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, prosedur kerja, komunikasi, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kompensasi, pelatihan, pengembangan karir, promosi jabatan, loyalitas, lingkungan fisik, iklim organisasi, konflik, komitmen organisasi, serta efektivitas organisasi.

Faktor-faktor yang telah dikemukakan oleh (Duha, 2018) telah cukup meyakinkan bahwa ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Terdapat pula faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Busro, 2020), yaitu kepuasan kerja, tingkat imbalan, keterampilan, kemampuan afeksi, serta kreativitas individu.

Menurut Anwar Prabu dalam Puspasari (2021), kinerja karyawan dapat dinilai dari beberapa hal yang meliputi:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Tanggung Jawab
4. Kerjasama
5. Inisiatif



### 2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Dalam mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, maka diperlukan suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Menurut (Edy, 2016) terdapat enam indikator yang dapat mewakili kinerja karyawan, yaitu hasil kerja, pengetahuan terhadap pekerjaan, inisiatif, sikap, serta disiplin. Hal itu dapat diperjelas melalui penjelasan sebagai berikut:

1. Hasil kerja ialah tingkat kualitas dan kuantitas yang telah dihasilkan oleh para karyawan
2. Pengetahuan terhadap pekerjaan menjadi sebuah pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang mana akan mempengaruhi kuantitas dari hasil kerja
4. Inisiatif yang mana kemampuan karyawan dalam menentukan sesuatu dan mengerjakan sesuatu selama masa pengerjaan tugasnya
5. Sikap ialah semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan
6. Disiplin terkait dengan waktu dan absensi yang mana terlihat dari waktu dan tingkat kehadiran karyawan

Ukuran kinerja atau prestasi kerja secara umum yang kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar menurut Hady Sutrisno (2009), yaitu :

- a. Hasil kerja
- b. Pengetahuan pekerjaan
- c. Inisiatif
- d. Kecakapan mental
- e. Disiplin
- f. Sikap

Sedangkan menurut Robbins (2006) indikator kinerja dapat diukur melalui hal-hal sebagai berikut :

- a. Kualitas (mutu)

Kinerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dimana proses hasil kerja mendekati titik kesempurnaan.

- b. Kuantitas (jumlah)

Jumlah target yang diharapkan melebihi dari target yang telah ditetapkan, produksi yang dihasilkan dapat dalam bentuk siklus kegiatan yang terselesaikan.

- c. Ketepatan waktu

Pekerjaan tertentu telah diberikan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

#### d. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, teknologi. Dimaksimalkan dengan menaikkan hasil dalam menggunakan sumber daya.

#### e. Efisiensi

Mengukur derajat kesesuaian penghasilan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Dari beberapa pengukuran kinerja di atas, maka kinerja membuat karyawan mengetahui tentang hasil dan produktivitasnya hal tersebut yang berguna sebagai bahan pertimbangan yang baik dalam menentukan pengambilan keputusan dalam hal promosi jabatan dan membantu pihak manajemen mengenai pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah stres kerja. Stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Adhistry et. al., 2022). Karena ketika karyawan stres di tempat kerja, mereka kehilangan semangat dan mereka bosan bekerja. Jika karyawan memiliki motivasi kerja yang baik, mereka dapat menghasilkan ide dan inovasi baru untuk memajukan perusahaan. Ketika karyawan bosan dengan pekerjaan mereka, kinerja mereka menurun dan mereka menjadi depresi dan tidak dapat menyelesaikan tugas-tugas mereka.

Selain itu, beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik individu, disiplin kerja dan lingkungan kerja (Makkasau, 2020). Dalam hal ini, karakteristik individu yang berbeda-beda pada setiap individu menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda pula pada perusahaan. Perbedaan karakteristik pada karyawan disebabkan oleh beberapa hal, misalnya latar belakang sikap, kemampuan, minat dan faktor lainnya dari karyawan itu sendiri. Keberagaman perilaku tersebut akan mempengaruhi jalannya kegiatan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satunya seperti karakteristik karyawan.

Karyawan dengan karakteristik yang baik akan menjadikan karyawan tersebut lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi optimal dan sangat baik pengaruhnya bagi perusahaan. Begitupula sebaliknya, karyawan dengan karakteristik yang buruk akan menghambat perusahaan dalam beroperasi dan berkembang.

Berdasarkan hal itu dapat dipastikan bahwa perusahaan memiliki kriteria tertentu mengenai karyawan yang akan mereka pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

## 2.1.2 Stres Kerja

### 2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Gibson, dkk (2011) Stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan/atau proses-proses psikologis, akibat dari setiap tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi dan/atau fisik berlebihan kepada seseorang. Dengan kata lain, ketika sebuah perusahaan mengharapkan terjadi suatu perilaku baru/tambahan, melakukan kinerja tanpa tekanan sehingga menimbulkan suasana nyaman pada karyawan, dari kinerja perusahaan maka kebijakan kompensasi dapat digunakan sebagai alat untuk menumbuhkan perilaku tersebut.

Stres adalah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan dengan kesempatan, permintaan, atau sumber daya yang terkait dengan apa keinginan individu dan yang hasilnya dipandang untuk menjadi tidak pasti dan penting. Menurut Moorhead dan Griffin (2013) mendefinisikan stres kerja yaitu sebagai respon adaptif seseorang pada rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepadanya. Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita. Sedangkan definisi stres kerja menurut Hasibuan (2016) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Siagian (2011) hampir sama dengan menyatakan bahwa Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh pada emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Menurut Yulia dan Mukzam (2017) Stres kerja secara komprehensif disebut sebagai respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menimbulkan sebuah penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku anggota organisasi.

Stres sering diartikan sebagai kelebihan tuntutan atas kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan. Masalah yang terdapat dalam lingkungan keluarga, kegiatan sosial, pekerjaan di kantor, kegiatan di waktu senggang, maupun yang ada hubungannya dengan orang lain, dapat menimbulkan beban yang berlebihan. Istilah stres tidak dapat dipisahkan dari distress dan depresi, karena satu sama lainnya saling terkait. Stres merupakan reaksi fisik terhadap permasalahan kehidupan yang dialaminya dan apabila fungsi organ tubuh sampai terganggu dinamakan distress. Sedangkan depresi merupakan reaksi kejiwaan terhadap stres seseorang yang dialaminya (Prastiyo, 2019).

Menurut para ahli lain, Robbins dan Judge (2013) stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi perusahaan dan pada diri seseorang. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa Stres sebagai kelebihan tuntutan atas kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan. Masalah yang terdapat dalam lingkungan kerja di kantor maupun yang ada hubungannya dengan orang lain, dapat menimbulkan beban yang berlebihan. Selanjutnya Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa Stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja adalah suatu kondisi

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

Stres kerja merupakan bagian dari stres kehidupan manusia yang sering kita temui di setiap orang termasuk karyawan perusahaan. Stres yang melampaui batas kemampuan karyawan akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan ketidakmampuan fisis. Menurut Caesary et al (2012), menyatakan bahwa stres kerja akan memicu timbulnya kepuasan kerja serta komitmen perusahaan sehingga mampu berujung pada fenomena turnover intention sehingga harus diidentifikasi sedemikian rupa supaya perusahaan mampu meminimalisasi dampak-dampak buruk akibat turnover intention. Sedangkan menurut Rivai (2011) menyatakan bahwa Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Adapun menurut Handoko (2011) menyebutkan bahwa stres kerja adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya.

Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Stres merupakan kondisi fisik dan mental yang kita rasakan sebagai bentuk adaptasi dari kondisi lingkungan yang buruk. Walaupun stres disebabkan oleh berbagai faktor, para peneliti menyimpulkan bahwa stres memicu salah satu dari dua reaksi dasar yaitu menghadapi masalah itu atau menghindar dari masalah (lari menjauh ataupun menerima).

Secara fisiologis, respon stres ini merupakan suatu “penyampaian pesan” bio kimiawi yang melibatkan perubahan-perubahan hormonal yang memobilisasi tubuh pada tuntutan yang luar biasa. Dalam suatu tingkatan tertentu, stres dapat menjadi pemacu seseorang untuk mengembangkan diri. Namun stres juga memiliki dampak buruk yang akan muncul dalam kehidupan seseorang jika tingkatan stres melebihi apa yang dapat ditanggung oleh seseorang. Seseorang yang bekerja pada tingkat optimal menunjukkan antusiasme, semangat kerja tinggi, kejelasan dalam berfikir dan pertimbangan yang baik dalam membuat suatu keputusan.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan yang muncul dari diri seorang karyawan yang diakibatkan adanya tuntutan pekerjaan serta ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan (hasil yang diterima). Stres adalah suatu keadaan yang eksklusif yakni setiap individu memiliki tingkatan stres yang berbeda-beda. Seseorang menganggap presentasi program kerja dihadapan dewan direksi merupakan hal yang biasa saja dan dapat dengan mudah dilakukan, namun untuk orang lain hal itu merupakan tekanan atau beban yang cukup berat. Seorang mahasiswa yang menikmati kuliahnya mungkin akan berfikir tidak masalah jika dosen memberikan jam tambahan pada malam hari atau akhir pekan, namun beberapa mahasiswa lain mungkin akan mengeluh karena kesempatannya untuk melakukan kegiatan-kegiatan lain menjadi gagal.



### 2.1.2.2 Sumber dan Motif yang Mendasari Stres Kerja

Terdapat beberapa sumber stres kerja menurut Ivancevich dan Matterson (2013) yaitu:

1. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik

Sumber stres ini mengacu pada kondisi fisik dalam lingkungan di mana pekerja harus beradaptasi untuk memelihara keseimbangan dirinya. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik diantaranya adalah : kondisi penerangan di tempat kerja, tingkat kebisingan, keluasan wilayah kerja.

2. Stres yang bersumber dari tingkatan individu

Stres yang bersumber dari tingkatan individu adalah stres yang berkaitan dengan peran yang dimainkan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan sehubungan dengan posisi seseorang dilingkungan kerjanya. Salah satu sumber stres dalam hal ini adalah :

- a. Konflik peran (*role conflict*).

Kombinasi dari harapan dan tuntutan yang diberikan pada para karyawan atau anggota lain dalam perusahaan yang menimbulkan tekanan disebut tekanan peran. Jika terdapat dua atau lebih tekanan peran, maka timbulah konflik. Konflik di dalam lingkungan pekerjaan akan mengakibatkan ketidaknyamanan.

- b. Peran yang rancu atau tidak jelas (*role ambiguity*).

Ketidakjelasan seseorang mengenai peran yang harus dilaksanakannya, baik yang berkaitan dengan tugas yang harus ia lakukan maupun dengan tanggung jawab sehubungan dengan posisinya. Hal ini juga terjadi pada

saat individu mengalami ketidakpastian mengenai tindakan apa untuk diambil dalam rangka memenuhi suatu pekerjaan.

c. Beban kerja yang berlebihan (*work overload*).

Beban kerja ini dapat bersifat kuantitatif maupun kualitatif. Disebut kuantitatif keterbatasan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Disebut kualitatif jika seseorang menghayati kurangnya kemampuan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaannya atau pekerjaan yang ia hadapi menuntut keahlian melebihi kemampuannya. Tingkat stres yang optimal menghadirkan keseimbangan akan tantangan, tanggung jawab dan rewards.

d. Tanggung jawab pada orang lain (*responsibility for people*).

Tanggung jawab di sini dapat meliputi tanggung jawab pada orang lain atau hal-hal lain. Dalam banyak kasus, tanggung jawab pada orang lain lebih potensial sebagai sumber stres karena tanggung jawab pada orang lain lebih potensial sebagai sumber stres.

e. Kesempatan untuk mengembangkan karier.

Sumber stres yang dimaksud dalam kesempatan untuk mengembangkan karier adalah aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan perusahaan yang mempengaruhi persepsi seseorang pada kualitas dari pengembangan kariernya. Stres ini dapat terjadi jika pekerja merasakan kehilangan akan rasa aman pada pekerjaannya.

### 3. Stres yang bersumber dari kelompok dan perusahaan

Stres yang bersumber dari kelompok. Stres di sini bersumber dari hasil interaksi individu-individu dalam suatu kelompok yang disebabkan perbedaan-perbedaan di antara mereka, baik perbedaan sosial maupun psikologis. Stres yang bersumber dari kelompok, antara lain : hilangnya kekompakan kelompok (*lack of cohesiveness*), tidak adanya dukungan yang memadai (*group support*), konflik intra dan inter kelompok.

Setiap teori yang berbeda memiliki konsepsi atau sudut pandang yang berbeda dalam melihat penyebab dari berbagai gangguan fisik yang berkaitan dengan stres. Di bawah ini akan dijelaskan beberapa sudut pandang tersebut:

#### a. Sudut pandang psikodinamik

Sudut pandang psikodinamik mendasarkan diri mereka pada asumsi bahwa gangguan tersebut muncul sebagai akibat dari emosi yang direpres. Hal-hal yang direpres akan menentukan organ tubuh mana yang terkena penyakit. Sebagai contoh, apabila seseorang merepres kemarahan, maka berdasarkan pandangan ini kondisi tersebut dapat memunculkan essential hypertension.

#### b. Sudut pandang biologis

Salah satu sudut pandang biologis adalah somatic weakness model. Model ini memiliki asumsi bahwa hubungan antara stres dan gangguan psikofisiologis terkait dengan lemahnya organ tubuh individu.

Faktor biologis seperti misalnya genetik ataupun penyakit yang sebelumnya pernah diderita membuat suatu organ tertentu menjadi lebih

lemah daripada organ lainnya, hingga akhirnya rentan dan mudah mengalami kerusakan ketika individu tersebut dalam kondisi tertekan dan tidak fit.

c. Sudut pandang kognitif dan perilaku

Sudut pandang kognitif menekankan pada bagaimana individu mempersepsi dan bereaksi pada ancaman dari luar. Seluruh persepsi individu dapat menstimulasi aktivitas sistem simpatetik dan pengeluaran hormon stres. Munculnya emosi yang negatif seperti perasaan cemas, kecewa dan sebagainya dapat membuat sistem ini tidak berjalan dengan berjalan lancar dan pada suatu titik tertentu akhirnya memunculkan penyakit.

Stres bersumber dari frustrasi dan konflik yang dialami individu dapat berasal dari berbagai bidang kehidupan manusia. Dalam hal hambatan, ada beberapa macam hambatan yang biasanya dihadapi oleh individu seperti :

- a. Hambatan fisik : kemiskinan, kekurangan gizi, bencana alam dan sebagainya.
- b. Hambatan sosial : kondisi perekonomian yang tidak bagus, persaingan hidup yang keras, perubahan tidak pasti dalam berbagai aspek kehidupan. Hal-hal tersebut mempersempit kesempatan individu untuk meraih kehidupan yang layak sehingga menyebabkan timbulnya frustrasi pada diri seseorang.

- c. Hambatan sosial : kondisi perekonomian yang tidak bagus, persaingan hidup yang keras, perubahan tidak pasti dalam berbagai aspek kehidupan. Hal-hal tersebut mempersempit kesempatan individu untuk meraih kehidupan yang layak sehingga menyebabkan timbulnya frustrasi pada diri seseorang.
- d. Hambatan pribadi : keterbatasan-keterbatasan pribadi individu dalam bentuk cacat fisik atau penampilan fisik yang kurang menarik bisa menjadi pemicu frustasi dan stres pada individu.

Konflik antara dua atau lebih kebutuhan atau keinginan yang ingin dicapai, yang ingin dicapai, yang terjadi secara berbenturan juga bisa menjadi penyebab timbulnya stres. Seringkali individu mengalami dilema saat diharuskan memilih diantara alternatif yang ada apalagi bila hal tersebut menyangkut kehidupan di masa depan. Konflik bisa menjadi pemicu timbulnya stres atau setidaknya membuat individu mengalami ketegangan yang berkepanjangan yang akan mengalami kesulitan untuk mengatasinya.

Kemampuan individu dalam bertahan pada stres sehingga tidak membuat kepribadiannya “berantakan” disebut dengan tingkat toleransi pada stres. Setiap individu memiliki tingkat toleransi yang berbeda antar satu individu dengan individu lainnya. Individu dengan kepribadian yang lemah bila dihadapkan pada stres yang kecil-kecil sekalipun akan menimbulkan perilaku abnormal.

Berbeda dengan individu yang berkepribadian kuat, meskipun dihadapkan pada stres yang *ego envolved* kemungkinan besar akan mampu mengatasi kondisinya (Ardani, 2013).

Menurut Lumongga (2014) jenis stres tersebut dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu : distres dan eustres. Distres merupakan jenis stres negatif yang sifatnya mengganggu individu yang mengalaminya, sedangkan eustres adalah jenis stres yang sifatnya positif atau membangun. Individu yang mengalami stres memiliki beberapa gejala atau gambaran yang dapat diamati secara subjektif maupun objektif.

Hardjana (2014) menjelaskan bahwa individu yang mengalami stres memiliki gejala sebagai berikut :

1. Gejala Fisikal, gejala stres yang berkaitan dengan kondisi dan fungsi fisik atau tubuh dari seseorang.
2. Gejala Emosional, gejala stres yang berkaitan dengan keadaan psikis dan mental seseorang.
3. Gejala Intelektual, gejala stres yang berkaitan dengan pola pikir seseorang.
4. Gejala Interpersonal, gejala stres yang mempengaruhi hubungan dengan orang lain, baik di dalam maupun di luar rumah.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan stres tersebut bisa di lihat dari dua sudut, yang pertama dari sudut biologis berupa gejala fisik yang menyangkut organ tubuh manusia dengan proses stres itu sendiri.

Kemudian sudut yang kedua berupa gejala psikis yang menyangkut keadaan mental, emosi dan pola pikir seseorang yang ditunjukkan dengan susah berkonsentrasi, daya ingat menurun atau mudah lupa, produktivitas atau prestasi kerja menurun, sering merasa jenuh, gelisah, cemas, frustrasi, mudah marah dan mudah tersinggung.

Jika kedua sudut tersebut digabungkan maka akan membentuk suatu keterkaitan bahwa baik fisik maupun psikis saling mempengaruhi satu sama lain saat proses stres terjadi. Keterkaitan stres yang dialami mahasiswa terkait dengan akademiknya yaitu karena adanya tuntutan-tuntutan yang harus dipenuhi oleh mahasiswa tersebut. Tuntutan itu bisa berupa tugas yang harus dikerjakan dan dikumpulkan secara bersamaan, praktikum, pencarian referensi, kuliah tambahan, pembuatan laporan yang sudah terjadwal atau deadline. Tuntutan tersebutlah yang menciptakan sebuah stresor bagi mahasiswa dalam kegiatan akademiknya.

### **2.1.2.3 Indikator Stres Kerja**

Stres kerja menurut Handoko (2011) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Menurut Robbins dan Judge (2013) menyatakan bahwa terdapat tiga indikator stres yaitu sebagai berikut:

#### **1. Stres Lingkungan**

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain perusahaan, sehingga ketidakpastian menjadi beban tersendiri bagi karyawan, terutama saat perubahan perusahaan berlangsung.

Dimensi lingkungan adalah ketidakpastian ekonomi , ketidakpastian teknologi dan ketidakpastian politik menyebabkan stres kerja karena karyawan merasa tenaganya tidak lagi dibutuhkan.

## 2. Stres Perusahaan

Dimensi perusahaan berkaitan dengan situasi dimana karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi. Tuntutan tugas berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan-tekanan yang dialami karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan pribadi berkaitan kelompok kerja tidak memberikan bantuan teknis jika diperlukan.

## 3. Stres Individu

Dimensi ini mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan.adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian karyawan. Indikator stres kerja menurut Pandi Afandi (2018) adalah :

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



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

Menurut Mangkunegara (2013) indikator-indikator untuk mengukur stres kerja sebagai berikut:

1. Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan, dan klien.
2. Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban
3. Ketidakcocokan dengan pekerjaan
4. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang
5. Beban lebih
6. Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan pada diri sendiri.

Sedangkan menurut Rivai (2010), indikator atau aspek-aspek stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Tekanan atau desakan waktu

Waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tidak cukup sehingga pekerjaan selesai tidak pada waktu yang ditentukan.

2. Beban kerja yang berlebihan

Beban kerja baik secara kuantitatif maupun kualitatif tugas yang berlebihan secara kuantitatif terjadi bila penyelesaian suatu pekerjaan dalam waktu yang singkat. Sedangkan tugas yang berlebihan secara kualitatif bila tuntutan pekerjaan lebih tinggi dari pada pengetahuan dan keterampilan pekerja.

3. Spesialisasi pekerjaan

Pada pekerjaan yang rutin dan sempit, para pekerja sulit untuk mempersepsikan pekerjaannya sehingga pekerjaan menjadi tidak menarik dan membosankan.

4. Konflik antar pribadi dan antar kelompok

Tekanan yang diciptakan oleh individu atau kelompok lain yaitu kurangnya dukungan sosial dari atasan atau rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya diantara para karyawan yang memiliki kebutuhan yang tinggi.

5. Kondisi kerja yang kurang baik.

Penerangan yang kurang baik, bising, terlalu dingin atau panas dan polusi udara akan dapat memicu terjadinya stres.

#### 2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Robbins (2015) mengungkapkan tiga faktor yang menjadi sumber stres yang potensial, yaitu:

1. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan akan mempengaruhi desain dari struktur perusahaan, hal ini juga mempengaruhi level stres individu di dalam perusahaan tersebut. Tentu saja, ketidakpastian merupakan alasan terbesar individu-individu yang memiliki masalah dalam mengatasi perubahan perusahaan.

2. Faktor Perusahaan

Terdapat beberapa faktor perusahaan yaitu:

- a. Tuntutan Tugas

Terkait dengan pekerjaan dari individu, yaitu meliputi desain pekerjaan (tingkat kemandirian, variasi tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata ruang kerja secara fisik. Bekerja dalam ruangan yang sangat penuh dengan kesesakan orang atau lokasi yang terpapar kebisingan dan gangguan secara konstan dapat meningkatkan kecemasan dan stres.

- b. Tuntutan Peranan

Terkait dengan tekanan yang ditempatkan pada individu sebagai fungsi dari peranan tertentu dalam perusahaan. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang akan sulit untuk mendamaikan atau memuaskannya. Beban peran yang berlebihan terjadi ketika individu diharapkan untuk melakukan lebih banyak hal daripada batas waktu yang ada.

Ketidajelasan peranan berarti bahwa ekspektasi peran tidak secara jelas dipahami dan individu tidak yakin apa yang harus dilakukan.

#### c. Tuntutan Interpersonal

Terkait dengan tekanan yang diciptakan oleh para karyawan lainnya. Kurangnya dukungan sosial dari para kolega dan hubungan interpersonal yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama di antara karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi. Pertumbuhan riset yang sangat cepat juga menunjukkan bahwa perilaku dari rekan dan supervisor yang negatif, meliputi perkuliahan, intimidasi, ketidaksopanan, pelecehan rasial, dan pelecehan seksual, sangat kuat terkait dengan stres di tempat kerja.

### 3. Faktor Pribadi

Faktor pribadi terkait dengan permasalahan keluarga, permasalahan ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian yang inheren. Hubungan keluarga, kesulitan pernikahan, putusnya hubungan yang dekat.

#### 2.1.2.5 Jenis – Jenis Stres

Quick dan Quick (2010) mengategorikan jenis stres menjadi dua. *Eustres*, yaitu hasil dari respons pada stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun) dan *distres*, yaitu hasil dari respons pada stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak).

### 2.1.2.6 Cara Mengatasi Stres Kerja

Mangkunegara (2013:158) mengemukakan bahwa ada 3 pola dalam mengatasi stres antara lain:

#### 1. Pola Sehat

Pola menghadapi stres yang terbaik yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.

#### 2. Pola Harmonis

Pola harmonis adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis. Dalam pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu. Dengan demikian, akan terjadi keharmonisan dan keseimbangan antara tekanan yang diterima dengan reaksi yang diberikan.

#### 3. Pola Patologis

Pola patologis adalah pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan mengelola tugas dan waktu. Cara ini akan menimbulkan reaksi berbahaya karena dapat menimbulkan masalah yang buruk.

### 2.1.3. Karakteristik Individu

#### 2.1.3.1 Pengertian Karakteristik Individu

Karakteristik individu dapat dilihat dari beberapa ciri-ciri. Menurut Robins (2015) bahwa “karakteristik individu dalam budaya organisasi itu menunjukkan ciri-ciri, sifat-sifat dan unsur-unsur yang terdapat dalam suatu organisasi. Organisasi merupakan wadah bagi individu untuk mencapai tujuan, baik tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Individu dengan karakter yang tersendiri dan organisasi yang juga memiliki karakter tertentu yang saling menyesuaikan. Latar belakang individu dapat menjadikan ciri-ciri tertentu pada setiap individu, apalagi yang berkaitan dengan karir seseorang. Menurut Mangkuprawira (2004) karir seseorang merupakan unsur yang sangat penting dan bersifat pribadi. Masa depan seorang individu dalam organisasi tidak tergantung pada kinerja saja. Manajer juga menggunakan ukuran subyektif yang bersifat pertimbangan, Apa yang dipersepsikan oleh penilai sebagai karakter/prilaku karyawan yang baik dan buruk akan memengaruhi penilaian.

Berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, berupa kemampuan, kepercayaan pribadi, penghargaan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Hal ini semua merupakan karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi (Thoha, 1983). Robbins (2006) mengungkapkan beberapa karakteristik pribadi yang meliputi umur, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggung jawab dan status masa kerja.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) ada empat karakteristik individu yang mempengaruhi bagaimana orang-orang membuat pilihan karir, yaitu:

- a. Minat, orang cenderung mengejar karir yang mereka yakni cocok dengan minat mereka.
- b. Jati diri, karir merupakan perpanjangan dari jati diri seseorang juga hal yang membentuk jati diri. Kepribadian, faktor ini mencakup orientasi pribadi karyawan (sebagai contoh karyawan bersifat realistis, menyenangkan dan artistik) dan kebutuhan individual, latihan, kekuasaan dan kebutuhan prestis.
- c. Latar belakang sosial, status sosial ekonomi dan tujuan pendidikan pekerjaan orang tua karyawan merupakan faktor yang berfungsi dalam kategori.

### 2.1.3.2 Indikator Karakteristik Individu

Setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Karakteristik individu dalam penelitian ini meliputi : Kemampuan, Nilai, Sikap, Minat.

1. Kemampuan (*ability*), adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan Robbins (2003). Dengan kata lain bahwa kemampuan (*ability*) merupakan fungsi dari

pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*), sehingga formulanya adalah  $A = f(K.S)$ .

Menurut Suprihanto (2003), kemampuan seorang individu secara keseluruhan terdiri dari dua kemampuan, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan seorang individu untuk melakukan aktivitas-aktivitas mental tertentu yang berkaitan dengan penalaran (induktif/deduktif), kefasihan berekspresi, pemahaman lisan dan sebagainya. Untuk mencocokkan kemampuan seseorang atau keahlian seseorang dengan persyaratan pekerjaan, sering kali dipergunakan metode analisis pekerjaan (*job analysis*), karena setiap pekerjaan memerlukan kemampuan yang berbeda. Seiring dengan itu setiap orang memiliki kemampuan fisik dan kemampuan mental yang berbeda-beda. Seseorang yang mempunyai kemampuan fisik yang tidak cukup akan gagal dalam melaksanakan tugasnya walaupun termotivasi dan bersikap positif terhadap pekerjaannya.

Begitu juga sebaliknya, sikap karyawan melebihi apa yang disyaratkan berkemampuan untuk suatu pekerjaan, maka kinerja dapat dipeuhi tetapi akan terdapat inefisiensi organisasi dan kinerja karyawan tersebut akan berkurang (Susana, 2009).

2. Nilai/Perilaku. Menurut Robbins (2003), nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.



3. Sikap (*attitude*). Menurut Robbins (2003) sikap adalah pernyataan evaluative baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi. Sikap seseorang sangat dipengaruhi oleh kriteria penilaiannya, sementara kriteria tersebut terbentuk melalui proses interaksi social (Suprihanto, 2003). Sikap seseorang juga dapat diartikan sebagai suatu kecenderungan untuk merespons terhadap seseorang atau yang ada di dalam lingkungannya dengan cara yang positif maupun negative. Dengan kata lain sikap seseorang akan tercermin dari kecenderungan perilakunya dalam menghadapi lingkungan yang berhubungan, seperti orang lain, bawahan, atasan atau lingkungan (Sudarmo dan Sudita, 1997).
4. Minat (*interest*), adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaanpun berbeda-beda (As'ad, 2004).

Sedangkan menurut Hurriyati (2010:79) dalam Sagita (2016) memberikan pengertian bahwa karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi, serta menerima barang dan jasa yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu. Karakteristik individu dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keterampilan

Kemampuan meliputi bekerjasama dengan rekan kerja dan merencanakan tujuan dan mengidentifikasi kompetensi yang hendak dicapai. Sedangkan keterampilan meliputi

2. Pendidikan

Pendidikan meliputi latar belakang pendidikan yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam bersaing di dunia kerja

3. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja meliputi tingkat pengetahuan seorang karyawan mengenai pekerjaan tertentu yang didapatkan dari pengalaman bekerja sebelumnya

4. Sikap

Sikap meliputi pengambilan keputusan, rasa menghargai, dan menghormati sesama rekan kerja

5. Emosi/Reaksi

Emosi/Reaksi meliputi perasaan senang, tenang, dan dapat mengendalikan emosi.

## 6. Usia

Usia meliputi kerjasama dan rasa menghargai pada karyawan yang dianggap lebih tua ataupun senior

### 2.1.3.3 Faktor - faktor Karakteristik Individu

Robbins (2003) menyatakan yang termasuk dalam karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi.

#### 1. Umur

Kinerja dengan umur sangat erat kaitannya, alasannya adalah adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Pada karyawan yang berumur tua juga dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru. Namun dilain pihak ada sejumlah kualitas positif yang ada pada karyawan yang lebih tua, meliputi pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap mutu (Robbins, 2001).

Kebanyakan studi juga menunjukkan suatu hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan umur, sekurangnya sampai umur 60 tahun. Kepuasan kerja akan cenderung terus menerus meningkat pada para karyawan yang profesional dengan bertambahnya umur mereka, sedangkan pada karyawan yang nonprofesional kepuasan itu merosot selama umur setengah baya dan kemudian naik lagi dalam tahun-tahun berikutnya (Robbins, 2001).

Robbins (2003) menyatakan bahwa, .semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia.

Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.

## 2. Jenis Kelamin

Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang, dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Bukti yang konsisten juga menyatakan bahwa wanita mempunyai tingkat kemangkiran yang lebih tinggi daripada pria (Robbins, 2001).

Tetapi terdapat teori lain yang berpendapat bahwa perbedaan jenis kelamin berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja, teori ini diungkapkan oleh Glen, Taylor, dan Wlover (1977) dalam Kuntari dan Kusuma (2001), yang menyatakan bahwa ada perbedaan tingkat kepuasan kerja antara pria dengan wanita, dimana kebutuhan wanita untuk merasa puas dalam bekerja ternyata lebih rendah dibandingkan pria (As'ad, 2004).

Soekanto (2000), menyatakan bahwa, perkawinan (*marriage*) adalah ikatan yang sah antara seorang pria dan wanita yang menimbulkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban antara mereka maupun turunannya. Robbins (2003) menyatakan bahwa, pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting.

### 3. Masa Kerja

Masa kerja (lama bekerja) merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Masa kerja ternyata konsisten berhubungan secara negatif dengan keluar masuknya karyawan dan kemangkiran, namun memiliki hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja (Robbins, 2001). Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan atau pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup dihari tua (Kreitner dan Kinicki, 2004).

### 4. Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan mempengaruhi pola pikir yang nantinya berdampak pada tingkat kepuasan kerja (Kreitner dan Kinicki, 2004). Pendapat lain juga menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka tuntutan-tuntutan terhadap aspek-aspek kepuasan kerja di tempat

kerjanya akan semakin meningkat (Wexley dan Yukl, 2003) menyimpulkan bahwa karyawan yang berpendidikan lanjutan atas merasa sangat puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan (As'ad, 2004).

## 5. Status Perkawinan

Status perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan YME (Lembaga Demografi FE UI, 2000). Berdasarkan pendapat Soerjono Soekanto dalam bukunya Kamus Sosiologi menyatakan bahwa kata pernikahan adalah ikatan yang sah antara seorang pria dan wanita yang menimbulkan hak dan kewajiban antara mereka maupun keturunannya.

Salah satu riset menunjukkan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan sekerjanya yang bujangan. Pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting (Robbins, 2001).

Menurut Robins (2015) bahwa “karakteristik individu dalam budaya organisasi itu menunjukkan ciri-ciri, sifat-sifat dan unsur unsur yang terdapat dalam suatu organisasi. Keberadaan sepuluh karakteristik ini akan menunjukkan kuatnya budaya suatu organisasi. Kesepuluh karakteristik tersebut adalah: 1) *Individual initiative* (inisiatif individu); 2) *Risk Tolerance* (toleransi terhadap resiko); 3) *Direction* (kejelasan menciptakan sasaran); 4) *Integration* (integrasi); 5)

*Management support* (dukungan manajemen); 6) *Control* (pengawasan); 7) *Identity* (identitas); 8) *Reward system* (sistem penghargaan); 9) *Conflict tolerance* (toleransi terhadap konflik); 10) *Communication pattern* (pola komunikasi) “.

Melihat organisasi dari kesepuluh karakteristik tersebut akan diperoleh gambaran utuh budaya organisasi. Kesepuluh karakteristik tersebut merupakan ciri budaya organisasi yang berorientasi kinerja organisasi. Lebih lanjut dikatakan bahwa kesepuluh karakteristik tersebut harus ada pada suatu organisasi secara terintegrasi. Apabila kesepuluh karakteristik ini tidak terdapat secara terintegrasi maka organisasi yang bersangkutan dikategorikan pada budaya organisasi yang lemah dan tujuan-tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Karakteristik dalam budaya organisasi mencakup bagaimana adalah individual initiative (inisiatif individu) yang dimiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat membawa keberhasilan bagi suatu organisasi. Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan organisasi. Setiap inisiatif individu sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan yang positif dari atasan. Orang yang berkualitas menunjuk pada kompetensi dan komitmen. Dalam era digital di mana perubahan terjadi sangat cepat baik itu pengetahuan, keterampilan dan pengalaman dapat menjadi usang dalam waktu yang singkat. Kondisi ini seharusnya mendorong organisasi untuk memberi kesempatan bagi pegawainya dan memfasilitasi agar pegawai dapat mengikuti pelatihan, seminar atau studi lanjut. Selain itu inisiatif pegawai untuk terus mau belajar secara mandiri sangat penting dan menentukan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Pengembangan diri secara terus menerus adalah cara terbaik untuk menjaga kompetensi seseorang agar tetap relevan dengan lingkungan yang berubah cepat. Kompetensi pada dasarnya mengacu kepada kondisi kemampuan pegawai yang terdiri dari pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan perilaku (personal attributes). Organisasi yang sudah dibentuk perlu bertahan dan dapat mengembangkan diri sesuai dengan tuntutan perubahan dari masyarakat dan lingkungan. Salah satu cara untuk bertahan dan mengembangkan diri adalah dengan memberikan kesempatan kepada setiap individu yang ada di dalam organisasi untuk berani dan mau mengambil inisiatif (Aisyah, 2019).

## **2.2 Hasil Penelitian Terdahulu**

### **2.2.1 Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Safawi (2020), Wendy (2020), Riani (2017), dan Yuli (2021), stres kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Adhistry, Fauzi, Simorangkir, Dwiyantri, Patricia, & Madani juga melakukan penelitian yang serupa pada tahun 2022, dan juga menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, diiringi dengan beban kerja lingkungan kerja.

### **2.2.2 Karakteristik Individu dengan Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rumstikasany, Nurcholis, dan Nurahaju (2020); Siagian dan Khair (2018); Hasibuan dan Bahri (2018); Bentar, Purbangkoro, dan Prihartini (2017); Supriyatin dan Setiyo (2020); Ardhiyanti dan



Susanty (2020); Prihanto, Suddin, dan Wardiningsih (2019); Nuraldy (2020); Irman, Kurniati, dan Oktoriana (2021); dan Simanjuntak, Mudrika, dan Tarigan (2021) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Sebagai contoh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardhianti dan Susanty (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut dibuktikan dengan temuan besar koefisien korelasi  $r$  sebesar 0,758 menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan cukup kuat sebesar 75,8%. Pembuktian dalam hasil penelitian tersebut juga menemukan besar koefisien determinasi  $r^2$  sebesar 0,575 menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 57,5%, sisanya sebesar 42,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini secara teoritis juga menjelaskan bahwa terdapat dua variabel  $X_1$  yaitu stres kerja dan variabel  $X_2$  karakteristik individu serta satu variabel  $Y$  yaitu kinerja karyawan. Pada kerangka konseptual ini diadakan penelitian terhadap pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y$  yaitu stres kerja terhadap kinerja karyawan, dengan menghitung melalui  $t$  Parsial sehingga akan di dapat apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh  $X_2$  terhadap  $Y$  yaitu karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, dengan menghitung melalui  $t$  Parsial sehingga akan di dapat apakah ada pengaruh karakteristik individu terhadap

kinerja karyawan. Menurut Robbins (2006) indikator kinerja seorang karyawan dapat diukur melalui Kualitas (mutu), Kuantitas (jumlah), Ketepatan waktu, Efektivitas, dan Efisiensi.

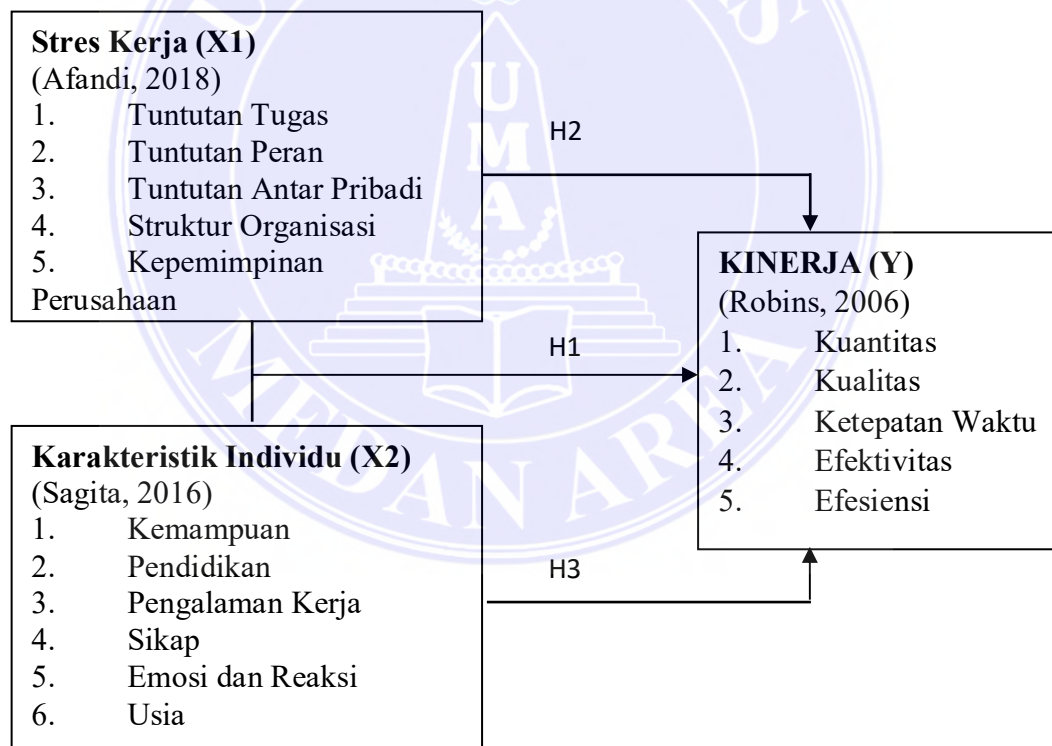
Pengaruh Stres kerja yang dianggap suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan/atau proses-proses psikologis, akibat dari setiap tindakan lingkaran, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi dan/atau fisik berlebihan kepada seseorang. Dengan kata lain, ketika sebuah perusahaan mengharapkan terjadi suatu perilaku baru/tambahan, melakukan kinerja tanpa tekanan sehingga menimbulkan suasana nyaman pada karyawan, dari kinerja perusahaan maka kebijakan kompensasi dapat digunakan sebagai alat untuk menumbuhkan perilaku tersebut. Adapun beberapa indikator stres kerja menurut Pandi Afandi (2018) adalah Tuntutan Tugas Tuntutan Peran, Tuntutan Antar pribadi, Struktur Perusahaan, dan Kepemimpinan Perusahaan.

Selain stres kerja, karakteristik individu juga dianggap memiliki pengaruh dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Menurut Hurriyati dalam Sagita (2016) memberikan pengertian bahwa karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi, serta menerima barang dan jasa yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu. Karakteristik individu dapat diukur dengan

menggunakan indikator yang terdiri dari Kemampuan dan Keterampilan, Pengalaman Kerja, Sikap, Emosi/Reaksi, Usia.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, terlihat bahwa stres kerja dan karakteristik individu dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan yang akan penulis terapkan pada penelitian ini.

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**



**Sumber: Data diolah peneliti**

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban dan kebenaran sementara terhadap permasalahan yang sedang diuji (Suryani dan Hendryadi, 2015:98). Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah ditentukan, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis secara simultan pengaruh positif yang signifikan antara stres kerja dan karakteristik individu dengan kinerja karyawan. Adapun hipotesis yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu:

H1 : Stres Kerja dan Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Mitra Agro Servindo Medan

H2 : Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Mitra Agro Servindo Medan

H3 : Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Mitra Agro Servindo Medan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yaitu penelitian antar variabel yang dilakukan untuk menguji teori-teori tertentu. Variabel diukur menggunakan instrumen penelitian dan menghasilkan data numerik yang dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik. Pendekatan kuantitatif cenderung mengkalim pengetahuan positivisme dengan melakukan survei dan eksperimen untuk mengidentivikasi dan menghubungkan variabel- variabel yang akan diteliti (Creswell, 2013:5). Menurut Kumar (2014:14), metode kuantitatif digunakan untuk mengukur variasi pada sebuah fenomena melalui pengukuran variabel dan ukuran sampel. Penelitian kuantitatif juga menekankan validitas dan reabilitas dengan tujuan menarik kesimpulan dari penelitian yang dilakukan.

Berdasarkan tujuannya, penelitian ini termasuk penelitian konklusif atau biasa juga disebut kausal, yaitu penelitian yang dilakukan untuk menemukan hubungan yang bersifat sebab akibat dari variabel independen dan dependen (Sugiyono, 2014:56). Penelitian kausal dilakukan saat peneliti sudah membaca penelitian sebelumnya yang membahas hubungan antar variabel dan akan melakukan pengujian variabel tersebut dengan objek yang berbeda (Indrawati, 2015:116).

### 3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.2.1 Tempat Penelitian

Lokasi penelitian akan dilaksanakan di PT Mitra Agro Servindo Medan Kota, Medan

#### 3.2.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada periode bulan Agustus 2023. Selama periode penelitian ini, peneliti menyusun, menyebarkan, dan menganalisis data dari kuesioner yang disebarakan kepada sampel penelitian.

**Tabel 3.1 Waktu Penelitian**

	Minggu 1	Minggu 2	Minggu 3	Minggu 4
Penyusunan				
Penyebaran Kuesioner				
Analisis Data				

Sumber: Data diolah peneliti

### 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 independen atau variabel bebas (X), yaitu variabel yang menjelaskan dan dipengaruhi variabel lain.
2. Variabel dependen atau variabel terikat (Y), yaitu variabel yang dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel independen.

### **3.3.1 Variabel Independen**

Variabel independen adalah variabel yang berhubungan atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau variabel terikat (Sugiyono,2013). Variabel independen dalam penelitian ini adalah stres kerja (X1) dan karakteristik individu (X2).

### **3.3.2 Variabel Dependen**

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel independen atau 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 dapat membantu penelitian dalam penggunaan variabel independen atau variabel bebas (X) dan variabel independen atau variabel yang sama. Penelitian ini dibagi tiga variabel

yaitu variabel bebas berupa stres kerja (X1) dan karakteristik individu (X2) serta variabel terikat berupa kinerja karyawan (Y). 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 (Busro, 2020) kinerja merupakan pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh para karyawan dengan usaha mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban.	1. Kualitas (Mutu)	Saya selalu bekerja sesuai dengan perencanaan agar sesuai dengan tujuan
			2. Kuantitas	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya
			3. Ketepatan waktu	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan
			4. Efektivitas	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart yang ditetapkan atasan
			5. Efisiensi	Saya mampu bekerja secara mandiri sehingga dapat menjalankan fungsi pekerjaan dengan baik



2.	Stres Kerja (X1)	Menurut Moorhead dan Griffin (2013) mendefinisikan stres kerja yaitu sebagai respon adaptif seseorang pada rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepadanya	1. Tuntutan Tugas	Saya merasa tidak dapat menguasai situasi pekerjaan yang menjadi tuntutan tugas di tempat saya bekerja
			2. Tuntutan Peran	Saya merasa adanya tekanan yang diberikan oleh atasan dalam melakukan pekerjaan
			3. Tuntutan Antar Pribadi	Saya merasa tidak mampu bekerja secara optimal karena adanya tekanan dari rekan kerjayang lain
			4. Struktur Organisasi	Saya merasa tidak ada kejelasan tentang peran dan tanggung jawab saya di tempat kerja
			5. Kepemimpinan Organisasi	Saya merasa tegang karena atasan selalu mengawasi pekerjaan saya
3	Karakteristik Individu (X2)	Menurut Robins (2015) bahwa karakteristik individu dalam budaya organisasi itu menunjukkan ciri-ciri, sifat-sifat dan unsur unsur individu yang terdapat dalam suatu organisasi.	1. Kemampuan	Ketrampilan saya akan membantu saya dalam melaksanakan berbagai tugas yang diberikan atasan
			2. Pendidikan	Latar belakang pendidikan membuat saya sebagai contoh yang baik bagi sesama rekan kerja
			3. Pengalaman Kerja	Pengalaman Kerja menjamin kenyamanan dalam bekerja

			4. Sikap	Saya bersikap menghargai tanpa rasa iri terhadap sesama rekan kerja
			5. Emosi dan Reaksi	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedia jaminan kesehatan
			6. Usia	Saya selalu menghargai kepada yang lebih tua atau senior dalam perusahaan

Sumber: Data diolah peneliti

### 3.5. Populasi dan Sampel

PT. Mitra Agro Servindo memiliki karyawan sebanyak 105 orang. Dengan komposisi 60 wanita dan 45 pria. Adapun komposisi karyawan tersebut disajikan dalam bentuk tabel 3.3 sebagai berikut.

**Tabel 3.3 Komposisi Jenis Kelamin Karyawan**

Jenis Kelamin	Jumlah
Pria	45
Wanita	60
<b>Total</b>	<b>105</b>

Sumber: Data diolah peneliti

### 3.6 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan simple random sampling. Simple random sampling adalah proses pengambilan sampel yang memenuhi syarat bahwa setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama besar untuk dijadikan sampel (Indrawati, 2015).

Teknik ini digunakan apabila anggota populasi tidak memiliki strata dan dianggap homogen (Sugiyono, 2014). Pada penelitian ini, seluruh anggota populasi dianggap homogen, yaitu karyawan PT. Mitra Agro Servindo Medan.

### 3.7 Metode Pengumpulan Data

#### 3.7.1 Kuesioner

Data primer dalam penelitian ini didapatkan dengan menggunakan kuesioner yang telah diisi oleh karyawan aktif PT. Mitra Agro Servindo Medan. Kuesioner disebar secara online dengan menggunakan google docs serta disebar secara langsung dengan menggunakan kuesioner cetak.

#### 3.7.2 Observasi

Observasi yaitu peneliti mengamati apa yang dikerjakan orang, Mendengarkan apa yang mereka ucapkan, dan berpartisipasi dalam aktivitas mereka Sugiyono (2019). Nasution (1988) menyatakan bahwa observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi.

Dalam hal ini observasi ini untuk mengumpulkan data yang berkualitas dan cukup, peneliti melakukan observasi di lingkungan PT. Mitra Agro Servindo Medan selama jam kerja.

### 3.8 Teknik Analisis Data

Setelah semua data dikumpulkan maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data, sehingga data tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan. Teknik analisis data skripsi studi kasus terdiri dari uji kredibilitas data dan narasi data. Menurut Ghony dan Almanshur (2012) analisis data dilakukan oleh peneliti, dilakukan sejak terjun ke lokasi penelitian hingga akhir penelitian dimulai dari menelaah seluruh data yang tersedia, wawancara, pengamatan di lokasi penelitian, dokumentasi, gambar atau foto.

#### 3.8.1 Uji Validitas

Oktavia (2015:55) berpendapat bahwa uji validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur ketepatan atau kecermatan pengukuran. Suatu kuesioner dikatakan valid ketika mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu pertanyaan dikatakan valid ketika skor pertanyaan tersebut berkorelasi secara signifikan dengan skor total. Karena jenis pertanyaan pada penelitian ini menggunakan skala Likert, maka uji validitas dapat dilakukan dengan korelasi Pearson Product Moment (Oktavia, 2015) sebagai berikut:

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

Keterangan:

$r$  : koefisien korelasi  $Y$  : skor total

$n$  : jumlah responden  $X$  : skor item

Untuk melakukan validitas, jumlah anggota sampel sebaiknya sekitar 30 orang (Sugiyono, 2014:177). Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% dan ukuran sampel sebanyak 30 orang, maka diperoleh  $r$  tabel sebesar 0,361. Pertanyaan akan dianggap valid apabila  $r$  hitung  $\geq r$  tabel (Oktavia, 2015:56). Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan menggunakan alat bantu berupa software SPSS (Statistical Package of Social Science) versi 23.0.

Setiap pertanyaan dalam kuesioner, selain harus valid juga harus reliabel. Reliabel berarti alat ukur tersebut dapat menghasilkan pengukuran yang konsisten ketika dipakai dua kali atau lebih. Pertanyaan yang reliabel adalah pertanyaan yang menghasilkan data yang sama meskipun digunakan beberapa kali terhadap objek yang sama (Sugiyono, 2014:173). Uji reliabilitas adalah pengujian terhadap tingkat kepercayaan, konsistensi, dan keterandalan suatu pengukuran (Indrawati, 2015:155).

Untuk menguji reliabilitas pertanyaan pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik Alpha Cronbach. Jika nilai koefisien Alpha Cronbach pada kuesioner  $> 0.70$ , maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner memiliki konsistensi yang baik sebagai alat ukur (Suryani dan Hendryadi, 2015:265). Rumus uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach (Gani dan Amalia, 2015:121) adalah sebagai berikut:

$$r = \left[ 1 - \frac{k}{k-1} \right] \left[ \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Hasil dari pengujian pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai  $> 0.70$ , yang berarti seluruh pertanyaan terbukti reliabel dan dapat digunakan beberapa kali untuk penelitian pada objek yang sama.

### 3.8.2 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji distribusi data pada regresi dan variabel penelitian. Menurut Indrawati (2015), uji normalitas diperlukan karena hasil uji statistik yang dilakukan pada sampel akan diinterpretasikan ke dalam parameter populasi yang memiliki distribusi normal. Oleh karena itu, sampel yang diuji juga harus berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan melakukan uji grafik.

Data yang berdistribusi normal akan menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis tersebut, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Indrawati, 2015). Uji menggunakan grafik memiliki kemungkinan data terlihat normal secara visual, namun tidak secara statistik. Untuk menghindari kelemahan tersebut, uji normalitas pada penelitian ini juga menggunakan uji statistik non-parametrik Kolomogorov-Smirnov.

### 3.8.3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian terhadap tingkat korelasi pada model regresi berganda. Model regresi berganda yang baik tidak memiliki korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel independen.

Korelasi yang tinggi menyebabkan nilai koefisien regresi berfluktuasi tinggi yang dapat mengurangi keyakinan terhadap hasil pengujian (Indrawati, 2015). Menurut Lahey dan Garson dalam Indrawati (2015), syarat model regresi yang tidak memiliki gejala multikolinieritas yaitu:

- a. Nilai toleransi  $> 0,20$
- b. Mempunyai nilai Variance Inflation Factor (VIF)  $< 10$

### 3.8.4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengidentifikasi terjadinya ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain pada sebuah model regresi (Indrawati, 2015). Model regresi yang baik adalah model yang bersifat homokedastisitas, atau model yang memiliki residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang tetap. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara melihat grafik dengan dasar analisis (Indrawati, 2015) sebagai berikut:

- a. Jika ada pola teratur yang terbentuk dari kumpulan titik, maka terjadi heteroskedastisitas,
- b. Jika tidak ada pola yang jelas atau titik menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka terjadi homoskedastisitas.

### 3.8.5. Analisis Linier Berganda

Analisis regresi adalah analisis yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Selain itu, analisis regresi juga digunakan untuk mengidentifikasi bagaimana sebuah variabel dependen dapat diprediksi melalui variabel independen sebagai prediktor (Sugiyono, 2014). Apabila variabel independen yang digunakan pada penelitian lebih dari dua, maka analisis regresi yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2014).

Penelitian ini menggunakan dua variabel independen (X), sehingga persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

X<sub>1</sub> : Stres Kerja

X<sub>2</sub> : Karakteristik Individu

b<sub>1</sub>.. b<sub>2</sub> : Koefisien Regresi



### 3.8.6. Pengujian Simultan (Uji F)

Pengujian simultan atau uji F adalah pengujian yang dilakukan untuk menguji signifikansi nilai Fhitung secara serempak atau simultan.

Uji F yang signifikan menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen yang dijelaskan oleh variabel dependen secara bersama-sama (Sanusi, 2011).

Pengujian simultan dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif
2. Menghitung nilai F
3. Membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel
4. Jika nilai Fhitung < Ftabel, maka H1 ditolak
5. Jika nilai Fhitung > Ftabel, maka H1 diterima

### 3.8.7. Pengujian Parsial (Uji t)

Pengujian parsial atau uji t dilakukan untuk menguji secara parsial signifikansi dari pengaruh yang terdapat antara variabel independen dan variabel dependen (Sanusi, 2011). Penelitian ini menggunakan lima variabel independen, sehingga dengan melakukan uji t dapat dilihat seberapa besar pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Langkah-langkah untuk melakukan uji t adalah sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif
2. Menghitung nilai t
3. Membandingkan nilai thitung dengan ttabel

4. Jika nilai thitung > ttabel dan Sig. < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima

5. Jika nilai thitung < ttabel dan Sig. > 0,05 maka H0 diterima dan H1 ditolak

### 3.8.8. Koefisien Determinasi

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<sup>2</sup> = Nilai Koefisien Korelasi

% = Persentase Kontribusi

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti mengambil beberapa kesimpulan untuk memberikan jawaban terhadap pertanyaan dan tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Penelitian ini mendapatkan bahwa secara parsial, variabel stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Agro Servindo.
2. Dan secara parsial, variabel karakteristik individu tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Agro Servindo.
3. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa bahwa jika variabel stres kerja (X1) dan karakteristik individu (X2) secara bersamaan memiliki nilai sebesar nol, maka kinerja karyawan (Y) akan memiliki nilai sebesar 17,226. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel stres kerja (X1) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan menurun. Namun sebaliknya, Ketika karakteristik individu (X2) meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan turut meningkat. Didapatkan juga hasil bahwa variabel stres kerja dan karakteristik individu memiliki pengaruh sebesar 9,3% terhadap kinerja karyawan PT Mitra Agro Servindo sedangkan 90.7% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5.2 Saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan telah didapat dari penelitian ini, maka saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut:

### 1. Untuk Karyawan

Karyawan sebaiknya mulai mengembangkan sifat-sifat yang berkaitan dengan karakteristik individu, tanggung jawab, bekerja keras, dan kedisiplinan agar dapat meningkatkan kinerja. Selain itu, kemampuan mengendalikan stres juga merupakan hal yang harus diperhatikan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai kinerja terbaiknya

### 2. Untuk Dosen dan Pengajar

Dosen dan pengajar sebaiknya mulai memberikan edukasi mengenai peredaman stres dan pengembangan karakteristik diri serta materi lainnya agar kinerja karyawan dapat terus meningkat dengan ilmu pengetahuan

### 3. Untuk Institusi

Institusi diharapkan dapat terus mendukung dan memberikan wadah maupun materi yang dapat mengembangkan orientasi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini diharapkan dapat menciptakan karyawan-karyawan terdidik di Indonesia yang telah terbukti dapat mengurangi angka pengangguran dan meningkatkan kualitas kerja

#### 4. Untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini menggunakan variabel yang berbeda, dengan tujuan untuk mencari variabel apa sebenarnya yang paling banyak mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Selain itu, diharapkan juga penelitian selanjutnya dapat meneliti dengan jumlah populasi dan sampel yang lebih besar, agar mendapatkan hasil yang lebih maksimal.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Ayu Amanda. 2017. Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, dan Kompensasi pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol 6 No 7.
- Aisyah, Nur. 2019. Kinerja Dosen Ditinjau dari Aspek Kemampuan Kognitif, Budaya Organisasi, Karakteristik Individu dan Etika Kerja. Medan: CV.AA.RIZKY
- Alpahras, Rendy and Nasution, Nasution. 2017. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja pada Kinerja Karyawan PT. Toyota Agung Automal Bengkulu. *E-Jurnal Manajemen* Vol 12, No 2.
- Annisa, A. 2013. Pengaruh employee engagement pada Kinerja Karyawan PT. Chandra Sakti Utama Leasing Jakarta. Universitas Indonesia.
- Anoraga Panji, 2014. Psikologi Kerja. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Ardani, T.A. 2013. Catatan Ilmu Kedokteran Jiwa, 1 st ed. Bandung. CV KaryaPutra Darwati, p. 16-17, 29.
- Arends, Richard. 2012. Learning to Teach. Tenth Edition. New York: McGrawHill Education.
- As'ad, Moh., 2004, *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta.
- Azwar, S. 2015. Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badriyah, Mila. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV PustakaSetia. Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Barringer, B. R., Irelan, R. (2013). *Entrepreneurship: Successfully Launching New Ventures*. (Ed.4). Inggris: Pearson Education Limited
- Bulolo, et. al. (2012). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Mahasiswa Nias Selata*. Vol 3 No 2.
- Caesary, Andina G., Wessiani, Naning A., dan Santosa, Budi. 2012. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada Agent Outbond Call PT. Infomedia Nusantara Menggunakan Metode Structural Equation Modeling. Surabaya: Institut Teknologi Surabaya.
- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. 2014. Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research* 2 (7).
- Creswell, J. (2013). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. (Ed.3). Jakarta: Pustaka Pelajar
- Danang, Sunyoto. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Darmanto, S. (2013). Pengaruh Perceived Desirability, Perceived Feasibility, Propensity to Act terhadap Intensi Berwirausaha. *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 85-99. Diperoleh dari E-Journal Universitas 17 Agustus Semarang [3 November 2016]
- Daryanto, et. al. (2013). *Kewirausahaan (Penanaman Jiwa kewirausahaan)*. (Cet.1). Yogyakarta: Gava Media

- Dewi, Putu Enika Lestari; Netra, I Gusti Salit Ketut. 2015. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Pada Matahari Bungalow Restaurant And Spa Legian Kuta-Bali. *E-Jurnal Manajemen*. Vol. 4, No. 7.
- Doni, Juni, Priansa, dan Suwatno. 2013. Manajemen SDM dalam Perusahaan Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Engkus, Angga Pramadista. 2018. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi pada Kinerja Karyawan Indomaret Nyomplong Sukabumi. *Jurnal Ekonomak Vol. IV No.3*.
- Gani, I., Amalia, S. (2015). Alat Analisis Data; Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial. (Ed.1). Yogyakarta: Penerbit Andi
- Gunastri, Ni Made, 2009, *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada CV Kacak Denpasar)*.
- Hasibuan, Jasman Saripuddin, dan Beby Silya (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu. Volume 2 Nomor 1.
- Herianus Peoni, Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal dari Universitas SAM RATULANGI, 2014, hal. 3. 2 Destia Aktarina, Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Anggota POLRI di POLRESTA Palembang, hal. 43. <https://jurnal.harianregional.com/index.php/manajemen/article/view/28597>
- Indrawati. (2015). Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis : Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi. (Cet.1). Bandung: Refika Aditama
- Ivancevich, et. al. (2006). *Organizational Behaviour and Management*. (Ed.7). New York: McGraw-Hill.
- Kreitner, Robert, dan Angelo Kinicki, 2003, *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, Companies, Inc, New York.
- Khodijah, N. (2014). Psikologi Pendidikan (Ed.1, Cet.2). Jakarta: Raja Grafindo Persana.
- Mangkunegara, A. Prabu, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, 2006, *Human Resource Management, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke sepuluh, Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Melly, et. al. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. Vol. 6 No.4.
- Mendoza, D., Lacap J. P. (2016). Personality Traits And Entrepreneurial Intentions of Business Administration Students of Selected Higher Education Intitutions in Pampanga, Philipphines. *International Research Journal of*

- Social Sciences, 1(1), 613-631. Diperoleh dari ResearchGate. [24 Oktober 2016]
- Nugroho, et al. (2013). Menumbuhkembangkan Socioecopreneur Melalui Kerja Sama Strategis (Cet. 1). Jakarta: Penebar Swadaya.
- Oktavia, N. (2015). Sistematika Penulisan Karya Ilmiah. (Ed.1, Cet.1). Yogyakarta: Deepublish.
- Prastiyo, Fahat Duwi (2019). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada JNE Cabang Madiun. Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis dan Akuntansi I.
- Pusparani, Mellysa (2015). *Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan. Vol. 2, No. 4.
- Robbins, Stephen P., 2001, *Organizational Behavior : Concepts, Controversies and Applications*, disi ke tiga, Prentice Hall, New Jersey.
- Sagita, Desi Dwi, 2019, *Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar*.
- Suban, et al. (2021). Pengaruh Karakteristik Individum, Kompetensi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ptropica Cocoprime Lelema. Jurnal EMBA. Vol.8 No.4.
- Subyantoro, Arief, 2009, *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi KUD di kabupaten Sleman)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.11, No. 1, Maret 2009.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. (Cet.18). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suprihanto John, Harsiwi Th. Agung M., Hadi Prakosa, 2003. *Perilaku Organisasional*, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Yogyakarta.
- Suryani, Anik Sri (2013). Pengaruh Faktor Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Pada Akademi Keperawatan Rumah Sakit Marthen Indey Jayapura. Journal of Science and Technology. Volume 3 Nomor 11.
- Suryani, H. (2015). Metode Riset Kuantitatif : Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam. (Ed.1, Cet.1) Jakarta: Prenadamedia Group.
- Susana, Erni, 2009. Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Syariah. Jurnal Keuangan dan Perbankan Vol. 13 No.3. hal. 534-548.
- Suwanto (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk. Jurnal Ekonomi Efektif. Volume 1 Nomor 2.
- Thoha, Miftah, 1983, *Perilaku Organisasi; Konsep Dasar dan Aplikasinya*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wexley, Kenneth, N. dan Yukl, Gary, A., 2003, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*, PT Rineka Cipta, Jakarta.



## LAMPIRAN

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTALX2, TOTALX1 <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: TOTALY  
b. All requested variables entered.

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.305 <sup>a</sup>	.093	.026	.798

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1  
b. Dependent Variable: TOTALY

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.767	2	.884	1.387	.267 <sup>b</sup>
	Residual	17.199	27	.637		
	Total	18.967	29			

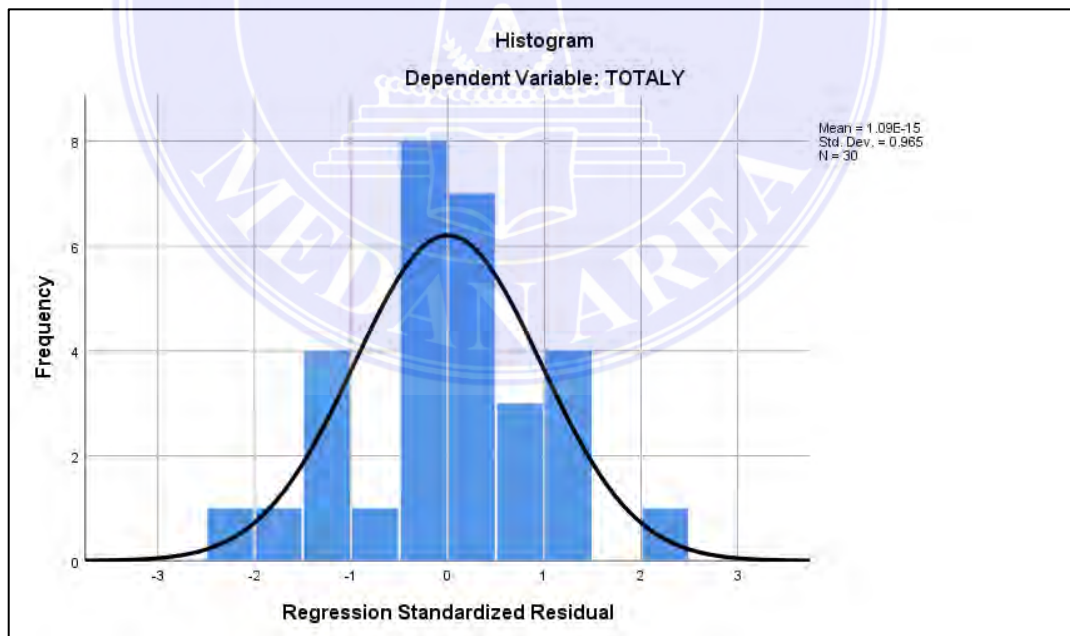
a. Dependent Variable: TOTALY  
b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

LAMPIRAN 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

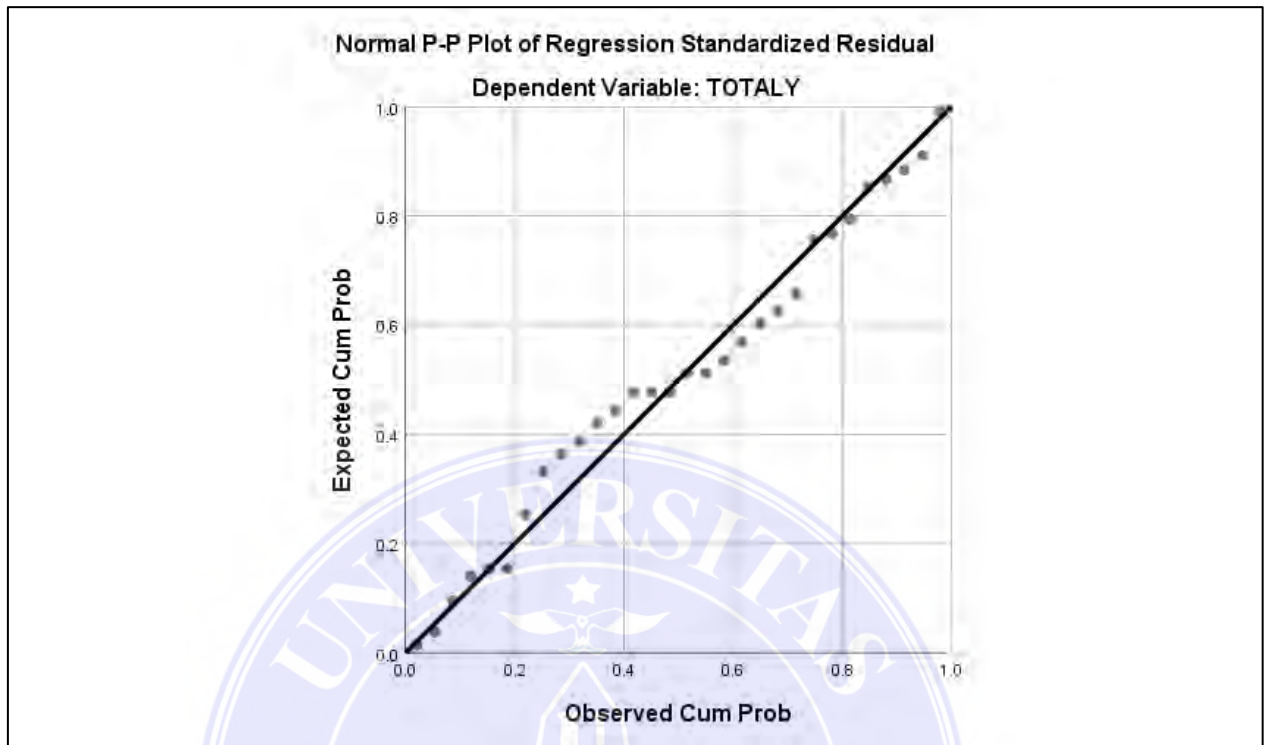
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19.44	20.53	20.03	.247	30
Std. Predicted Value	-2.386	2.012	.000	1.000	30
Standard Error of Predicted Value	.146	.394	.244	.067	30
Adjusted Predicted Value	19.27	20.65	20.04	.279	30
Residual	-1.745	1.886	.000	.770	30
Std. Residual	-2.186	2.363	.000	.965	30
Stud. Residual	-2.283	2.481	-.002	1.016	30
Deleted Residual	-1.903	2.079	-.003	.855	30
Stud. Deleted Residual	-2.493	2.771	-.002	1.067	30
Mahal. Distance	.010	6.084	1.933	1.568	30
Cook's Distance	.000	.210	.037	.057	30
Centered Leverage Value	.000	.210	.067	.054	30

a. Dependent Variable: TOTALY

### LAMPIRAN 2. Residual Statistik



### LAMPIRAN 3. Regresi



**LAMPIRAN 4. Uji Normalitas**

**Kuesioner**

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
<b>Tuntutan Tugas</b>						
1	Saya merasa tidak dapat menguasai situasi pekerjaan yang menjadi tuntutan tugas di tempat saya bekerja					
<b>Tuntutan Peran</b>						
2	Saya merasa adanya tekanan yang diberikan oleh atasan dalam melakukan pekerjaan					
<b>Tuntutan Antar Pribadi</b>						
3	Saya merasa tidak mampu bekerja secara optimal karena adanya tekanan dari rekan kerja yang lain					
<b>Struktur Organisasi</b>						
4	Saya merasa tidak ada kejelasan tentang peran dan tanggung jawab saya di tempat kerja					
<b>Kepemimpinan Organisasi</b>						
5	Saya merasa tegang karena atasan selalu mengawasi pekerjaan saya					

X2 - Karakteristik Individu						
No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Kemampuan & Ketrampilan						
1	Ketrampilan saya akan membantu saya dalam melaksanakan berbagai tugas yang diberikan atasan					
Pendidikan						
2	Latar belakang pendidikan membuat saya sebagai contoh yang baik bagi sesama rekan kerja					
Pengalaman Kerja						
3	Pengalaman Kerja menjamin kenyamanan dalam bekerja					
Sikap						
4	Saya bersikap menghargai tanpa rasa iri terhadap sesama rekan kerja					
Emosi & Reaksi						
5	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedia jaminan kesehatan					
Usia						
6	Saya selalu menghargai kepada yang lebih tua atau senior dalam perusahaan					

Y - Kinerja						
No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Kualitas						
1	Saya selalu bekerja sesuai dengan perencanaan agar sesuai dengan tujuan					
Kuantitas						
2	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya					
Ketepatan Waktu						
3	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
Efektivitas						
4	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart yang ditetapkan atasan					
Kemandirian						
5	Saya mampu bekerja secara mandiri sehingga dapat menjalankan fungsi pekerjaan dengan baik					

### LAMPIRAN 5. Kuesioner

<b>STRES KERJA (X1)</b>					
<b>Responden</b>	<b>X1.1</b>	<b>X1.2</b>	<b>X1.3</b>	<b>X1.4</b>	<b>X1.5</b>
1	4	3	3	2	3
2	3	2	2	3	3
3	4	3	2	3	2
4	3	2	4	2	3
5	3	2	4	2	3
6	3	3	2	2	3
7	3	2	3	3	3
8	3	4	3	2	3
9	3	3	2	3	2
10	3	4	2	3	3
11	3	3	3	4	3
12	3	2	3	2	2
13	3	4	4	2	3
14	3	3	3	2	2
15	2	3	4	2	3
16	4	3	3	2	3
17	3	2	2	3	3
18	4	3	2	3	2
19	3	2	4	2	3
20	3	2	4	2	3
21	3	3	2	2	3
22	3	2	3	3	3
23	3	4	3	2	3
24	3	3	2	3	2
25	3	4	2	3	3
26	3	3	3	4	3
27	4	3	3	2	3
28	3	2	2	3	3
29	4	3	2	3	2
30	3	2	4	2	3
31	3	2	4	2	3
32	3	3	2	2	3
33	4	3	3	2	3
34	3	2	2	3	3
35	4	3	2	3	2
36	4	3	3	2	3
37	3	2	2	3	3

38	4	3	2	3	2
39	3	2	4	2	3
40	3	2	4	2	3
41	3	3	2	2	3
42	3	2	3	3	3
43	3	4	3	2	3
44	3	3	2	3	2
45	3	4	2	3	3
46	3	3	3	4	3
47	3	2	3	2	2
48	3	4	4	2	3
49	3	3	3	2	2
50	2	3	4	2	3
51	4	3	3	2	3
52	3	2	2	3	3
53	4	3	2	3	2
54	3	2	4	2	3
55	3	2	4	2	3
56	3	3	2	2	3
57	3	2	3	3	3
58	3	4	3	2	3
59	3	3	2	3	2
60	3	4	2	3	3
61	3	3	3	4	3
62	4	3	3	2	3
63	3	2	2	3	3
64	4	3	2	3	2
65	3	2	4	2	3
66	3	2	4	2	3
67	3	3	2	2	3
68	4	3	3	2	3
69	3	2	2	3	3
70	4	3	2	3	2
71	3	2	4	2	3
72	3	2	4	2	3
73	3	3	2	2	3
74	3	2	3	3	3
75	3	4	3	2	3
76	3	3	2	3	2
77	3	4	2	3	3
78	3	3	3	4	3
79	3	2	3	2	2
80	3	3	3	4	3

81	3	2	3	2	2
82	3	4	4	2	3
83	3	3	3	2	2
84	2	3	4	2	3
85	3	2	4	2	3
86	3	3	2	2	3
87	4	3	3	2	3
88	3	2	2	3	3
89	4	3	2	3	2
90	3	2	4	2	3
91	3	2	4	2	3
92	3	3	2	2	3
93	3	2	3	3	3
94	3	4	3	2	3
95	3	3	2	3	2
96	3	4	4	2	3
97	3	3	3	2	2
98	2	3	4	2	3
99	3	2	4	2	3
100	3	3	2	2	3
101	3	3	3	4	3
102	3	2	3	2	2
103	3	3	3	4	3
104	4	3	3	2	3
105	3	2	2	3	3

LAMPIRAN 6. Jawaban Kuesioner Variabel Stres Kerja (X1)

<b>KARAKTERISTIK INDIVIDU (X2)</b>						
Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
1	4	4	5	4	4	5
2	4	5	4	3	4	4
3	4	3	4	5	4	3
4	4	4	4	3	5	4
5	4	3	5	3	4	5
6	4	4	5	4	3	4
7	3	4	4	5	4	3
8	4	4	5	4	4	3
9	4	5	4	3	4	3
10	4	3	4	5	4	4
11	4	4	4	3	5	5
12	4	3	5	3	4	3
13	4	4	5	4	3	4
14	3	4	4	5	4	4
15	3	4	4	5	5	4
16	3	4	4	5	5	3
17	4	5	4	4	5	3
18	3	5	4	3	4	3
19	3	4	4	3	4	4
20	4	4	4	3	5	5
21	4	3	5	3	4	4
22	4	4	5	4	3	4
23	3	4	4	5	4	3
24	3	4	4	5	5	3
25	3	4	4	5	5	4
26	4	5	4	4	5	3
27	3	5	4	3	4	5
28	3	4	4	3	4	5
29	4	4	4	5	4	5
30	4	5	4	4	4	5
31	4	4	4	5	5	4
32	4	4	5	5	4	4
33	4	4	5	4	4	4
34	4	5	4	3	4	3
35	4	3	4	5	4	4
36	4	4	4	3	5	5
37	4	3	5	3	4	3
38	4	4	5	4	3	3
39	3	4	4	5	4	4



40	3	4	4	5	5	4
41	3	4	4	5	5	5
42	4	5	4	4	5	5
43	3	5	4	3	4	4
44	3	4	4	3	4	4
45	4	4	4	3	5	3
46	4	3	5	3	4	4
47	4	4	5	4	3	5
48	3	4	4	5	4	5
49	3	4	4	5	5	4
50	3	4	4	5	5	4
51	4	5	4	4	5	4
52	3	5	4	3	4	3
53	3	4	4	3	4	4
54	4	4	4	5	4	5
55	4	5	4	4	4	3
56	4	4	4	5	5	3
57	4	4	5	5	4	4
58	4	5	4	4	5	4
59	3	5	4	3	4	5
60	3	4	4	3	4	5
61	4	4	4	3	5	4
62	4	4	4	3	5	4
63	4	3	5	3	4	3
64	4	4	5	4	3	4
65	3	4	4	5	4	5
66	3	4	4	5	5	4
67	3	4	4	5	5	5
68	4	5	4	4	5	3
69	3	5	4	3	4	3
70	3	4	4	3	4	4
71	4	4	4	5	4	4
72	4	5	4	4	4	5
73	4	4	4	5	5	5
74	4	4	5	5	4	4
75	4	5	4	4	5	4
76	3	5	4	3	4	3
77	3	4	4	3	4	4
78	4	4	4	3	5	5
79	4	3	5	3	4	5
80	4	4	4	5	4	4
81	4	5	4	4	4	4
82	4	4	4	5	5	4

83	4	4	5	5	4	3
84	4	5	4	4	5	4
85	3	4	4	5	4	5
86	3	4	4	5	5	3
87	3	4	4	5	5	3
88	4	5	4	4	5	4
89	3	5	4	3	4	4
90	3	4	4	3	4	5
91	4	4	4	5	4	5
92	4	5	4	4	4	5
93	4	4	4	5	5	4
94	4	4	5	5	4	4
95	4	5	4	4	5	4
96	4	4	4	5	5	4
97	4	4	5	5	4	3
98	4	5	4	4	5	4
99	3	4	4	5	4	5
100	3	4	4	5	5	3
101	3	4	4	5	5	3
102	4	5	4	4	5	4
103	3	5	4	3	4	4
104	3	4	4	5	5	3
105	3	4	4	5	5	3

**LAMPIRAN 7. Jawaban Kuesioner Variabel Karakteristik Individu (X2)**

<b>KINERJA (Y)</b>					
<b>Responden</b>	<b>Y1</b>	<b>Y2</b>	<b>Y3</b>	<b>Y4</b>	<b>Y5</b>
<b>1</b>	4	4	5	4	4
<b>2</b>	4	5	4	3	4
<b>3</b>	4	3	4	5	4
<b>4</b>	4	4	4	3	5
<b>5</b>	4	3	5	3	4
<b>6</b>	4	4	5	4	3
<b>7</b>	3	4	4	5	4
<b>8</b>	4	4	5	4	4
<b>9</b>	4	5	4	3	4
<b>10</b>	4	4	5	4	4
<b>11</b>	4	5	4	3	4
<b>12</b>	4	3	4	5	4
<b>13</b>	4	4	4	3	5
<b>14</b>	4	3	5	3	4
<b>15</b>	4	4	5	4	3
<b>16</b>	3	4	4	5	4
<b>17</b>	4	4	5	4	4
<b>18</b>	4	5	4	3	4
<b>19</b>	4	3	4	5	4
<b>20</b>	4	4	4	3	5
<b>21</b>	4	3	5	3	4
<b>22</b>	4	4	5	4	3
<b>23</b>	3	4	4	5	4
<b>24</b>	3	4	4	5	5
<b>25</b>	3	4	4	5	5
<b>26</b>	4	5	4	4	5
<b>27</b>	3	5	4	3	4
<b>28</b>	3	4	4	3	4
<b>29</b>	4	4	4	3	5
<b>30</b>	4	3	5	3	4
<b>31</b>	4	4	5	4	3
<b>32</b>	3	4	4	5	4
<b>33</b>	3	4	4	5	5
<b>34</b>	3	4	4	5	5
<b>35</b>	4	5	4	4	5
<b>36</b>	3	5	4	3	4
<b>37</b>	3	4	4	3	4
<b>38</b>	4	4	4	5	4
<b>39</b>	4	5	4	4	4

40	4	4	4	5	5
41	4	4	5	5	4
42	4	4	5	4	4
43	4	5	4	3	4
44	4	3	4	5	4
45	4	4	4	3	5
46	4	3	5	3	4
47	4	4	5	4	3
48	3	4	4	5	4
49	3	4	4	5	5
50	3	4	4	5	5
51	4	5	4	4	5
52	3	5	4	3	4
53	3	4	4	3	4
54	4	4	4	3	5
55	4	3	5	3	4
56	4	4	5	4	3
57	4	4	5	4	3
58	3	4	4	5	4
59	3	4	4	5	5
60	3	4	4	5	5
61	4	5	4	4	5
62	3	5	4	3	4
63	3	4	4	3	4
64	4	4	4	5	4
65	4	5	4	4	4
66	4	4	4	5	5
67	4	4	5	5	4
68	4	4	5	4	4
69	4	5	4	3	4
70	4	4	4	3	5
71	4	4	4	3	5
72	4	3	5	3	4
73	4	4	5	4	3
74	3	4	4	5	4
75	3	4	4	5	5
76	3	4	4	5	5
77	4	5	4	4	5
78	3	5	4	3	4
79	3	4	4	3	4
80	4	4	4	5	4
81	4	5	4	4	4
82	4	4	4	5	5

83	4	4	4	3	5
84	4	3	5	3	4
85	4	4	5	4	3
86	3	4	4	5	4
87	3	4	4	5	5
88	3	4	4	5	5
89	4	5	4	4	5
90	3	5	4	3	4
91	3	4	4	3	4
92	4	4	4	5	4
93	4	5	4	4	4
94	4	4	4	5	5
95	4	4	5	5	4
96	3	4	4	3	4
97	4	4	4	5	4
98	4	5	4	4	4
99	4	4	4	5	5
100	4	4	5	5	4
101	3	4	4	3	4
102	4	4	4	5	4
103	4	5	4	4	4
104	4	4	4	5	5
105	4	4	5	5	4

### LAMPIRAN 8. Jawaban Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan