

**HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PT. SOCFINDO SUNGAI LIPUT DIVISI IV SELELEH
ACEH TAMIANG**

SKRIPSI

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



Oleh :

**WINDA WULANDARI
11.860.0114**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2015**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/8/24

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

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN
KINERJA KARYAWAN PT. SOCFINDO
SUNGAI LIPUT DIVISI IV SELELEH ACEH
TAMIANG.

NAMA MAHASISWA : WINDA WULANDARI

NO. STAMBUK : 11.860.0114

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI

MENYETUJUI

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

(Nini Sri Wahyuni S.Psi, M.pd, S.Psi)

(Salamiah Sari Dewi S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI

Kepala Bagian

Dekan

(Syafrizaldi S.Psi, M.Psi)

(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal Lulus : 30 November 2015

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)8/8/24

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Alhamdulillah peneliti ucapkan pada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan Rahmat dan Karunia-Nya kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini sampai selesai.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan serta kerja sama yang baik dari berbagai pihak, oleh karena itu sudah sepantasnya dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Yang sangat aku cintai orang tuaku, yakni: Ayahanda Kadiman dan Ibunda Hasdiapinta Harahap yang telah memberikan dukungan berupa do'a, moril, materil serta memberikan banyak pelajaran dan nasehat-nasehat yang membuat peneliti tetap semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Untuk kakakku Windi Sari Rizky Amd. Keb, adikku Weni Widyatri yang telah mengingatkan dan memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area
4. Bapak Prof. Dr. H. Ali Yakub Matondang M.A selaku Rektor Universitas Medan Area
5. Bapak Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd, selaku dekan fakultas Psikologi Universitas Medan Area

6. Ibu Nini Sri Wahyuni, S.psi, M.pd, selaku pembimbing I yang banyak memberikan arahan, saran dan bimbingan guna penyempurnaan skripsi ini.
7. Ibu Salariah Sari Dewi, S.Psi, M.psi, selaku pembimbing II yang banyak memberikan bimbingan, arahan, saran dan nasehat guna penyempurnaan skripsi ini.
8. Ibu Hj Anna WD Purba, S.psi, M. Si, selaku ketua sidang Meja Hijau .
Terimakasih atas kesediaan waktu dan saran-saran yang telah ibu berikan kepada peneliti
9. Ibu Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi. selaku Seketaris Sidang Meja Hijau.
Terimakasih atas kesediaan waktu dan saran-saran yang telah ibu berikan kepada peneliti guna penyempurnaan skripsi ini
10. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah mengajarkan peneliti banyak hal mengenai ilmu psikologi selama peneliti berkuliah.
11. Seluruh Staff Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
12. Buat sahabat-sahabat ku yang selalu menemani disaat susah maupun senang kita selalu bersama, Jelita, Halide, yohana, Linda, Shinta, Cut ais, Yurike, Gadis, Lizaserta teman-teman Reguler B stambuk 2011.
Terimakasih telah menemaniku selama masa perkuliahan. Obrolan, canda tawa dan kebersamaan kita selama ini serta semua kenangan-kenangan itu pasti akan selalu peneliti ingat. Semoga kita semua menjadi orang-orang yang sukses, amin.

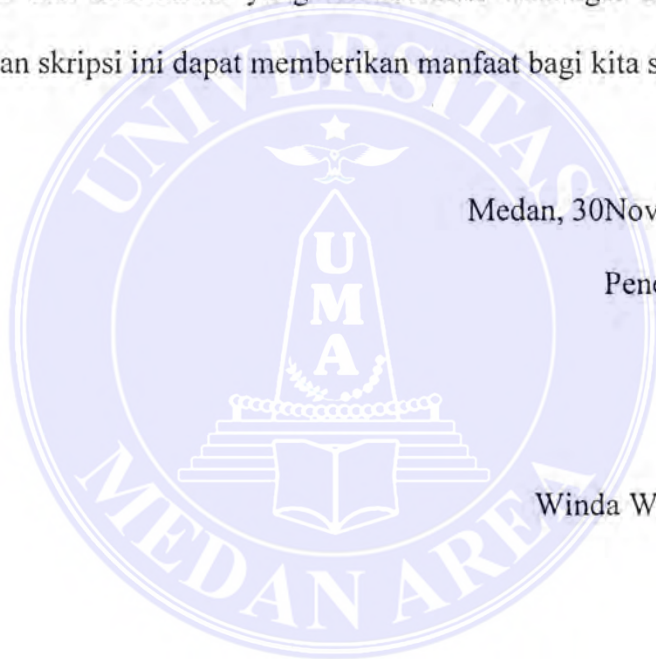
13. Dan yang terakhir terimakasih untuk semua pihak-pihak yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu, yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa dalam skripsi ini terdapat kesalahan baik isi maupun tata tulisnya. Untuk itu peneliti mengharapkan saran dan sumbangan pikiran untuk kelengkapan karya tulis selanjutnya. Akhir kata tiada yang dapat peneliti berikan sebagai balasan, hanya Allah SWT yang dapat membalas atas semua kebaikan dan keikhlasan yang memberikan semangat kepada peneliti. Semoga penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Medan, 30 November 2015

Peneliti

Winda Wulandari



HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PT. SOCFINDO SUNGAI LIPUT SELELEH ACEH TAMIANG

ABSTRAK

Oleh:

Winda Wulandari

NIM: 11.860.0114

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu : Ada hubungan yang negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan PT. Socfindo Sungai Liput Divisi IV Seleleh Aceh Tamiang. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerja karyawan atau sebaliknya semakin rendah stress kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Subjek penelitian ini adalah karyawan bagian pemotongan buah di PT. Socfindo divisi IV Seleleh berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan tehnik *total sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah korelasi *Product Moment*, dimana berdasarkan hasil sebagai berikut 1). Terdapat hubungan negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan dibuktikan dengan koefisien $r_{xy} = 0,758$; $p = 0,000$, berarti $p < 0,050$ yang berarti bahwa semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. 2). Stres kerja menyumbang atau mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 57,4%. 3). Stres kerja di PT. Socfindo Divisi IV Seleleh sedang, sebab mean empirik (49,68) > mean hipotetik (51) dimana selisihnya melebihi bilangan SD atau SBnya, yakni (1,32). Selanjutnya kinerja karyawan dinyatakan tergolong baik. Hal ini didasarkan pada nilai rata-rata empiriknya (80,25) > rata-rata hipotetik (90) dimana selisihnya melebihi bilangan SD atau SBnya, yakni (9,75). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan bagian pemotongan buah PT. Socfindo Divisi IV Seleleh, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

Kata Kunci : Stres Kerja , Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSEMBAHAN

HALAMAN MOTTO

UCAPAN TERIMA KASIH

ABSRTAK x

DAFTAR ISI xi

DAFTAR LAMPIRAN xiv

DAFTAR TABEL xv

BAB I : PENDAHULUAN

A.Latar Belakang 1

B. Identifikasi Masalah 6

C. Batasan Masalah 7

D. Rumusan Masalah 7

E. Tujuan Penelitian 7

F.Manfaat Penelitian 7

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

1. Karyawan..... 7

2. Kinerja Karyawan 8

A.Definisi Kinerja Karyawan 8

B. Aspek-aspek Kinerja Karyawan 9

C. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan 10

D. Pengukuran Kineja Karyawan 11

3. Stres Kerja	12
A. Pengertian Stres Kerja	12
B. Aspek-aspek Stres Kerja	14
C. Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja	16
D. Gejala Stres Kerja	18
E. Dampak Stres Kerja	19
4. Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan	20
5. Kerangka Konseptual	21
6. Hipotesis Penelitian	21
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tipe Penelitian	23
B. Identifikasi Variabel	23
C. Definisi Oprasional	24
D. Subjek Penelitian	25
E. Tehnik Pengumpulan Data	26
F. Validitas dan Reliabilitas	28
G. Analisis Data	30
BAB IV : LAPORAN PENELITIAN	
A. Orientasi Kancan dan Persiapan Penelitian.....	32
1. Orientasi Kancan Penelitian	32
2. Persiapan Penelitian.....	33
a. Persiapan Administrasi.....	33
b. Persiapan Alat Ukur	33

B. Hasil Uji Coba Skala Stres Kerja	36
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian	38
1. Uji Asumsi	38
a. Uji Normalitas	38
b. Uji Linieritas	40
2. Hasil Perhitungan Korelasi <i>Product Moment</i>	41
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	42
a. Mean Hipotetik	42
b. Mean Empirik	42
C. Kriteria	42
D. Pembahasan	44
BAB V : PENUTUP	
A. Kesimpulan	46
B. Saran	47
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR LAMPIRAN

- A. DATA LAMPIRAN
- B. ANALISIS UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA STRES KERJA
- C. PENILAIAN KINERJA KARYAWAN
- D. UJI ASUMSI (UJI NORMALITAS, DAN UJI LINIERITAS)
- E. HASIL ANALISIS DATA
- F. ALAT UKUR PENELITIAN
- G. SURAT KETERANGAN



DAFTAR TABEL

TABEL	HALAMAN
1. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Stres kerja Sebelum Uji Coba	35
2. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Stres Kerja Setelah Uji Coba.....	37
3. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	39
4. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan.....	40
5. Rangkuman Hasil Analisis Regresi <i>Product Moment</i>	41
6. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	44



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya dan berhasil. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu perpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilanpekerjaannya Hamid (2003).

Karyawan merupakan aset dari perusahaan, kehadiran karyawan begitu sangat penting hingga saat ini. Tanpa adanya karyawan tidak adanya kelancaran dalam proses produksi suatu perusahaan. Diantara banyak karyawan disuatu tempat kerja biasanya ada satu atau beberapa orang yang menonjol atau menunjukkan kemampuan yang lebih dari yang lain, atasan pasti bisa menilai dan membedakan karyawan tersebut, dan menerka akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri menuju jenjang yang lebih tinggi.

Dalam mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk dikembangkan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Seiring dengan perkembangan zaman dan perputaran waktu, jumlah sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan semakin dibutuhkan. Mengingat hal tersebut, manajemen suatu organisasi harus

berupaya semaksimal mungkin untuk memberdayakan sumber daya manusia yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil kinerja yang tinggi.

Perusahaan sebagai satu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi perusahaan hidup karena aktifitas yang dilakukan oleh para karyawannya. Sesuai dengan unit kerja yang terdapat dalam organisasi perusahaan, maka masing –masing unit dinilai kerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit dapat dinilai secara objektif. Untuk itu seorang manajer perlu mempunyai ukuran kinerja para karyawan, jangan sampai menunggu timbulnya suatu masalah. Saat seorang manajer ingin merubah sistem yang ada. Kita sering terjebak untuk menilai seseorang berkinerja buruk padahal sistem yang digunakan salah.

Oleh karena itu setiap orang sebagai pelaku yang melakukan kegiatan yang sesuai dengan fungsinya harus dinilai kinerjanya. Kinerja pada dasarnya adalah produk waktu dan peluang. Peluang tanpa waktu untuk mengejar peluang tersebut bukan apa apa. Dan waktu yang tidak kita miliki, yang tidak memberi peluang, bahkan memiliki sedikit nilai. Ketika kita mulai merekayasa kinerja, kita harus memandangnya dalam suatu konteks nilai. Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Menurut Umam (2010) kinerja karyawan merupakan sesuatu yang lazim digunakan untuk memantau produktivitas kerja sumber daya manusi, baik yang berorientasi pada produksi barang, jasa, maupun pelayanan. Demikian pula perwujudan kinerja karyawan yang membanggakan juga sebagai imbalan

intrinstik. Agar dapat mencapai kinerja karyawan yang profesional perlu dikembangkan hal-hal seperti: kesukarelaan, pengembangan diri pribadi, pengembangan kerja sama yang saling menguntungkan serta partisipasi seutuhnya.

Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif. Fenomena yang terlihat pada kinerja karyawan bagian pemotongan buah adalah karyawan tidak membentuk suatu kelompok melainkan sendiri-sendiri. Penilaian kinerja setiap karyawan tergantung dari target yang ditentukan perusahaan. Karyawan ditargetkan oleh perusahaan menyelesaikan 61 hektar dalam satu bulan, dan apabila karyawan bisa menyelesaikan lebih dari yang di targetkan maka kinerja karyawan baik dan ada penambahan bonus gaji yang sering mereka katakan adalah uang lembur. Dalam mengerjakan tugasnya karyawan sering mengeluhkan sakit pada seluruh badannya, tekanan darah tidak stabil dan sangat sulit tidur nyenyak. Apabila mereka tidak dapat menyelesaikan dari yang ditargetkan perusahaan maka dikatakan kinerja karyawan tersebut rendah.

Menurut Handoko (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan. Sedangkan Handoko (2001) memberikan

pengertian stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Kondisi fisik pekerjaan adalah situasi yang terdapat dilingkungan kerja karyawan.

Comick dan Tiffin (dalam, Sutrisno 2010) kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kinerja yang lebih baik harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi di suatu perusahaan dapat diatasi dengan baik.

Menurut Waluyo (2013) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres dalam bekerja atau stres kerja. Tanggapan individu terhadap pekerjaan berbeda-beda dengan apa yang ditunjukkan dengan berapa perasaan dan sikap. Ada individu yang sangat mencintai pekerjaannya sehingga dalam bekerja ia merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Ada pula sebaliknya individu yang menganggap bahwa pekerjaan adalah tuntutan hidup yang berat yang harus dikerjakan setiap hari. Sehingga hal sekecil apapun dapat menjadi pemicu timbulnya konflik dan ketegangan yang dapat memicu stres.

Anoraga (2001) mengatakan bahwa stres kerja adalah bagian dari stres kehidupan. Oleh karena itu, jika muncul suatu kejadian dimana karyawan suatu perusahaan mogok kerja, sering mangkir dengan alasan yang dicari-cari atau

kalaupun masuk kerja, tetapi suasana kantor itu, tidak bergairah, sering ada konflik dengan pimpinan atau antar karyawan, maka hal tersebut sebagai pertanda ada sesuatu yang tidak beres dalam perusahaan. Kemungkinan besar mereka terlalu stres dalam bekerja.

Stress kerja sangat bantak dipengaruhi oleh pekerjaan-orang-orang yang stres terhadap ambisi-ambisi dan norma-norma yang dipegangnya cenderung mengalami keadaan yang lebih buruk apabila ia tidak berhasil mengatasi stresnya. Stres muncul apabila seseorang tidak mampu mengadaptasikan keinginan-keinginan dan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam dirinya maupun diluar dirinya. Secara sederhana stres merupakan sesuatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap sesuatu perubahan lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Tenaga kerja harus selalu dijaga dan dikembangkan sehingga memberikan output yang optimal bagi perusahaan. Pemberdayaan manusia (karyawan) merupakan salah satu upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Mengingat besarnya pengaruh stres pada karyawan terhadap kinerjanya, pengelolaan terhadap stres itu

sendiri harus mendapatkan perhatian dan kesungguhan dari manajemen perusahaan agar tujuan organisasi bisa lebih mudah dicapai.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti akan melakukan penelitian mengenai hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan PT. Socfindo Sungai Liput Divisi IV Seleleh Aceh Tamiang.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dikatakan bahwa kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi adalah kinerja karyawan, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi (sutrisno, 2010).

Stres kerja yang dialami karyawan akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Pada umumnya stress kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan. Stres kerja merupakan salah satu faktor yang mengakibatkan menurunnya hasil kerja seseorang. Stres kerja memiliki kontribusi bagi kinerja karyawan, sebab baik buruknya kinerja juga ditentukan oleh faktor dalam diri karyawan itu sendiri. Oleh karna itu stres kerja pada karyawan merupakan salah satu dari faktor yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan yang berdampak juga pada menurunnya tingkat hasil kerja pada perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan. Dari identifikasi masalah di atas peneliti membatasi bahwasanya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan stress kerja dengan kinerja karyawan PT. Socfindo Sungai Liput Divisi IV Seleleh Aceh Tamiang?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian untuk mengetahui apakah ada hubungan stress kerja dengan kinerja karyawan PT. Socfindo Sungai Liput Divisi IV Seleleh Aceh Tamiang.

1.6 Manfaat Penelitian

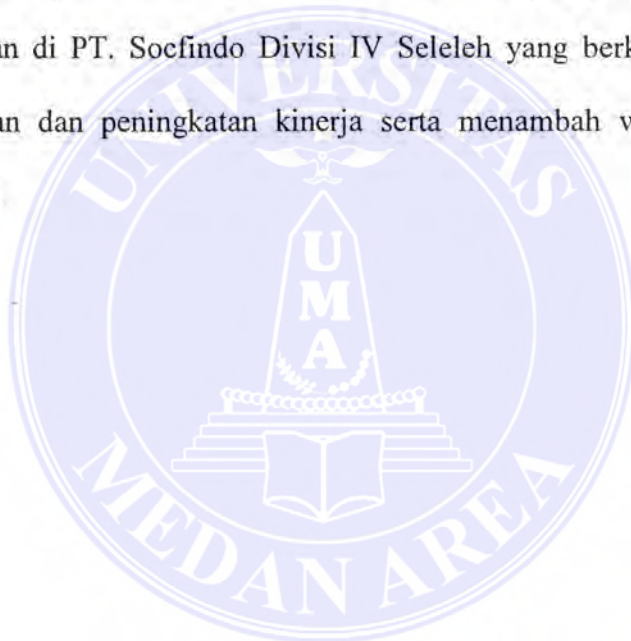
Penelitian ini diharapkan memiliki dua manfaat :

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya psikologi industri & organisasi dengan cara memberikan tambahan data yang empiris yang sudah teruji secara ilmiah.

2. Manfaat praktis

1. Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia industri tentang stress kerja yang ada hubungannya dengan kinerja karyawan sehingga dapat menurunkan stress kerja agar dapat meningkatkan kinerja pada karyawan.
2. Untuk menjadi bahan pertimbangan dan daya pendorong pada karyawan di PT. Socfindo Divisi IV Seleleh yang berkaitan dengan perbaikan dan peningkatan kinerja serta menambah wawasan bagi peneliti.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1. Karyawan

Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya dan berhasil. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya Hamid (2003).

Karyawan merupakan aset dari perusahaan, kehadiran karyawan begitu sangat penting hingga saat ini. Tanpa adanya karyawan tidak adanya kelancaran dalam proses produksi suatu perusahaan. Diantara banyak karyawan disuatu tempat kerja biasanya ada satu atau beberapa orang yang menonjol atau menunjukkan kemampuan yang lebih dari yang lain, atasan pasti bisa menilai dan membedakan karyawan tersebut, dan menerka akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri menuju jenjang yang lebih tinggi.

Titik berat pengelolaan sebuah perusahaan adalah sumber daya manusianya yaitu karyawan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dalam perusahaan karena sumber daya manusia sebagai penggerak segala usaha dan aktivitas yang ada diperusahaan dan juga sebagai penentu jalannya perusahaan. Tampak jelas bahwa sumber daya terpenting suatu perusahaan atau

organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi.

2. Kinerja Karyawan

A. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Miner (1990), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Menurut Robbins (1996), kinerja merupakan wujud hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang. Kinerja digunakan sebagai dasar penilaian atau evaluasi dan sistem yang merupakan kekuatan penting untuk mempengaruhi perilaku karyawan.

Menurut Seymour (dalam Sutrisno, 2010), kinerja karyawan merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur dengan alat yang dapat dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja karyawan secara umum, meliputi: jumlah kerja, mutu kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan dan perencanaan kerja.

Menurut Robbins (dalam Sutrisno, 2010), kinerja karyawan merupakan wujud hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang. Sedangkan Miner (dalam Umam, 2010), menyatakan kinerja karyawan adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan yang dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan

tugas berarti menjalankan suatu peran. Jadi kinerja karyawan dapat dikatakan berhasil apabila efektivitas organisasi dapat diwujudkan

Oleh karena itu dapat disimpulkan setiap orang sebagai pelaku yang melaksanakan kegiatan yang sesuai dengan fungsinya harus dinilai kinerjanya. Pada perinsipnya kinerja unit-unit organisasi dimana seseorang atau sekelompok orang berada didalamnya merupakan pencerminan dari kinerja sumber daya manusia yang bersangkutan.

B. Aspek-aspek dari kinerja karyawan

Miner (dalam Desseler, 2009) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
3. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu tersebut.
4. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Dari 4 aspek diatas dapat disimpulkan bahwa individu mempunyai kinerja yang baik bila berhasil memenuhi kualitas, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas. Kuantitas,berkenaan

dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu tersebut. Kerjasama, menerangkan anak bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

C. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Handoko (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2005) adalah :

1. Faktor individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi fisik dan psikis , maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktifitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor lingkungan organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

D. Pengukuran kinerja karyawan

Bernadin dan Russel (dalam Edy, 2010) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu :

1. *Quality*. Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantiti*. Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit dan siklus kegiatan yang dilakukan.
3. *Timelines*. Merupakan sejauh mana suatu kegiatan di selesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
4. *Cost efectiveness*. Merupakan tingkat sejauh manaa penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

5. *Need for supervision*. Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. *Interpersonal impact*. Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Dengan adanya pengukuran kinerja karyawan diharapkan agar dapat meningkatkan kinerja demi tercapainya tujuan yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi. Yaitu *Quality, Quantiti, Timelines, Cost efectiveness, Need for supervision, Interpersonal impact*.

3. Stres Kerja

A. Definisi Stres Kerja

Dikemukakan oleh Davis (1981) stres adalah kondisi ketegangan emosi pada diri seseorang yang berproses baik pada pikiran / mental maupun fisik. Apabila ini terjadi secara berlebihan maka akan mengancam kemampuannya dalam menghadapi lingkungannya. Sementara Robbins (1996) mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dihadapkan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang ia inginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai yang tidak pasti dan penting.

Anoraga (2001) mengatakan bahwa stres kerja adalah bagian dari stres kehidupan. Oleh karena itu, jika muncul suatu kejadian dimana karyawan suatu perusahaan mogok kerja, sering mangkir dengan alasan yang dicari-cari atau walaupun masuk kerja, tetapi suasana kantor lesu, tidak bergairah, sering ada konflik dengan pimpinan atau antar karyawan, maka hal tersebut sebagai pertanda ada sesuatu yang tidak beres dalam perusahaan. Kemungkinan besar mereka terlalu stres dalam bekerja.

Reaksi-reaksi yang muncul apabila seseorang menerima stres dapat digolongkan sebagai reaksi-reaksi yang jasmaniah (biologis atau lebih tepatnya reaksi yang rohaniyah (psikologis) yang meliputi keakuan sikap menarik diri, bertingkah laku agresif, dan tingkah laku yang tak terorganisasi (Anoraga, 2009)

Stress adalah kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan keinginan orang tersebut serta hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stress berkaitan dengan tuntutan/demand dan sumber daya/resources. Tuntutan merupakan tanggung jawab, tekanan, kewajiban, atau ketidakpastian yang dihadapi seseorang ditempat kerja. Sumber daya adalah segala sesuatu atau benda-benda yang berada dalam kendali seseorang yang dapat digunakan untuk memenuhi tuntutan tersebut (Robbins dan Judge 2007).

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah perasaan tertentu yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang

disebabkan oleh stresors (sumber-sumber stres) yang datang dari lingkungan kerja seperti, faktor lingkungan, faktor organisasi dan individu.

B. Aspek – Aspek Stres Kerja

Beehr dan Newman (dalam Luthans, 2005) mengklasifikasikan 3 aspek dalam stres kerja yaitu :

1. Aspek Fisik

Stres dapat menyebabkan perubahan metabolisme sehingga dapat mempengaruhi keadaan fisiologis individu. Umumnya gejala fisik yang tampak pada pekerja dapat berupa seperti : sakit pada dahi, migrain, sakit pada punggung, tekanan dileher dan tenggorokan, susah menelan, kram otot, susah tidur, kehilangan gairah seksual, kaki dan tangan dingin, lelah, tekanan darah tinggi, denyut nadi cepat, kehilangan selera makan, gangguan pencernaan dan pernafasan.

2. Aspek Psikis

Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidak puasan dalam pekerjaan. Hal ini adalah efek psikologis yang jelas dan paling sederhana. Namun , stress muncul pada keadaan psikis pada pekerja misalnya: mudah lupa, pikiran kacau, susah berkonsentrasi, sukar mengambil keputusan, percaya pada hal – hal yang tidak rasional, sering mengalami mimpi buruk, berbicara sendiri. Termasuk juga gejala emosional seperti mudah marah, perasaan jengkel, mudah merasa terganggu, gelisah, cemas, panik, ketakutan, sedih, depresi, kebutuhan

yang tinggi untuk bergantung kepada orang lain, perasan butuh pertolongan, putus asa, pesimis, tidak berharga, kesepian, menyalahkan diri sendiri dan frustrasi.

3. Aspek Prilaku

Gejala stres yang berkaitan dengan perilaku dalam kehidupan pribadi akan muncul pada pekerja seperti : tidak dapat berhubungan akrab dengan orang lain, tidak dapat mempercayai orang lain, tidak asertif, tidak berani mengambil resiko, menarik diri , tidak punya kontrol hidup, membuat tujuan yang tidak realitis, self esteem rendah, tidak termotivasi, sering membuat kekacauan, mudah bertengkar, bermasalah dalam perkawinan, cemburu berlebihan, merasa terasing, tidak dapat mengekspresikan perasaan sebenarnya. Sedangkan dalam kehidupan pekerjaan, para pekerja akan mengalami hal-hal seperti tidak merespon tantangan, kehilangan kreativitas, perfoma rendah, sering absen, aspirasi rendah, motivasi rendah, menerima status rendah, tidak ada inisiatif, komunikasi buruk, kurang orientasi, terlalu banyak bekerja, terlalu mengontrol dan tidak dapat bekerja sama dengan orang lain.

Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek stres kerja dapat diklasifikasikan menjadi 3 kategori yaitu : fisik, psikologis dan prilaku. Aspek fisik dapat berupa gejala- gejala fisiologis seperti gangguan pencernaan, gangguan pernafasan, hipertensi. Aspek psikis dapat berupa gejala gejala emosional seperti panik, gelisah, deperesi. Aspek perilaku dapat berhubungan dengan kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan.

C. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi stres dibedakan menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal :

1. Faktor internal

- a. Kepribadian, yaitu sistem psikologi yang dimiliki seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan pihak lain maupun lingkungannya. Kepribadian dipengaruhi oleh faktor keturunan lingkungan, situasi dan karakter dasar seseorang.
- b. Kemampuan, menunjukkan kapasitas seseorang untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan seseorang dipengaruhi oleh kemampuan fisik dan kemampuan intelektual.
- c. Nilai budaya, meliputi keyakinan yang dipahami seseorang (atau bersama) yang dipengaruhi oleh lingkungan sosial, serta mempengaruhi sikap dan perilakunya.

2. Faktor eksternal

- a. Faktor-faktor intrinsik pekerjaan, antara lain kondisi fisik pekerjaan dan tuntutan tugas. Kondisi fisik pekerjaan yang menyebabkan stres meliputi kondisi bising, vibrasi/getaran, dan higienitas, sedangkan tuntutan tugas meliputi berbagai bentuk aktivitas yang berpola khas pada masing-masing jenis pekerjaan seperti kerja shift malam, beban kerja, jam kerja yang lebih panjang, dan pekerjaan yang repetitif.

- b. Faktor peran dalam organisasi, meliputi konflik peran dan ketaksamaan peran. Konflik peran dapat timbul pada seseorang apabila terdapat kondisi-kondisi: 1. Pertentangan antara tugas-tugas yang harus dilaksanakan dengan tanggung jawab yang dimiliki; 2. Tugas-tugas yang dilakukan bukan dari pekerjaannya; 3. Tuntutan-tuntutan yang bertentangan antara atasan, bawahan, rekan atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya; 4. Pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadi. Sementara itu keterpaksaan peran merupakan ketidakjelasan posisi seorang dalam organisasi, sehingga kendali terhadap pekerjaan kecil.
- c. Faktor pengembangan karir, mencakup ketidakpuasan pekerjaan, serta promosi dini dan promosi terlambat.
- d. Faktor hubungan kerja, meliputi hubungan kerja antar karyawan dan gaya kepemimpinan.
- e. Faktor struktur dan karakteristik organisasi, sementara itu faktor diluar pekerjaan yang dapat menyebabkan stress antara lain keluarga, kesulitan keuangan, keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, serta konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan organisasi. Faktor-faktor tersebut merupakan tekanan bagi seseorang dalam melakukan pekerjaannya, termasuk peristiwa kehidupan pribadi akibat perubahan dalam dirinya, keluarga, dan lingkungan dapat menimbulkan stress.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan, faktor stress bisa disebabkan oleh pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Tergantung bagaimana seseorang mampu menerima setiap pekerjaan dengan baik.

D. Gejala Stres Kerja

Gejala stres dapat digolongkan menjadi 3 kategori Stephen P. Robbin (dalam Badeni 2013):

1. Gejala fisik : orang yang terkena stres cenderung mengalami perubahan-perubahan yang terjadi pada metabolisme organ tubuh seperti denyut jantung yang meningkat, tekanan darah yang meningkat, pernafasan, sakit kepala dan sakit perut yang dapat kita alami dan harus diwaspadai serangan jantung.
2. Gejala psikologis : perubahan-perubahan sikap yang terjadi seperti ketegangan, kegelisahan, ketidaktenangan, ketidakpuasan, kebosanan, cepat marah dan suka menunda kerjaan.
3. Gejala prilaku : perubahan-perubahan atau situasi ketika produktivitas seseorang menurun, absensi meningkat, kebiasaan makan berubah, merokok bertambah, meminum-minuman keras, berbicara tidak senang dan gangguan tidur.

Oleh karena itu apabila gejala fisik, orang yang terkena stres cenderung mengalami perubahan-perubahan yang terjadi pada metabolisme organ tubuh. Gejala psikologis, perubahan-perubahan sikap yang terjadi seperti ketegangan,

kegelisahan, ketidaktenangan, ketidakpuasan, kebosanan, cepat marah dan suka menunda kerjaan. Gejala perilaku, : perubahan-perubahan atau situasi ketika produktivitas seseorang menurun. Apabila ketiga gejala tersebut terjadi dalam diri seseorang, maka ia dikatakan mengalami stres.

E. Dampak stres kerja

Cox (dalam Handoyo, 2001) membagi empat jenis konsekuensi yang dapat ditimbulkan stres yaitu :

1. Pengaruh psikologis, yang berupa kegelisahan, agresi, kelesuan, kebosanan, depresi, kelelahan, kekecewaan, kehilangan kesabaran, harga diri rendah.
2. Pengaruh perilaku, yang berupa peningkatan konsumsi alkohol, tidak nafsu makan atau makan berlebihan, penyalahgunaan obat-obatan, menurunnya semangat untuk berolahraga yang berakibat timbulnya beberapa penyakit. Pada saat stres juga terjadi peningkatan intensitas kecelakaan, baik di rumah, ditempat kerja atau di jalan.
3. Pengaruh kognitif, yaitu ketidakmampuan mengambil keputusan, kurangnya konsentrasi, dan peka terhadap ancaman.
4. Pengaruh fisiologis, yaitu menyebabkan gangguan pada kesehatan fisik yang berupa penyakit yang sudah diderita sebelumnya, atau memicu timbulnya penyakit tertentu.

Maka dari itu apabila seseorang mengalami stres kerja konsekuensinya adalah dapat berpengaruh pada perilaku yaitu perubahan-perubahan atau situasi ketika produktivitas seseorang menurun. Psikologis yaitu kegelisahan, kebosanan, depresi dll, Kognitif yaitu ketidakmampuan mengambil keputusan, kurangnya konsentrasi, dan peka terhadap ancaman. Fisiologi menyebabkan gangguan pada kesehatan fisik yang berupa penyakit yang sudah diderita sebelumnya, atau memicu timbulnya penyakit tertentu.

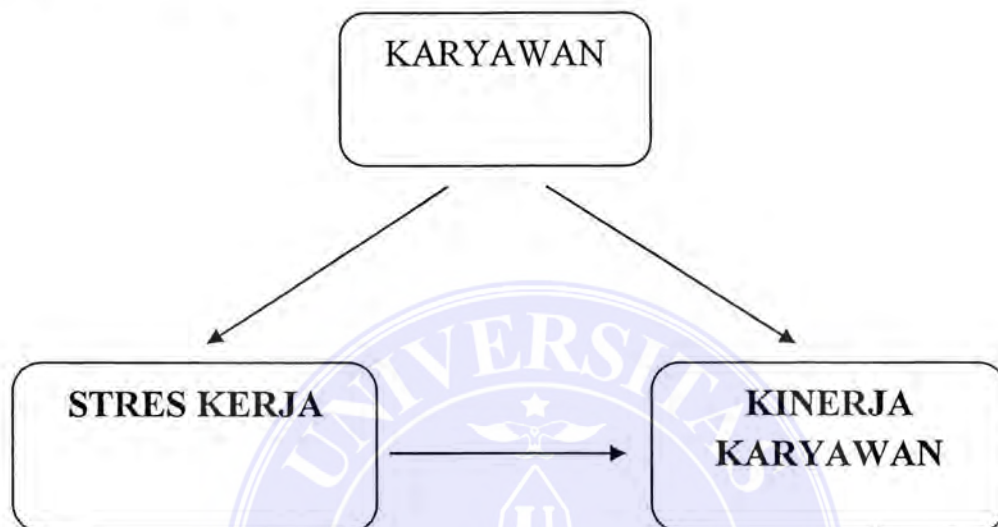
F. Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pada karyawan oleh atasannya. Karyawan itu sendiri merupakan unsur yang paling penting dalam menunjang keberhasilan dan kesuksesan dalam pencapaian misi dan tujuan perusahaan. Menyadari bahwa sumberdaya manusia memegang peranan penting dalam peningkatan prestasi kerja, seiring dengan hal ini maka pihak perusahaan harus mampu memperhatikan dengan baik kebutuhan dan keinginan yang kompleks dari setiap individu atau karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan.

Meilitza (dalam Gaffar, 2012), dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial faktor yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah faktor stres yang disebabkan oleh faktor individual. Sehingga dapat dikatakan bahwa, stres kerja

pada karyawan merupakan salah satu dari faktor yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

G. Kerangka pemikiran



H. Hipotesis

Ada hubungan yang negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan PT. Socfindo Sungai Liput Divisi IV Seleh Aceh Tamiang. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerja karyawan atau sebaliknya semakin rendah stress kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

Pembahasan pada bab ini peneliti akan menjelaskan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian ini meliputi : (A) Tipe penelitian, (B) Identifikasi variabel penelitian, (C) Defenisi operasional, (D) Subjek penelitian, (E) Teknik pengumpulan data, (F) Validitas dan reliabilitas, dan (G) Analisis data.

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiono, 2010).

Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika. Pada dasarnya pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian *inferensial*(dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil (Azwar, 2007).

B. Identifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan untuk

dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Identifikasi variabel yang terdapat dalam sebuah penelitian berfungsi untuk menentukan alat pengumpulan data dan teknis analisis data yang digunakan. Variabel Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas : Stres Kerja
2. Variabel Terikat : Kinerja Karyawan

C. Definisi Oprasional

Definisi operasional adalah definisi praktis operasional tentang variabel atau istilah lain dalam penelitian yang dipandang penting. Berdasarkan teori yang telah digunakan atau dipaparkan maka peneliti akan merumuskan definisi operasional yang merupakan pengertian secara operasional mengenai variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Definisi operasional dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Stress Kerja (X)

Stress sebagai suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dihadapkan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang di inginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai yang tidak pasti dan penting.

Stress (X) data ini diungkap dengan skala aspek fisik, psikis dan prilaku dengan asumsi bahwa semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerja

karyawan atau sebaliknya semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan diPT. Socfindo Sungai Liput Divisi IV Seleleh Aceh Tamiang.

2. Kinerja (Y)

Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Kinerja (Y) data ini diungkap dengan dokumentasi dari perusahaan ada 3 aspek penilaian kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas dan waktu kerja dengan asumsi bahwa semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerja karyawan atau sebaliknya semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan diPT. Socfindo Sungai Liput Divisi IV Seleleh Aceh Tamiang.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan bagian pemotongan buah PT. Socfindo Sungai Liput Divisi IV Seleleh Aceh Tamiang berjumlah = 40 orang.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai

responden atau sampel (Sugiyono, 2009). Dengan demikian peneliti mengambil seluruh karyawan pemotongan buah PT. Socfindo Sungai Liput Divisi IV Seleh Aceh Tamiang berjumlah 40 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Skala Stres Kerja

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode skala. Skala yang digunakan mengungkapkan taraf Stres kerja dengan kinerja karyawan. Metode skala ini dipilih dengan mendasarkan pada asumsi bahwa subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya, apa yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar, dan bahwa interpretasi subjek terhadap pernyataan-pernyataan yang disajikan kepadanya adalah sama dengan yang dimaksud oleh peneliti Azwar (2004). Skala-skala dalam penelitian ini menggunakan skala Guttman, skala Guttman ialah skala yang digunakan untuk jawaban yang bersifat jelas (tegas) dan konsisten. Misalnya ya-tidak, benar-salah, positif-negatif dan sebagainya.

1. Dokumentasi

Adalah metode pengumpulan data melalui sumber dokumentasi yang berupa catatan yang mengandung petunjuk-petunjuk tertentu. Dokumen tersebut dapat digunakan untuk mengumpulkan data dengan menggali dokumen yang dimiliki tentang hal-hal yang ada hubungannya dengan penelitian. Penilaian kinerja karyawan diperoleh dari perusahaan, penilaian dilakukan oleh asisten

divisi IV seleleh Aceh Tamiang. Penilaian dilakukan pada saat jam kerja berlangsung, selama setahun penilaian dilakukan setiap 4 bulan sekali yaitu januari-april, mei-agustus, september-desember.

Proses penilaian :

Misal: kualitas = 75 + kuantitas = 85 + waktu kerja = 65 : 3 (aspek penilaian) = 75 (dikategorikan nilainya adalah CUKUP).

Penilaian kinerja karyawan yang diterapkan perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Sangat Baik dengan Nilai > 90
2. Baik dengan Nilai 80
3. Cukup dengan Nilai 70
4. Kurang Baik dengan Nilai 60

Metode dokumentasi sebagai metode pengumpulan data mempunyai beberapa kelebihan, yaitu:

1. Merupakan cara tepat untuk subjek penelitian yang sukar atau sulit dijangkau.
2. Takreaktif. Data yang diperlukan tidak terpengaruh oleh kehadiran peneliti atau pengumpul data.
3. Cara yang terbaik untuk kasus yang bersifat longitudinal, khususnya yang menjangkau ke masa lalu.
4. Teknik ini memungkinkan untuk mengambil sampel yang lebih besar karena biaya yang diperlukan relatif kecil.

Kelemahan dokumentasi :

1. Karena dokumen yang dibuat bukan untuk keperluan penelitian, data yang tersedia mungkin bias.
2. Catatan tentang orang ternama mungkin disimpan dengan baik, tetapi catatan tentang orang biasa tidak selalu, bahkan tidak ada (tersedia secara selektif).
3. Karena dokumen ditulis bukan untuk penelitian, mungkin data yang tersedia tidak lengkap / tidak tercatat pada dokumen.
4. Format dokumen dapat bermacam-macam sehingga bisa mempersulit pengumpulan data dan sukar memberikan kode pada data.

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 1998). Menurut Suryabrat (dalam Azwar, 1998) suatu alat ukur dikatakan valid bila alat ukur tersebut mampu mengukur atribut yang seharusnya diukur.

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini angket diuji validitasnya dengan menggunakan teknik analisa *Product Moment*

rumus angka kasar Karl Pearson, yaitu mencari koefisien korelasi antar tiap butir dengan skor total.

Dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n}}{\sqrt{\left(\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}\right)\left(\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}\right)}}$$

Keterangan :

- r_{xy} : Koefisien korelasi skor item (X) dan skor total item (Y)
 $\sum XY$: Jumlah dari hasil perkalian antara variable X dengan variable Y
 $\sum X$: Jumlah skor seluruh subjek setiap item
 $\sum Y$: Jumlah skor seluruh item
 $\sum x^2$: Jumlah kuadrat skor X
 $\sum y^2$: Jumlah kuadrat skor Y
 N : Jumlah subjek

2. Reliabilitas

Reliabilitas diterjemahkan dari kata *reliability*. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi maksudnya adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Walaupun reliabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti kepercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan dan sebagainya, namun ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila alat tersebut mempunyai keajegan atau dapat diandalkan konsistensinya dalam pengukuran (Azwar, 1998).

Pendekatan yang digunakan untuk mendapatkan atau mencari reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode reliabilitas internal, yaitu melakukan perhitungan berdasarkan dari data instrument tersebut saja dan diperoleh dengan cara menganalisis data dari satu kali hasil pengesanan saja.

Untuk mengetahui reliabilitas skala ini, maka digunakan teknik analisis reliabilitas skala kualitas pelayanan dan skala kepuasan pasien dapat dipakai metode *Alpha Cronbach's* dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

- r_{11} : Reliabilitas instrumen
 k : banyaknya butir pertanyaan
 $\Sigma\sigma$: Jumlah varian butir
 σ_1^2 : varian total

G. Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk menguji hipotesis dalam rangka menentukan kesimpulan untuk mencapai tujuan penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *product moment* dengan rumus :

$$r = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n}}{\sqrt{\left(\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}\right)\left(\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}\right)}}$$

Keterangan :

- r = Pearson r correlation coefficient
 $\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y
 $\sum X$ = Jumlah skor keseluruhan subjek setiap item
 $\sum Y$ = Jumlah skor keseluruhan item pada subjek
 $\sum X^2$ = Jumlah kwadrat skor x
 $\sum Y^2$ = Jumlah kwadrat skor y
N = Jumlah sampel

cara pengolahan data dibantu dengan menggunakan program SPSS 18 for windows.

Sebelum dilakukan analisis data menggunakan *product moment* maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian yaitu :

1. Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji Linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

BAB V

SIMPULAN & SARAN

A. SIMPULAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran berdasarkan hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis perhitungan korelasi *r Product Moment* diperoleh hasil dengan angka korelasi ($r_{xy} = -0,758$ dengan $p = 0,000$; $p < 0.050$). Artinya hipotesis yang diajukan ada hubungan yang negatif antara Stres kerja dengan Kinerja karyawan, di mana semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan semakin rendah, dinyatakan diterima.
2. Koefisien determinan (R^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $R^2 = 0,574$. Ini menunjukkan bahwa Kinerja karyawan dibentuk oleh Stres kerja sebesar 57,4%. Stres kerja yang tinggi akan menyebabkan rendahnya kinerja karyawan, dan sebaliknya stress kerja yang rendah berpengaruh terhadap tingginya kinerja karyawan.
3. Dikuatkan juga dengan perhitungan mean hipotetik dan mean empirik yang menunjukkan Stres kerja yang terjadi pada karyawan di perusahaan pada kategori rendah dengan skor mean hipotetik 51 dan mean empirik

49,68 serta standar deviasinya 1,32. Kinerja karyawan pada penelitian ini berada pada kategori baik dengan skor mean empirik 80,25. Hal ini didasarkan pada penilaian kualitas, kuantitas, dan waktu kerja yang dihasilkan karyawan.

B. SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian, dan simpulan yang telah dikemukakan, maka diajukan beberapa saran :

1. Saran kepada pimpinan perusahaan

Melihat kondisi kinerja karyawan yang cenderung baik dengan melihat peranan stres kerja yang masih dalam kategori sedang terhadap kinerja karyawan, maka disarankan kepada pimpinan perusahaan untuk terus memperhatikan dan mempertahankan kondisi psikologis para karyawan serta meningkatkan hubungan yang baik antar karyawan agar mampu bekerjasama dengan baik dan diharapkan untuk lebih meningkatkan aspek penilaian kinerja karyawan agar kinerja karyawan lebih meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

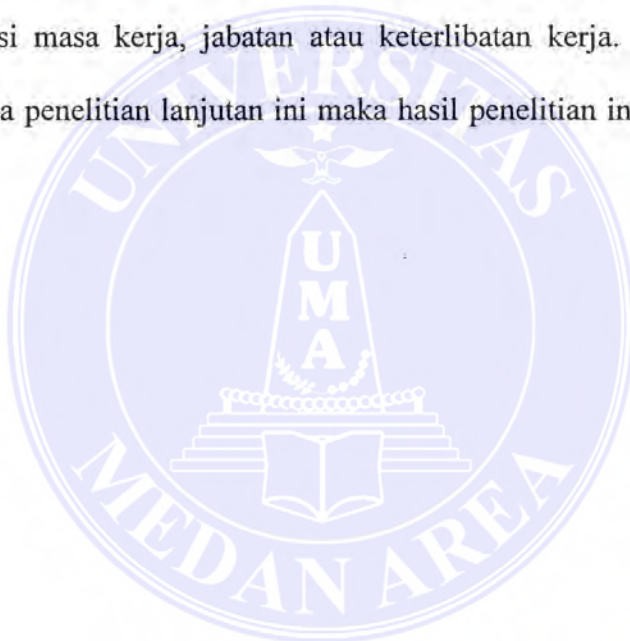
2. Saran kepada karyawan

Kepada karyawan diharapkan untuk terus dapat meningkatkan kinerja dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Para karyawan harus menyadari bahwa keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari peran karyawan selama menjalani pekerjaan di tempat kerja. Para karyawan harus memiliki semangat dan tanggung jawab yang tinggi untuk

menyelesaikan semua pekerjaannya. Dengan demikian kinerja dapat meningkat dan keberhasilan perusahaan tercapai.

3. Saran kepada peneliti selanjutnya

Menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya mencari faktor-faktor lain yang sangat berpengaruh pada kinerja diantaranya adalah kemampuan, keahlian, tekanan situasi masa kerja, jabatan atau keterlibatan kerja. Diharapkan dengan adanya penelitian lanjutan ini maka hasil penelitian ini akan lebih lengkap.



DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P, 2001. *Psikoogi Kerja*, Jakarta ; PT. Rineka Cipta
- _____, 2009. *Psikologi Kerja*, Cetakan ke lima, Jakarta ; PT. Rineka Cipta
- Azwar, S. 2007. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Badeni, 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Bandung ; Alfabeta.
- Bungin B, 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta ; Kencana Media Prenanda Group.
- Davis, Keith & Jhon Newstrom, W., 1992. *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta : Erlangga.
- Dessler, Gary, 2009. *Manajemen SDM* buku 1. Jakarta: Indeks.
- Gaffar, Hulaifah. 2012. *Pengaruh Stres kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Skripsi. Makassar ; Universitas Hassanidin Makassar.
- Handoko, T. Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Luthans, F, 2005. *Organization Behavior*. New York: Mc Graw-Hill.
- Lutfiyah, 2011. *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja pada polisi lalu lintas*, Jakarta. FP-UIN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara,A.Anwar, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Munandar, Ashar Sunyoto, 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta ; Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Rahardja, Conny Tjandra dan Wijaya, N.H. Setiadi. 2007. *Manajemen stress: Bagaimana Menghidupi Stress untuk Mencapai Keefektifan Organisasi*, Jurnal Akutansi dan Manajemen, vol. 18, No. 2, Agustus.
- Robbins, Stephen P, 2003. *Perilaku Organisasi*, Alih bahasa Tim Indek. Cet ke 1, Jakarta : PT Indek Kelompok Gramedia group.