

**HUBUNGAN STRESS KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DI
PT.OLEOCHEM SOAP INDUSTRI MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

**MUTHIA TAZLINA OLII
21860055**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/1/26

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)7/1/26



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/1/26

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)7/1/26

**HUBUNGAN STRESS KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DI
PT.OLEOCHEM SOAP INDUSTRI MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi
Syarat Utuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi*

OLEH:
MUTHIA TAZLINA OLII
(21860055)

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2025**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Kinerja Karyawan di
PT.OLEOCHEM SOAP INDUSTRI MEDAN

Nama : Muthia Tazlina Olii

Npm : 218600055

Fakultas : Psikologi



Tanggal Disetujui: 14 Agustus 2025

ii

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/1/26

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

HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan apabila kelak kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar (skripsi plagiat) maka saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar kesarjanaan saya atau sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Medan, 14 Agustus 2025

Peneliti



Muthia Tazlina Olii

218600055



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

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

Nama : Muthia Tazlina Olii
NPM : 218600055
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi/Tugas Akhir

Dengan demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Nonekslusif (Non- exclusive Royalty- Free Right) atas karya saya yang berjudul "Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Kinerja Karyawan di PT.OLEOCHEM SOAP INDUSTRI MEDAN". Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Namun demikian dengan hak bebas Royalti Nonekslusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database) merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 14 Agustus 2025
Yang membuat pernyataan



Muthia Tazlina Olii
218600055

ABSTRAK

Hubungan Stress Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. Oleochem Soap Industri Medan.

Oleh:

Muthia Tazlina Olii
218600055

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Oleochem Soap Industri Medan. Stres kerja dipahami sebagai kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang sehingga berdampak pada pencapaian kinerja. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan yang berjumlah 303 orang. Karena jumlahnya cukup besar, penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh 75 responden yang dipilih secara proporsional. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui angket dan dianalisis menggunakan uji normalitas, uji linearitas, serta uji korelasi Product Moment. Hasil analisis menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan hubungan antara stres kerja dengan kinerja bersifat linear ($p = 0,561 > 0,05$). Uji korelasi memperlihatkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan ($r = -0,593$; $p = 0,000$), dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,351. Hal ini menunjukkan bahwa 35,1% variasi kinerja dijelaskan oleh stres kerja, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain. Selain itu, perbandingan mean empirik kinerja (37,25) dengan mean hipotetik (42,5) menempatkan kinerja pada kategori rendah. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin rendah pula kinerja mereka. Oleh karena itu, manajemen perlu mengelola stres kerja secara efektif guna meningkatkan produktivitas dan pencapaian kinerja optimal.

Kata Kunci: Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The Correlation between Job Stress and Employee Performance at PT. Medan Oleochem Soap Industry

By:

**Muthia Tazlina Olii
218600055**

This study aims to analyze the effect of work stress on employee performance at PT. Oleochem Soap Industri Medan. Work stress is understood as a state of tension that affects a person's emotions, thought processes, and physical condition, thus impacting performance achievement. The study population included all 303 employees. Due to the large number, the sample was determined using the Slovin formula with a 10% error rate, resulting in 75 respondents selected proportionally. This study used a quantitative approach with a survey method, where data were collected through questionnaires and analyzed using normality tests, linearity tests, and Product Moment correlation tests. The results of the analysis showed that the data were normally distributed and the relationship between work stress and performance was linear ($p = 0.561 > 0.05$). The correlation test showed a significant negative relationship between work stress and employee performance ($r = -0.593$; $p = 0.000$), with a coefficient of determination (R^2) of 0.351. This indicates that 35.1% of performance variation is explained by work stress, while the rest is influenced by other factors. Furthermore, comparing the empirical mean performance (37.25) with the hypothetical mean (42.5) places performance in the low category. This finding confirms that the higher the work stress experienced by employees, the lower their performance. Therefore, management needs to manage work stress effectively to increase productivity and achieve optimal performance.

Keywords: Job Stress and Employee Performance

RIWAYAT HIDUP

Muthia Tazlina, lahir di Medan pada tanggal 11 Desember 2003. Anak kedua dari tiga bersaudara dari pasangan Osep Ryan olii dan Zarlina Sari. Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar Di SD Muhammadiyah 04 Medan Pada tahun 2015.

Pada tahun yang sama Penulis melanjutkan ke SMP Hang Tuah 2 Titipapan dan lulus pada tahun 2017. Kemudian melanjutkan Pendidikan di Madrasan Aliyah 2 Model Medan lulus pada tahun 2021. Penulis melanjutkan pendidikan starata satu (S-1) di salah satu Universitas Medan Area dengan mengambil jurusan psikologi industri organisasi.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia-Nya. Dengan ini, peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT Oleochem Soap Industri".

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Ibu Eryanti Novita, S.Psi., M.Psi. sebagai dosen pembimbing skripsi, Ibu Laili Alfita, S.Psi., M.M., M.Psi. sebagai ketua seminar, Ibu Findy Suri, S.Psi., M.Si. sebagai pembanding seminar, dan Bapak Arif Fachrian, S.Psi., M.Psi. sebagai sekretaris seminar yang telah banyak memberi saran dalam penulisan skripsi. Saya mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua saya, Bapak Osep Ryan Olii dan Ibu Zarlina Sari, atas dukungan penuh terhadap pembuatan skripsi ini juga saudara kandung saya Mufthi Ryanda Olii, dan adik kandung saya, Muhadist As Shidiq Olii. juga saya ucapan terima kasih kepada sahabat tersayang saya, Jeslin, untuk segala bentuk dukungan dalam penyusunan skripsi ini.

Saya ucapan terima kasih kepada seseorang yang hadir secara tiba-tiba untuk membuat saya lebih bersemangat dalam pengerjaan skripsi ini, yaitu Reffan Ahmad Haqqi. Penulis menyadari bahwa proposal ini masih memiliki kekurangan. kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tugas proposal ini. Penulis berharap proposal ini dapat bermanfaat, baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata, penulis ucapan terima kasih.

Medan, 14 Agustus 2025
Peneliti



Muthia Tazlina Olii
218600055

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	i
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	15
1.3 Tujuan Penelitian	15
1.4 Hipotesis Penelitian.....	15
1.5 Manfaat Penelitian	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	18
2.1 Kinerja Karyawan	18
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	18
2.1.2 Aspek - Aspek Kinerja Karyawan	20
2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	22
2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan	24
2.1.5 Teori Two-Factor Herzberg.....	26
2.2 Stress Kerja.....	28
2.2.1 Pengertian Stress Kerja	28
2.2.2 Aspek - Aspek Stress Kerja	30
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja.....	33
2.2.4 Indikator Stress Kerja	34
2.2.5 Teori Transaksional Stres.....	38
2.3 Penelitian Terdahulu	40
2.4 Kerangka Konseptual.....	41
BAB III METODE PENELITIAN.....	42
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	42
3.2 Bahan dan Alat Penelitian	42
3.3 Metode Penelitian	43
3.4 Prosedur Penelitian	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	58
4.1 Gambaran Objek Penelitian	58
4.2 Hasil Validitas dan Reliabilitas	58
4.3 Hasil Analisis Data.....	64
4.4 Uji Hipotesis	66
4.5 Uji Mean	68
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian	72

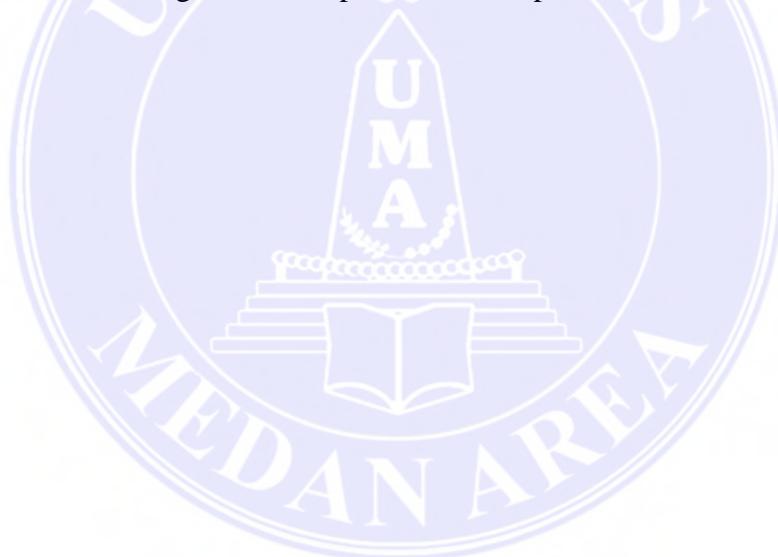
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	77
5.1 Kesimpulan.....	77
5.2 Saran	78

DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Kinerja Perusahaan dalam Aspek Sustainability.....	2
Tabel 1.2	Kinerja Keuangan Perusahaan	5
Tabel 1.3	Kinerja Sistem dan Organisasi	7
Tabel 1.4	Penguatan SDM sebagai Fondasi Kinerja Perusahaan.....	9
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian.....	46
Tabel 3.2	Instrumen Skala Likert	49
Tabel 3.3	Skala Stress Kerja Sebelum Uji Coba	54
Tabel 3.4	Skala Kinerja Karyawan Sebelum Uji Coba	55
Tabel 4.1	Pernyataan Skala Stress Kerja Setelah Uji Coba.....	59
Tabel 4.2	Pernyataan Skala Kinerja Karyawan Setelah Uji Coba.....	61
Tabel 4.3	Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	64
Tabel 4.4	Hasil Perhitungan Uji linearitas	66
Tabel 4.5	Korelasi Product Moment Koefesian Determinan	67
Tabel 4.6	Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik	68



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Kerangka Konseptual.....	38
Gambar 4.1	Kurva Normal Variabel Kinerja.....	70



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam dunia industri yang semakin kompetitif, kinerja karyawan menjadi indikator penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai target produksi, efisiensi operasional, dan kualitas layanan. PT. Oleochem Soap Industri Medan sebagai perusahaan yang bergerak di sektor industri kimia dan pengolahan sabun berbasis oleokimia, menghadapi tantangan yang besar dalam menjaga konsistensi kinerja sumber daya manusianya. Di tengah tekanan tuntutan produksi dan sistem kerja yang padat, perusahaan ini dihadapkan pada realitas meningkatnya gejala stres kerja di kalangan karyawannya, yang berdampak signifikan terhadap penurunan kualitas dan produktivitas kerja.

Kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana individu mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar perusahaan. Namun, berbagai laporan internal menunjukkan bahwa dalam beberapa periode terakhir, terjadi penurunan performa kerja yang ditandai dengan peningkatan absensi tidak terencana, menurunnya semangat kerja, serta menurunnya output produksi di beberapa divisi, khususnya pada unit pengemasan. Hal ini memunculkan kekhawatiran akan terjadinya penurunan produktivitas yang berkepanjangan apabila tidak segera ditangani secara sistematis dan strategis.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan

keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dengan kinerja tinggi akan lebih mudah bersaing dan beradaptasi dengan dinamika lingkungan industri. Namun, dalam praktiknya, kinerja karyawan sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, salah satunya adalah tingkat stres kerja yang dialami karyawan.

Stres kerja muncul sebagai bentuk ketegangan psikologis maupun fisik yang dirasakan individu akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya. Kondisi ini dapat ditimbulkan oleh beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, ketidakjelasan peran, konflik dengan atasan atau rekan kerja, hingga lingkungan kerja yang tidak kondusif. Apabila tidak dikelola dengan baik, stres kerja dapat memengaruhi kesehatan mental maupun fisik karyawan, menurunkan motivasi, serta berdampak negatif terhadap kinerja yang dihasilkan.

PT. Oleochem Soap Industri Medan sebagai salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang industri sabun dan produk turunannya memiliki tantangan besar dalam menjaga kinerja karyawan. Karakteristik pekerjaan di sektor manufaktur umumnya ditandai dengan target produksi yang tinggi, tuntutan disiplin, serta standar mutu yang ketat. Situasi ini berpotensi menimbulkan stres kerja pada karyawan apabila perusahaan tidak memberikan dukungan manajerial yang memadai.

Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa sebagian karyawan mengalami tekanan dalam menyelesaikan pekerjaannya, baik karena tuntutan produktivitas, sistem shift, maupun tuntutan kualitas produk. Kondisi

UNIVERSITAS MEDAN AREA

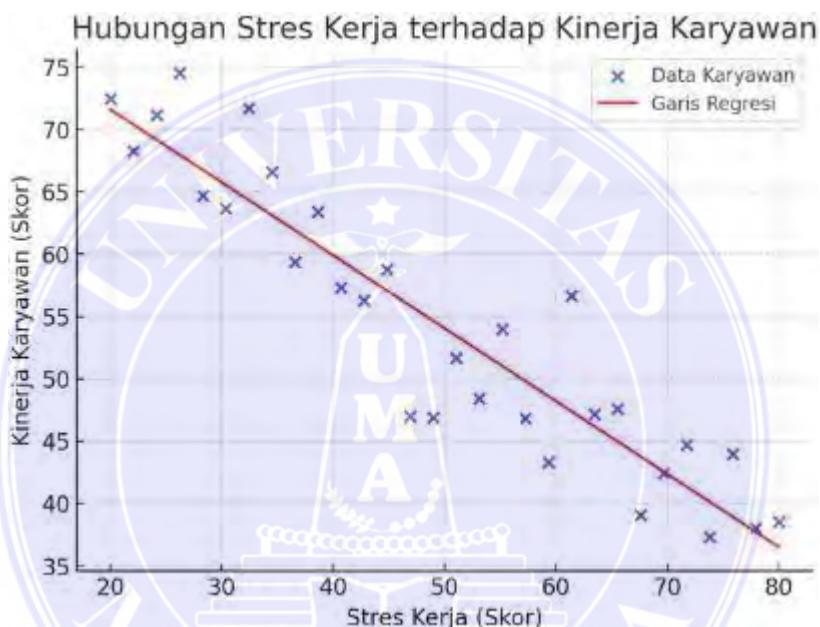
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/1/26

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)7/1/26

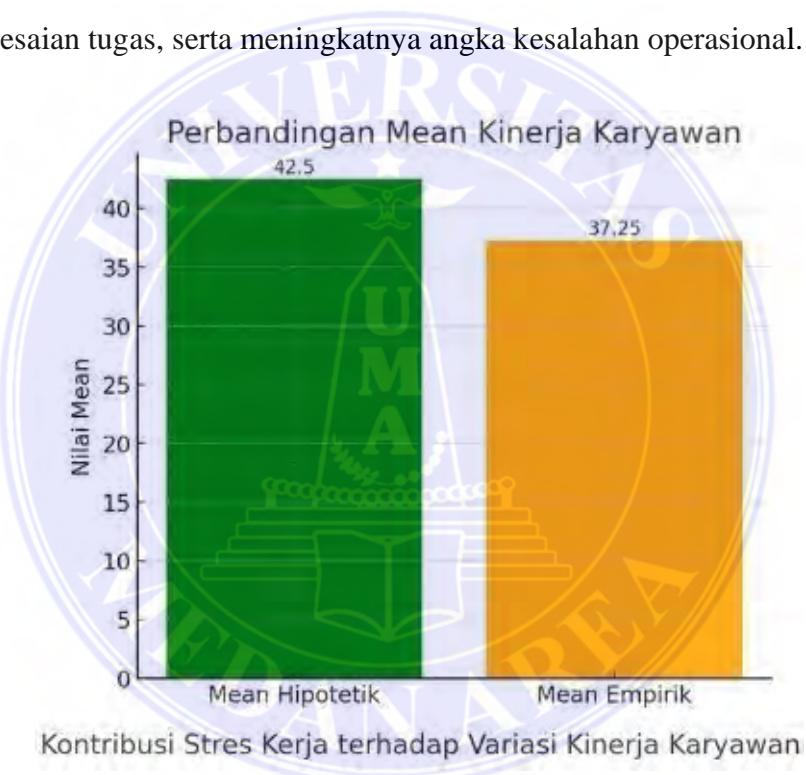
ini diduga menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan, yang terlihat dari berkurangnya konsistensi produktivitas, meningkatnya kesalahan kerja, serta menurunnya semangat dalam menyelesaikan tugas. Hal ini sejalan dengan teori stres kerja yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dialami, maka semakin besar kemungkinan terjadinya penurunan kinerja.



Gambar 1.1 Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Grafik

scatter plot menunjukkan adanya pola hubungan negatif antara tingkat stres kerja dengan kinerja karyawan. Terlihat bahwa semakin tinggi skor stres kerja yang dialami karyawan, semakin rendah skor kinerja yang ditunjukkan. Hal ini dipertegas oleh garis regresi yang menurun, sejalan dengan hasil uji korelasi product moment yang menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar $-0,593$ dengan signifikansi $p < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dalam menurunkan kinerja karyawan di PT. Oleochem Soap Industri Medan.

Di banyak perusahaan, termasuk di sektor industri seperti PT. Oleochem Soap Industri Medan, permasalahan kinerja karyawan menjadi semakin kompleks. Tekanan terhadap capaian target yang tinggi, sistem kerja yang padat, dan tuntutan efisiensi yang ketat sering kali tidak diimbangi dengan manajemen kerja yang humanistik. Akibatnya, banyak karyawan mengalami kelelahan fisik dan mental yang berujung pada penurunan kualitas kerja, keterlambatan penyelesaian tugas, serta meningkatnya angka kesalahan operasional.



Gambar 1.2 Perbandingan Mean Kinerja Karyawan

Grafik bar menunjukkan bahwa mean empirik kinerja karyawan (37,25) lebih rendah dibandingkan dengan mean hipotetik (42,5). Perbedaan ini menandakan bahwa secara umum kinerja karyawan berada di bawah standar rata-rata yang diharapkan secara teoritis. Temuan ini memperkuat indikasi bahwa tingginya tingkat stres kerja berkontribusi terhadap rendahnya pencapaian kinerja.

Karyawan yang mengalami tekanan psikologis dan fisik cenderung

memiliki motivasi serta produktivitas yang menurun, sehingga hasil kerja yang dicapai tidak optimal.

Ketidakseimbangan ini pada akhirnya akan memengaruhi reputasi, kepuasan pelanggan, dan keberlanjutan bisnis perusahaan.

Tabel 1.1
Kinerja Karyawan dalam Aspek Sustainability: Kontribusi Karyawan sebagai Pilar Keberhasilan

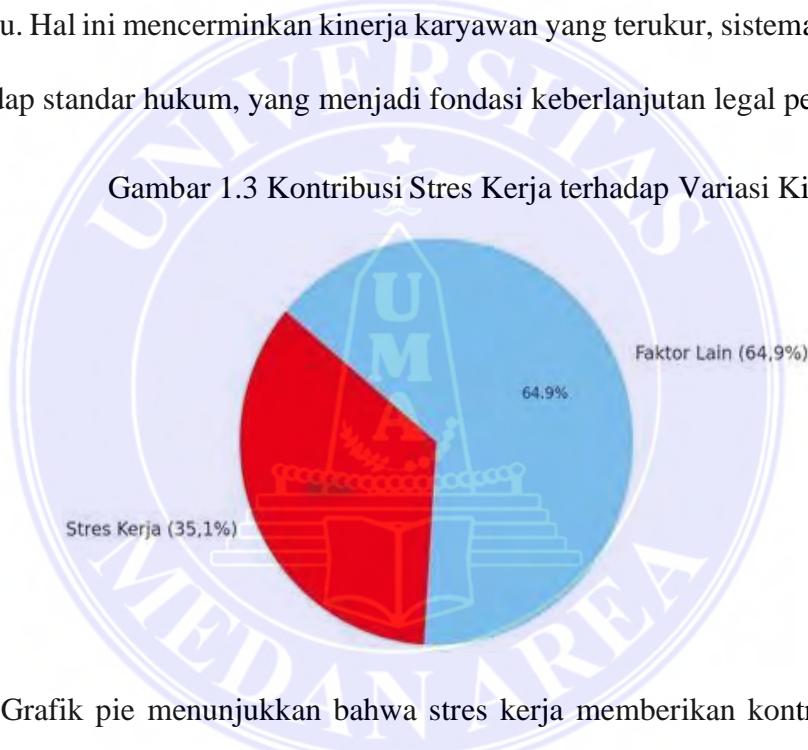
Area	Indikator Utama	Target / Capaian	Status/Keterangan
<i>Legal List Compliance</i>	Pembaruan izin dan dokumen legal	100% compliance (SAP system)	Tercapai
<i>Industrial Safety</i>	Tidak ada kecelakaan kerja, LTAC ≤ 2	LTAC ≤ 2 , No Fire Accident	Tercapai
	Pemantauan safety SAP	Implementasi konsumsi safety di SAP	Tercapai
	Sosialisasi dan awareness K3	Rutin, lengkap dengan pelatihan dan sistem	Tercapai
<i>Marsh Audit</i>	Kepatuhan terhadap audit MARSH	Laporan lengkap dan tepat waktu	Tercapai
<i>CSR Project</i>	Pelaksanaan CSR 2024	Rencana disetujui manajemen	Tercapai
<i>GHG & Water Reduction</i>	Penurunan emisi CO ₂ dan intensitas penggunaan air	5% penurunan dari baseline	On Progress, target tahunan
<i>SPOT Report</i>	Pelaporan dukungan audit keberlanjutan	100% sesuai kalender divisi	Tercapai
<i>Environmental Compliance</i>	Audit lingkungan, housekeeping	Nilai audit ≥ 72	Tercapai

Sumber : HRD PT. Oleochem Soap Industri Medan (2025)

Keberlanjutan (*sustainability*) telah menjadi salah satu pilar strategis dalam pengukuran kinerja perusahaan modern, termasuk bagi PT. Oleochem Soap Industri Medan. Dalam menghadapi tantangan global yang menuntut efisiensi operasional sekaligus tanggung jawab sosial dan lingkungan, perusahaan ini telah menunjukkan capaian positif di berbagai indikator utama keberlanjutan. Namun, di balik pencapaian tersebut, terdapat peran krusial dari kinerja karyawan, yang

menjadi ujung tombak pelaksanaan kebijakan, operasionalisasi sistem, dan penjaga kualitas penerapan standar keberlanjutan. Salah satu indikator utama adalah Legal List Compliance, yakni pembaruan izin dan kelengkapan dokumen legal perusahaan yang telah tercapai 100% sesuai sistem SAP. Capaian ini tidak lepas dari kedisiplinan dan ketelitian staf administratif dan legal perusahaan, yang bekerja dengan cermat dalam memastikan semua dokumen sesuai tenggat dan regulasi terbaru. Hal ini mencerminkan kinerja karyawan yang terukur, sistematis, dan patuh terhadap standar hukum, yang menjadi fondasi keberlanjutan legal perusahaan.

Gambar 1.3 Kontribusi Stres Kerja terhadap Variasi Kinerja



Grafik pie menunjukkan bahwa stres kerja memberikan kontribusi sebesar 35,1% terhadap variasi kinerja karyawan, sedangkan 64,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, maupun kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa meskipun stres kerja berpengaruh signifikan, terdapat faktor-faktor lain yang juga sangat menentukan kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan aspek yang lebih luas, tidak hanya pada pengelolaan stres kerja tetapi juga faktor pendukung lainnya.

Dalam aspek Industrial Safety, perusahaan menargetkan tidak adanya kecelakaan kerja dan LTAC (Lost Time Accident Case) di bawah angka dua. Hasilnya menunjukkan bahwa target tersebut berhasil dicapai. Ini merupakan bukti nyata bahwa kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sangat tinggi. Selain itu, implementasi pemantauan keselamatan kerja melalui sistem SAP dan pelatihan rutin tentang K3 menunjukkan adanya konsistensi partisipasi karyawan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman. Kinerja karyawan dalam hal ini tidak hanya dilihat dari produktivitas, tetapi juga dari komitmen terhadap keselamatan kerja, yang mendukung operasional tanpa gangguan dan memastikan kelangsungan bisnis secara efisien. Capaian lain yang juga sangat penting adalah kepatuhan terhadap Marsh Audit, yang berkaitan dengan manajemen risiko dan proteksi aset perusahaan. Laporan yang lengkap dan tepat waktu menunjukkan adanya kerja sama lintas fungsi yang solid, serta kemampuan karyawan dalam bekerja secara kolaboratif dan tepat sasaran. Hal ini menggambarkan kinerja kolektif karyawan yang profesional, tanggap terhadap prosedur, serta adaptif terhadap sistem pelaporan dan audit eksternal.

Dalam aspek tanggung jawab sosial perusahaan, pelaksanaan proyek CSR tahun 2024 telah berjalan sesuai rencana yang disetujui manajemen. Keberhasilan ini tidak hanya mencerminkan komitmen perusahaan terhadap masyarakat dan lingkungan sekitar, tetapi juga menandakan adanya keterlibatan aktif karyawan dalam pelaksanaan program sosial. Kinerja karyawan dalam proyek CSR menunjukkan dimensi lain dari produktivitas, yaitu keterlibatan moral dan sosial dalam menguatkan citra serta legitimasi perusahaan di mata publik. Capaian

terkait GHG & Water Reduction masih dalam status *on progress*, dengan target penurunan emisi karbon dan intensitas penggunaan air sebesar 5% dari baseline. Meskipun belum sepenuhnya tercapai, ini menunjukkan bahwa perusahaan berada di jalur yang tepat, berkat kontribusi unit produksi dan tim teknis yang berupaya mengintegrasikan efisiensi sumber daya dalam proses kerja sehari-hari. Kinerja karyawan di sektor ini sangat menentukan karena mereka menjadi pelaksana langsung dari inovasi teknis dan perbaikan operasional yang ramah lingkungan.

Selain itu, SPOT Report dan Environmental Compliance juga menunjukkan hasil positif. Pelaporan dukungan audit keberlanjutan yang sesuai kalender divisi dan capaian nilai audit lingkungan yang melebihi batas minimal (≥ 72) menunjukkan bahwa karyawan telah bekerja dengan konsistensi, akuntabilitas, dan kesadaran lingkungan tinggi. Peran aktif dalam menjaga housekeeping dan kepatuhan terhadap prosedur operasional standar lingkungan menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya fokus pada hasil produksi, tetapi juga pada tanggung jawab ekologis sebagai bagian dari budaya kerja perusahaan. Secara keseluruhan, pencapaian target sustainability oleh PT. Oleochem Soap Industri Medan tidak terlepas dari kinerja karyawan yang berkualitas, berorientasi jangka panjang, dan kolaboratif. Karyawan tidak hanya menjadi pelaksana tugas, tetapi juga menjadi agen perubahan yang mendorong keberlanjutan operasional perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam peningkatan kualitas kerja, pengelolaan stres, pelatihan keselamatan, dan pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan merupakan strategi penting dalam memperkuat kinerja perusahaan secara menyeluruh.

Tabel 1.2
Kinerja Karyawan di Lihat dari Refleksi Profesionalisme dan Akurasi
Karyawan

Subdivisi	Indikator	Target/Capaian	Status/Keterangan
Accounting	Rekonsiliasi, pembuatan tagihan, petty cash	100% tepat waktu	Tercapai
Taxation	Laporan pajak PPN/WHT tepat Waktu	100% tidak terlambat	Tercapai
	Pelaporan pajak tahunan, koordinasi	100% tidak kena penalti	Tercapai
	Equalisasi, update VAT bulanan	Rutin tiap akhir bulan	Tercapai

Sumber : HRD PT. Oleochem Soap Industri Medan (2025)

Pada subdivisi Accounting, indikator kinerja seperti rekonsiliasi keuangan, pembuatan tagihan (*invoice*), dan pengelolaan petty cash berhasil diselesaikan 100% tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bertugas di bagian akuntansi memiliki tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab tinggi dalam menjalankan fungsi administratif keuangan. Ketepatan waktu dalam pelaporan dan transaksi sangat penting untuk menjaga arus kas perusahaan yang sehat, mencegah terjadinya kesalahan pencatatan, serta mendukung pengambilan keputusan manajerial yang cepat dan tepat. Capaian ini juga berkontribusi langsung terhadap reputasi profesional perusahaan dalam berinteraksi dengan mitra bisnis dan pihak eksternal.

Sementara itu, subdivisi Taxation (Perpajakan) juga menunjukkan performa yang sangat baik. Laporan pajak seperti PPN (Pajak Pertambahan Nilai) dan WHT (Withholding Tax) dilaporkan secara tepat waktu 100%, tanpa keterlambatan yang berpotensi menimbulkan sanksi administrasi. Tidak hanya itu, pelaporan pajak tahunan juga dilakukan dengan akurat, dan perusahaan

berhasil menghindari penalti, yang mengindikasikan bahwa proses perhitungan dan pelaporan dilakukan sesuai dengan regulasi perpajakan yang berlaku. Hal ini mencerminkan bahwa karyawan di bidang pajak memiliki kompetensi teknis, pemahaman regulasi yang kuat, serta kemampuan koordinasi antardepartemen yang solid.

Capaian lainnya adalah pelaksanaan equalisasi pajak dan pembaruan data VAT (Value Added Tax) bulanan yang dilakukan secara rutin setiap akhir bulan. Aktivitas ini memerlukan ketelitian tinggi dan pemahaman yang menyeluruh terhadap dinamika transaksi bisnis, serta komitmen terhadap kepatuhan hukum. Konsistensi dalam pelaporan ini menunjukkan bahwa karyawan telah mampu bekerja tidak hanya secara prosedural, tetapi juga proaktif dan adaptif terhadap sistem pengendalian keuangan yang ketat. Dari keseluruhan capaian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di bidang keuangan berperan sentral dalam memastikan kelancaran arus informasi keuangan, menjaga kepatuhan hukum, dan mendukung stabilitas finansial perusahaan. Profesionalisme, akurasi, serta integritas dalam pekerjaan sehari-hari menjadi elemen kunci yang memungkinkan perusahaan meraih hasil yang maksimal tanpa hambatan hukum maupun administratif.

Tabel 1.3
Kinerja Karyawan Sistem dan Organisasi: Sinergi Teknologi dan
Kinerja Karyawan untuk Efektivitas Perusahaan

Area	Indikator	Target/Capaian	Status
SAP Utilization	Penggunaan sistem SAP	Maks. delay 2 hari	Tercapai
Organization Effectiveness	KPI disampaikan lengkap ke manajer	100%	Tercapai
KPI Reporting	Pelaporan online dengan bukti 2 item	100%	Tercapai

Sumber : HRD PT. Oleochem Soap Industri Medan (2025)

Pada indikator SAP Utilization, perusahaan menargetkan penggunaan sistem SAP dengan maksimal keterlambatan dua hari. Capaian yang berhasil diraih menunjukkan bahwa karyawan telah terbiasa dan mampu menggunakan sistem Enterprise Resource Planning (ERP) secara efektif. Penggunaan SAP yang optimal memungkinkan proses kerja berjalan terintegrasi—mulai dari pencatatan transaksi, manajemen inventori, produksi, hingga pelaporan keuangan—with tingkat akurasi yang tinggi. Kemampuan karyawan dalam mengoperasikan sistem ini mencerminkan adaptasi terhadap digitalisasi, serta konsistensi dalam menjaga alur data dan informasi antarbagian tetap sinkron.

Sementara itu, dalam aspek Organization Effectiveness, perusahaan menetapkan bahwa seluruh Key Performance Indicators (KPI) harus disampaikan secara lengkap kepada manajer. Target ini telah tercapai 100%, yang berarti bahwa sistem pelaporan kinerja internal berjalan secara terstruktur dan akurat. Keberhasilan ini merupakan hasil dari kinerja administratif dan komunikasi yang efektif dari para karyawan, yang secara disiplin dan tepat waktu menyampaikan laporan capaian kerja. Hal ini mencerminkan budaya kerja yang akuntabel serta adanya sinergi antara individu dan manajemen dalam mengevaluasi dan meningkatkan kinerja unit masing-masing.

Selain itu, indikator KPI Reporting menekankan pentingnya pelaporan online yang disertai bukti pendukung minimal dua item. Target pelaporan ini telah dicapai sepenuhnya, menunjukkan bahwa karyawan telah terbiasa dengan dokumentasi digital dan standar pelaporan berbasis data. Kinerja karyawan dalam menyusun, mengunggah, dan mendokumentasikan laporan kinerja secara sistematis tidak hanya membantu proses evaluasi internal, tetapi juga

mempercepat proses pengambilan keputusan manajerial berdasarkan data yang aktual dan valid. Secara keseluruhan, pencapaian dalam area System & Organization menunjukkan bahwa PT. Oleochem Soap Industri Medan telah berhasil membangun sistem kerja yang efisien dan responsif, didukung oleh kinerja karyawan yang kompeten, melek teknologi, dan memiliki disiplin tinggi terhadap sistem informasi perusahaan. Sinergi antara teknologi (seperti SAP) dan peran aktif karyawan dalam pelaporan serta pelaksanaan fungsi organisasi telah menjadi kekuatan utama perusahaan dalam mempertahankan efektivitas dan stabilitas kerja.

Tabel 1.4
Penguatan SDM sebagai Fondasi Kinerja Karyawan: Peran Pelatihan dan Disiplin Kehadiran

Area	Indikator	Target/Capaian	Status
Training	Pelatihan staf akuntansi	Sesuai program	Tercapai
Absence	Tidak ada absen tanpa izin	100% patuh	Tercapai

Sumber : HRD PT. Oleochem Soap Industri Medan (2025)

Salah satu indikator penting yang menjadi fokus adalah Training atau pelatihan staf, khususnya bagi bagian akuntansi. Target pelatihan yang dirancang sesuai program telah berhasil dicapai secara menyeluruh. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan berkomitmen untuk meningkatkan kompetensi teknis karyawan melalui pelatihan yang terstruktur. Pelatihan tersebut tidak hanya memperkuat pemahaman terhadap prosedur dan regulasi akuntansi, tetapi juga meningkatkan ketelitian, akurasi, dan efisiensi karyawan dalam menangani proses keuangan yang berimplikasi langsung terhadap kinerja operasional dan kepatuhan perusahaan. Karyawan yang memperoleh pembekalan secara

berkelanjutan akan lebih siap menghadapi perubahan kebijakan fiskal, teknologi baru, maupun sistem pelaporan yang terus berkembang.

Selain pengembangan kompetensi, disiplin dan kedisiplinan kehadiran juga menjadi tolok ukur penting dalam menilai profesionalisme karyawan. Pada indikator Absence, perusahaan menargetkan 100% kepatuhan terhadap ketentuan absensi, dengan meniadakan ketidakhadiran tanpa izin. Target ini tercapai sepenuhnya, mencerminkan bahwa karyawan PT. Oleochem Soap Industri Medan memiliki kesadaran kerja yang tinggi, rasa tanggung jawab terhadap tugas, dan etos kerja yang kuat. Disiplin kehadiran berkontribusi langsung pada kelancaran proses kerja harian, mencegah gangguan operasional, serta menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan produktif. Kombinasi antara pengembangan kapasitas melalui pelatihan dan penegakan kedisiplinan menciptakan ekosistem kerja yang sehat, produktif, dan berorientasi pada hasil. Kinerja karyawan yang terasah melalui pelatihan, disertai komitmen terhadap kehadiran dan tanggung jawab, memberikan dampak langsung terhadap pencapaian target perusahaan secara keseluruhan, baik dalam aspek operasional, sistem, maupun keuangan.

Dalam mengelola sumber daya manusia, PT. Oleochem Soap Industri Medan telah menunjukkan komitmen yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui dua pendekatan utama, yaitu pelatihan (training) yang terstruktur dan penegakan kedisiplinan, khususnya dalam hal kehadiran. Kedua pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kapabilitas dan produktivitas karyawan, tetapi juga berperan penting dalam mengelola tingkat stres kerja yang dihadapi karyawan dalam rutinitas operasional sehari-hari. Pelatihan yang

diberikan sesuai dengan program kerja HR menjadi salah satu faktor kunci dalam mengurangi tekanan psikologis dan kebingungan teknis yang dapat memicu stres kerja. Karyawan yang dilengkapi dengan keterampilan dan pengetahuan yang relevan akan lebih percaya diri dalam menjalankan tugasnya, memahami tanggung jawabnya secara jelas, serta memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien.

Dengan demikian, pelatihan menjadi strategi preventif dalam menurunkan tingkat stres kerja, sekaligus memperkuat profesionalisme dan ketahanan kerja individu di lingkungan perusahaan. Di sisi lain, kepatuhan penuh terhadap ketentuan absensi, dengan capaian 100% tidak ada absen tanpa izin, mencerminkan tidak hanya kedisiplinan, tetapi juga tingkat kenyamanan kerja dan loyalitas terhadap perusahaan. Ketika stres kerja tidak terkelola, biasanya akan muncul pola seperti keterlambatan, ketidakhadiran, atau bahkan penurunan motivasi. Namun dalam konteks ini, tingkat kehadiran yang optimal menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu meminimalkan tekanan negatif, serta mendukung karyawan untuk tetap hadir dan berkontribusi secara maksimal. Hal ini menjadi sinyal bahwa stres kerja yang dialami masih dalam taraf fungsional, di mana tekanan justru dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan performanya (*eustress*), bukan menurunkannya (*distress*).

Temuan dalam studi ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2020) dalam jurnalnya yang berjudul "*Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X di Jakarta*". Dalam penelitiannya, Lestari menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama ketika stres tersebut bersumber dari beban

kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan dari atasan, dan tekanan target yang tidak realistik. Penelitian (Lestari, 2020) menunjukkan bahwa 72% karyawan di PT. X mengalami penurunan performa akibat stres kerja yang berkepanjangan. Hal ini tercermin dari tingkat absensi tinggi (19%), penurunan produktivitas sebesar 14%, serta meningkatnya konflik dalam tim kerja. Selain itu, Lestari menyoroti bahwa dukungan sosial dari pimpinan dan lingkungan kerja yang kondusif dapat menurunkan tingkat stres dan meningkatkan kembali semangat kerja karyawan.

Berdasarkan dari pemaparan diatas maka dari itu penelitian ini hendak mengajukan penelitian tentang bagaimana stress dapat mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan individu yang bekerja di PT.Oleochem Soap Industri Kim Medan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian adalah “Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Oleochem Soap Industri Medan?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan ini bertujuan “Untuk menganalisis hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan di PT. Oleochem Soap Industri Medan.”

1.4 Hipotesis Penelitian

Berikut adalah hipotesis penelitian yang dapat diajukan berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian: “Terdapat hubungan negatif dan

signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan di PT. Oleochem Soap Industri Medan”, artinya semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin rendah kinerja yang ditunjukkan.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait kajian stres kerja dan kinerja karyawan.
2. Menjadi referensi empiris yang mendukung teori bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap pencapaian kinerja.
3. Menambah literatur penelitian sebelumnya mengenai faktor-faktor psikologis dalam dunia kerja yang memengaruhi produktivitas karyawan.
4. Dapat dijadikan dasar untuk penelitian lanjutan yang mengkaji faktor-faktor lain di luar stres kerja yang memengaruhi kinerja, seperti motivasi, kepemimpinan, maupun lingkungan kerja.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Memberikan gambaran nyata kepada manajemen PT. Oleochem Soap Industri Medan mengenai kondisi stres kerja karyawan dan dampaknya terhadap kinerja.
2. Menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan stres kerja, misalnya melalui manajemen beban kerja, dukungan sosial, maupun program kesejahteraan karyawan.

3. Membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan dengan cara meminimalkan faktor penyebab stres kerja.
4. Memberikan masukan bagi pihak manajemen agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, kondusif, dan mendukung pencapaian kinerja optimal.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas organisasi. Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga dari proses, perilaku, dan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan perusahaan. (Kasmir, 2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja mencakup aspek hasil kerja dan perilaku kerja yang dapat diukur berdasarkan indikator tertentu, seperti kehadiran, produktivitas, dan kemampuan bekerja sama.

(Mangkunegara, 2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja erat kaitannya dengan motivasi dan kemampuan, yang akan menentukan seberapa baik seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya. (Suprihanto, 2019) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan seorang individu dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Ia menekankan pentingnya penilaian terhadap hasil kerja dan proses kerja yang dijalani karyawan selama periode waktu tertentu. (Hasibuan, 2019) mengartikan

kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan keseriusan. Ia juga menekankan bahwa kinerja sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja.

Dari berbagai pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dengan mempertimbangkan kualitas, kuantitas, perilaku kerja, dan kemampuan untuk berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja tidak hanya mencerminkan seberapa baik tugas diselesaikan, tetapi juga mencerminkan motivasi, kompetensi, dan efektivitas kerja karyawan.

Kinerja karyawan menurut peneliti adalah tingkat pencapaian hasil kerja individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan standar yang telah ditetapkan organisasi, yang mencerminkan integrasi antara kompetensi, kedisiplinan, motivasi, dan ketahanan psikologis individu dalam menghadapi tekanan kerja. Kinerja ini tidak hanya diukur dari hasil kuantitatif seperti produktivitas atau ketepatan waktu, tetapi juga dari aspek kualitatif seperti kualitas layanan, kepatuhan terhadap prosedur, partisipasi aktif, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Dalam pandangan peneliti, kinerja karyawan merupakan indikator vital dari efektivitas sumber daya manusia, karena dari sanalah perusahaan dapat menilai kontribusi nyata karyawan terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi. Kinerja yang baik adalah hasil dari lingkungan kerja yang mendukung, kepemimpinan yang

komunikatif, dan sistem manajemen yang mampu memfasilitasi pengembangan kapasitas individu secara berkelanjutan.

2.1.2 Aspek - Aspek Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan tidak bisa dinilai hanya dari satu sudut pandang. Dalam praktiknya, kinerja merupakan kumpulan dari beberapa aspek penting yang saling berkaitan dan membentuk gambaran menyeluruh terhadap kontribusi seseorang dalam organisasi. Pengukuran terhadap aspek-aspek ini membantu perusahaan dalam menilai efektivitas kerja, mengidentifikasi potensi peningkatan, serta mengambil kebijakan pengembangan sumber daya manusia secara lebih tepat sasaran.

Aspek pertama yang sangat penting dalam menilai kinerja karyawan adalah kualitas kerja. Kualitas mencerminkan tingkat keakuratan, ketelitian, dan kepuasan terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan. Seorang karyawan yang memiliki kualitas kerja tinggi akan menghasilkan output yang minim kesalahan, relevan dengan kebutuhan organisasi, dan dapat meningkatkan efisiensi secara keseluruhan. Dalam banyak organisasi, kualitas menjadi dasar utama dalam evaluasi karena erat kaitannya dengan citra dan keberlanjutan bisnis.

Selain kualitas, kuantitas kerja juga menjadi aspek utama. Hal ini merujuk pada jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan dalam waktu tertentu. Seorang karyawan yang produktif akan mampu menyelesaikan tugasnya dengan cepat namun tetap memperhatikan standar mutu.

Aspek selanjutnya adalah ketepatan waktu (timeliness). Ketepatan waktu menunjukkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan

pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan. Karyawan yang disiplin terhadap waktu akan memperlihatkan etos kerja tinggi dan komitmen terhadap tanggung jawabnya. Selain itu, ketepatan waktu juga mencerminkan kemampuan perencanaan, pengaturan prioritas, dan efisiensi dalam bekerja. Hal ini sangat penting dalam organisasi yang berorientasi pada pelayanan atau proyek yang memiliki batas waktu ketat.

Aspek keempat adalah inisiatif dan kreativitas. Seorang karyawan yang aktif dan berinisiatif tidak hanya menunggu perintah, tetapi juga menunjukkan upaya proaktif dalam mencari solusi, memperbaiki proses, atau mengusulkan ide-ide baru. Kreativitas menjadi elemen penting dalam organisasi yang kompetitif dan dinamis, terutama dalam menghadapi tantangan baru, perubahan pasar, atau perbaikan sistem kerja. Karyawan yang inovatif cenderung lebih adaptif dan memberikan kontribusi di luar rutinitas standar.

Kemudian, kerjasama atau teamwork menjadi aspek yang tidak kalah penting. Dalam lingkungan kerja modern, hampir semua pekerjaan membutuhkan kolaborasi antar individu atau tim lintas departemen. Karyawan yang mampu bekerja sama secara harmonis akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong komunikasi terbuka, dan membantu pencapaian tujuan bersama. Sebaliknya, kegagalan dalam aspek ini dapat memicu konflik, keterlambatan kerja, dan produktivitas yang menurun.

Selanjutnya, tanggung jawab merupakan aspek yang mencerminkan kesadaran dan komitmen karyawan terhadap tugas dan peran yang

diemban. Tanggung jawab meliputi kesediaan menerima konsekuensi atas pekerjaan yang dilakukan, menjaga integritas, serta menjalankan tugas secara mandiri tanpa pengawasan terus-menerus. Karyawan yang memiliki tanggung jawab tinggi akan lebih dipercaya dalam menyelesaikan tugas-tugas strategis.

Terakhir, kepatuhan terhadap aturan (compliance) menjadi aspek penting dalam menjaga stabilitas dan keberlangsungan organisasi. Karyawan yang patuh terhadap peraturan perusahaan, prosedur kerja, dan standar operasional akan membantu menciptakan sistem kerja yang tertib dan aman. Dalam sektor industri dan jasa, kepatuhan juga berkaitan langsung dengan keselamatan kerja, keamanan data, hingga kepatuhan terhadap hukum dan regulasi eksternal.

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan dan berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap hasil kerja seorang individu dalam organisasi.

a. Faktor Individu

Menurut (Mangkunegara, 2019) faktor individu seperti kemampuan, pengalaman, motivasi, dan sikap kerja sangat berperan dalam menentukan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kompetensi dan motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang baik dibandingkan dengan yang kurang termotivasi atau kurang kompeten.

b. Faktor Lingkungan Kerja

(Hasibuan, 2019) menekankan pentingnya lingkungan kerja yang

kondusif, seperti fasilitas, suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, serta dukungan manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan semangat dan konsentrasi kerja sehingga mendorong karyawan bekerja lebih optimal.

c. Faktor Kepemimpinan

Menurut (Kasmir, 2019) gaya kepemimpinan yang efektif sangat menentukan keberhasilan kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, motivasi, serta penghargaan kepada karyawan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

d. Faktor Sistem Penghargaan

(Putra, I. N., & Sari, 2020) menjelaskan bahwa sistem penghargaan yang adil dan memadai dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Penghargaan berupa insentif, bonus, atau pengakuan atas prestasi kerja mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat.

e. Faktor Stres Kerja

Menurut Putra dan Wahyuni (2019), stres kerja yang tidak terkelola dengan baik akan menurunkan kinerja karyawan karena menyebabkan kelelahan, kurang fokus, dan menurunnya motivasi. Jadi, manajemen stres menjadi faktor penting dalam mempertahankan kinerja optimal.

2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan ukuran keberhasilan seorang individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Untuk mengukur kinerja secara objektif, beberapa indikator utama sering digunakan. Indikator-indikator ini membantu organisasi dalam menilai sejauh mana karyawan dapat memenuhi standar yang diharapkan.

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja mengacu pada tingkat ketepatan, kesesuaian, dan keakuratan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Menurut (Mangkunegara, 2019) kualitas kerja adalah ukuran sejauh mana hasil pekerjaan memenuhi standar yang ditetapkan tanpa adanya kesalahan. Kualitas yang baik akan mencerminkan profesionalisme dan perhatian karyawan terhadap detail dalam pekerjaannya.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah output yang dapat dihasilkan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. (Hasibuan, 2019) menyatakan bahwa kuantitas kerja menunjukkan seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan secara efektif dan efisien sesuai dengan target yang telah ditentukan. Kuantitas kerja yang tinggi dengan tetap mempertahankan kualitas adalah tanda kinerja yang unggul.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah kemampuan karyawan dalam

menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline atau waktu yang telah ditetapkan. Menurut (Kasmir, 2019) ketepatan waktu merupakan indikator penting dalam kinerja yang mencerminkan disiplin, tanggung jawab, dan manajemen waktu yang baik dari seorang karyawan. Penyelesaian tugas tepat waktu akan berdampak positif pada proses kerja organisasi secara keseluruhan.

d. Efektivitas

Efektivitas mengukur sejauh mana karyawan mampu mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal. Putra dan Wahyuni (2020) menyebutkan bahwa efektivitas kinerja adalah kemampuan karyawan untuk menghasilkan output yang bernilai dan relevan sesuai dengan tujuan organisasi tanpa pemborosan waktu dan tenaga.

Mangkunegara (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator utama, dua di antaranya adalah:

a. Kualitas Hasil Kerja

Kualitas kerja menunjukkan tingkat kesesuaian dan ketepatan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Kualitas ini berkaitan dengan ketelitian, kerapian, dan kesesuaian produk atau layanan terhadap kebutuhan organisasi.

b. Disiplin dan Kepatuhan

Disiplin kerja menggambarkan sejauh mana karyawan mematuhi aturan dan prosedur organisasi, termasuk kehadiran, ketepatan

waktu, dan ketiaatan terhadap perintah kerja. Kedisiplinan menjadi indikator penting dalam mencerminkan tanggung jawab individu terhadap tugasnya.

Sutrisno (2020) dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia* menjelaskan bahwa indikator kinerja karyawan terdiri dari beberapa elemen penting, di antaranya:

a. Produktivitas

Produktivitas mengacu pada hasil kerja yang dicapai dalam satu periode tertentu dibandingkan dengan sumber daya yang digunakan. Produktivitas tinggi menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan banyak pekerjaan dengan efisien dan efektif.

b. Kerjasama (*Teamwork*)

Kemampuan bekerja dalam tim menjadi salah satu indikator penting dalam menilai kinerja, karena sebagian besar pekerjaan di perusahaan modern menuntut koordinasi lintas bagian. Karyawan yang mampu bekerja sama cenderung lebih adaptif, komunikatif, dan mampu menjaga keharmonisan dalam organisasi.

2.1.5 Teori Two-Factor Herzberg (*Motivator-Hygiene Theory*)

Teori Dua Faktor Herzberg, yang pertama kali diperkenalkan oleh Frederick Herzberg pada tahun 1959, tetap relevan dalam konteks manajemen sumber daya manusia modern. Teori ini membagi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menjadi dua kategori utama:

a. Faktor Motivator (*Intrinsic Factors*)

Faktor-faktor ini berkaitan dengan isi pekerjaan itu sendiri dan mencakup pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, dan pertumbuhan pribadi. Kehadiran faktor-faktor ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan.

b. Faktor Higienis (*Extrinsic Factors*)

Faktor-faktor ini berkaitan dengan konteks pekerjaan dan mencakup kebijakan perusahaan, supervisi, hubungan antarpribadi, kondisi kerja, gaji, status, dan keamanan kerja. Ketidakhadiran atau ketidakmemadanan faktor-faktor ini dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, namun kehadirannya tidak secara langsung meningkatkan kepuasan kerja.

Penelitian terbaru oleh (Özsoy, 2019) menguji validitas empiris dari Teori Dua Faktor Herzberg dan menemukan bahwa faktor-faktor higienis seperti kebijakan perusahaan dan kondisi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap ketidakpuasan kerja, sementara faktor-faktor motivator seperti pencapaian dan pengakuan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja.

Dalam konteks pelayanan kesehatan, studi oleh (Al Maqbali, M., Al Kalbani, T., & Al Sinani, 2020) di laboratorium klinis rumah sakit di Oman menunjukkan bahwa ketidakpuasan kerja seringkali disebabkan oleh faktor-faktor higienis seperti beban kerja yang berat, gaji yang tidak memadai, dan kebijakan organisasi yang tidak adil. Sebaliknya, kepuasan

kerja dikaitkan dengan hubungan yang baik dengan rekan kerja dan peluang pengembangan profesional, yang merupakan faktor-faktor motivator.

Penelitian lain oleh (Ibrahim, I. W., Ghazali, I. M., Abdullah, S. A. S., Rahmat, N. H., Hamid, M. H. A., & Azhari, 2023) mengeksplorasi motivasi belajar menggunakan Teori Dua Faktor Herzberg dan menemukan bahwa faktor-faktor motivator seperti pengakuan dan pencapaian memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi belajar individu. Namun, beberapa studi menunjukkan bahwa perbedaan budaya dan konteks organisasi dapat memengaruhi penerapan teori ini. Misalnya, dalam studi oleh (Ramasamy, G., & Liu, 2022) di industri otomotif di Beijing, ditemukan bahwa faktor-faktor higienis seperti kondisi kerja dan keamanan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan faktor-faktor motivator.

Secara keseluruhan, Teori Dua Faktor Herzberg tetap menjadi kerangka kerja yang berguna untuk memahami dinamika kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Penerapan teori ini dalam berbagai konteks organisasi dan budaya membantu manajer dalam merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

2.2 Stress Kerja

2.2.1 Pengertian Stress Kerja

Stres kerja merupakan fenomena psikologis yang terjadi ketika seseorang merasa tertekan oleh tuntutan pekerjaan yang melebihi

kemampuannya untuk mengatasinya. Dalam konteks organisasi, stres kerja sering dianggap sebagai salah satu faktor yang dapat memengaruhi kesehatan mental, produktivitas, dan kinerja karyawan. (Luthfi, M., & Nugraha, 2019) stres kerja adalah respons psikologis dan fisiologis yang muncul akibat tekanan atau tuntutan pekerjaan yang dirasakan melebihi kemampuan individu untuk menyesuaikan diri. Stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan gangguan kesehatan mental dan fisik serta menurunkan kinerja kerja.

(Wibowo, 2019) mendefinisikan stres kerja sebagai keadaan ketegangan mental yang dialami oleh pekerja sebagai akibat dari adanya tekanan pekerjaan, baik dari beban kerja, konflik peran, maupun lingkungan kerja yang kurang kondusif. Stres ini dapat menurunkan efektivitas dan motivasi kerja jika tidak dikelola dengan baik. (Putra, I. N., & Sari, 2020) stres kerja merupakan kondisi psikologis negatif yang timbul karena ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan tersebut. Stres kerja berpotensi menyebabkan kelelahan, gangguan konsentrasi, dan penurunan kinerja karyawan. (Handayani, 2021) menyatakan bahwa stres kerja adalah respon individu terhadap tekanan yang berlebihan di lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kesehatan mental dan fisik serta kinerja kerja. Faktor penyebab stres kerja meliputi beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, konflik interpersonal, dan ketidakjelasan peran.

Stres kerja adalah reaksi psikologis dan fisiologis yang muncul akibat tekanan atau tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan individu

untuk mengatasinya. Stres ini dapat menimbulkan dampak negatif pada kesehatan mental, fisik, dan produktivitas kerja karyawan jika tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja menjadi aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Stres kerja menurut peneliti adalah kondisi psikologis dan fisiologis yang muncul ketika individu merasakan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang dihadapi dengan kemampuan, sumber daya, dan waktu yang dimilikinya untuk memenuhi tuntutan tersebut. Stres ini timbul sebagai respons terhadap tekanan kerja yang berkepanjangan, ketidakjelasan peran, konflik antar rekan kerja, beban kerja berlebih, maupun kurangnya dukungan organisasi. Peneliti memandang bahwa stres kerja merupakan fenomena multidimensional yang tidak hanya berdampak pada kesehatan mental dan fisik karyawan, tetapi juga memengaruhi kualitas hubungan interpersonal dan produktivitas kerja. Dalam konteks organisasi, stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan penurunan motivasi, absensi tinggi, hingga turnover karyawan.

2.2.2 Aspek – Aspek Stress Kerja

Stres kerja merupakan kondisi multidimensional yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal yang berinteraksi dalam lingkungan kerja. Dalam kajian psikologi organisasi dan manajemen sumber daya manusia, terdapat beberapa aspek penting yang dapat memicu timbulnya stres kerja. Pemahaman terhadap aspek-aspek ini menjadi dasar penting dalam mengidentifikasi sumber tekanan serta merancang strategi pengelolaan stres yang efektif dalam organisasi.

1. Beban Kerja (*Workload*)

Salah satu aspek utama penyebab stres kerja adalah beban kerja yang berlebihan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Beban kerja kuantitatif berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, sementara beban kerja kualitatif menyangkut kompleksitas dan tingkat kesulitan pekerjaan. Ketika karyawan merasa tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan ekspektasi atau dalam batas waktu yang ditentukan, maka tekanan psikologis meningkat, yang jika tidak ditangani dapat berdampak negatif pada kinerja dan kesehatan mental.

2. Ketidakjelasan Peran (*Role Ambiguity*)

Ketidakjelasan mengenai tugas, tanggung jawab, dan harapan dari suatu posisi kerja dapat menimbulkan kebingungan dan kecemasan. Ketika seorang karyawan tidak memiliki kejelasan mengenai apa yang seharusnya mereka lakukan atau kepada siapa mereka harus bertanggung jawab, maka potensi terjadinya stres kerja semakin tinggi. Ketidakjelasan peran juga dapat menimbulkan konflik antar individu atau antar bagian dalam organisasi.

3. Konflik Peran (*Role Conflict*)

Konflik peran terjadi ketika seseorang dihadapkan pada tuntutan yang saling bertentangan dalam menjalankan tugasnya. Misalnya, seorang karyawan diminta untuk menyelesaikan pekerjaan

dengan cepat namun juga harus menjaga kualitas yang tinggi, padahal kedua tuntutan tersebut membutuhkan pendekatan yang berbeda. Konflik semacam ini menciptakan dilema psikologis yang memicu stres dan mengganggu stabilitas emosional.

4. Lingkungan Kerja Fisik (*Physical Work Environment*)

Aspek lingkungan kerja yang kurang kondusif—seperti pencahayaan buruk, suhu ruangan yang tidak nyaman, kebisingan tinggi, atau fasilitas kerja yang tidak memadai—dapat menjadi pemicu stres secara fisiologis. Ketidaknyamanan yang terus menerus dalam lingkungan fisik dapat mengganggu konsentrasi, menurunkan produktivitas, dan menimbulkan kelelahan fisik dan mental.

5. Hubungan Interpersonal di Tempat Kerja (*Interpersonal Relationships*)

Kualitas hubungan antara sesama rekan kerja, atasan, dan bawahan juga sangat memengaruhi tingkat stres kerja. Konflik, kurangnya dukungan sosial, komunikasi yang buruk, dan adanya perilaku intimidatif (bullying) di tempat kerja dapat menciptakan tekanan emosional yang signifikan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang harmonis dan suportif cenderung mengurangi tingkat stres dan meningkatkan motivasi kerja.

6. Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*)

Rasa tidak aman terhadap masa depan pekerjaan, seperti ancaman pemutusan hubungan kerja, pengurangan gaji, atau ketidakpastian

organisasi, sering menjadi sumber stres tersendiri. Ketika karyawan merasa tidak memiliki kontrol terhadap keberlangsungan posisinya, maka akan timbul kecemasan berkepanjangan yang mengganggu keseimbangan psikologis dan konsentrasi kerja.

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja

Stres kerja merupakan kondisi yang dipicu oleh berbagai faktor yang berinteraksi dalam lingkungan kerja dan kondisi individu karyawan. Memahami faktor-faktor tersebut penting untuk mengelola dan mengurangi dampak negatif stres di tempat kerja.

a. Beban Kerja (*Workload*)

Menurut (Putra, I. N., & Sari, 2020) beban kerja yang berlebihan merupakan salah satu penyebab utama stres kerja. Ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas fisik dan mental karyawan, hal ini menyebabkan kelelahan dan tekanan psikologis yang berkontribusi pada stres.

b. Konflik Peran (*Role Conflict*)

(Handayani, 2021) menjelaskan bahwa ketidakjelasan atau konflik dalam peran dan tanggung jawab dapat meningkatkan stres. Ketika karyawan mendapatkan instruksi yang saling bertentangan atau tidak jelas, mereka mengalami kebingungan dan tekanan dalam menjalankan tugasnya.

c. Tekanan Waktu (*Time Pressure*)

(Luthfi, M., & Nugraha, 2019) menyebutkan bahwa deadline yang

ketat dan waktu yang terbatas untuk menyelesaikan tugas merupakan faktor yang memicu stres. Tekanan waktu dapat menimbulkan rasa cemas dan meningkatkan risiko kesalahan dalam pekerjaan.

d. Hubungan Interpersonal yang Buruk

Menurut (Wibowo, 2019) konflik dengan atasan, rekan kerja, atau kurangnya dukungan sosial di tempat kerja menjadi faktor signifikan yang memengaruhi tingkat stres karyawan. Hubungan yang kurang harmonis dapat meningkatkan ketegangan emosional dan mengurangi kenyamanan bekerja.

e. Lingkungan Kerja yang Tidak Kondusif

Menambahkan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja, seperti kebisingan, suhu, dan pencahayaan yang tidak sesuai, juga dapat memicu stres. Lingkungan kerja yang buruk membuat karyawan sulit berkonsentrasi dan merasa tidak nyaman.

f. Faktor Individu (Personal Factors)

Selain faktor eksternal, faktor internal seperti kondisi kesehatan, kepribadian, dan cara menghadapi tekanan juga memengaruhi tingkat stres. Putra dan Wahyuni (2020) menyatakan bahwa kemampuan coping karyawan menentukan bagaimana mereka mengelola stres yang muncul.

2.2.4 Indikator Stress Kerja

Stres kerja dapat diamati dan diukur melalui berbagai indikator yang mencerminkan kondisi fisik, mental, dan perilaku seseorang. Indikator-

indikator ini membantu dalam mengenali tanda-tanda stres yang dialami karyawan sehingga dapat segera diantisipasi dan dikelola.

a. Indikator Fisiologis

Indikator fisiologis merujuk pada respon tubuh terhadap tekanan atau stres yang dialami di lingkungan kerja. Menurut para ahli, stres dapat menimbulkan berbagai perubahan fisik seperti meningkatnya denyut jantung, tekanan darah tinggi, ketegangan otot, kelelahan, dan gangguan tidur. Kondisi ini muncul karena tubuh melepaskan hormon stres seperti kortisol dan adrenalin sebagai respon terhadap tekanan kerja. Misalnya, (Putra, I. N., & Sari, 2020) menjelaskan bahwa peningkatan kadar hormon stres ini dapat menyebabkan gangguan kesehatan jangka panjang jika tidak ditangani dengan baik.

b. Indikator Psikologis

Indikator psikologis berkaitan dengan perubahan mental dan emosional yang dialami karyawan saat menghadapi stres kerja. Gejala psikologis yang umum termasuk kecemasan, mudah marah, depresi, perasaan cemas berlebihan, dan menurunnya konsentrasi. Menurut (Handayani, 2021) stres psikologis yang berkepanjangan dapat menyebabkan burnout dan penurunan motivasi kerja, sehingga sangat berpengaruh terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan.

c. Indikator Perilaku

Indikator perilaku adalah perubahan dalam pola tindakan atau

kebiasaan karyawan yang dapat diamati sebagai tanda adanya stres kerja. Beberapa perilaku yang muncul akibat stres antara lain sering terlambat atau absen, penurunan produktivitas, penurunan kualitas kerja, menarik diri dari interaksi sosial, dan penggunaan zat seperti alkohol atau obat-obatan sebagai pelarian. Menurut (Wibowo, 2019) perubahan perilaku ini menjadi sinyal penting bagi organisasi untuk mengambil langkah pencegahan agar stres tidak semakin parah dan berdampak buruk bagi individu maupun perusahaan.

Dalam studi mereka berjudul "*Impact of Job Stress on Employee Performance*", Awan dan Fatima (2020) mengidentifikasi empat indikator utama stres kerja, yaitu:

a. *Work Overload* (Beban Kerja Berlebihan):

Ketika jumlah pekerjaan melebihi kapasitas karyawan dalam batas waktu yang tersedia, maka karyawan cenderung mengalami tekanan mental yang signifikan.

b. *Role Ambiguity* (Ketidakjelasan Peran):

Tidak adanya kejelasan terkait tugas, tanggung jawab, dan harapan dari atasan atau organisasi dapat menyebabkan kebingungan dan stres.

c. *Time Pressure* (Tekanan Waktu):

Tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang sangat terbatas meningkatkan ketegangan psikologis, terutama jika tugas bersifat kompleks.

d. *Work-Life Conflict* (Konflik Kehidupan Kerja dan Pribadi):

Ketidakseimbangan antara waktu untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi pemicu stres karena karyawan merasa terperangkap dalam tuntutan ganda.

Dalam penelitian berjudul “*Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur*”, Handayani dan Prasetyo (2020) mengidentifikasi empat indikator stres kerja sebagai berikut:

a. *Tuntutan Tugas (Job Demand)*:

Stres muncul saat karyawan merasa tugas yang dibebankan terlalu banyak, kompleks, atau menantang melebihi kemampuan atau waktu yang tersedia.

b. *Kontrol Kerja (Lack of Control)*:

Karyawan yang merasa tidak memiliki kendali atas cara mereka menyelesaikan pekerjaan atau tidak diberi ruang untuk berpendapat cenderung mengalami tekanan mental.

c. *Dukungan Sosial yang Rendah*:

Minimnya dukungan dari atasan atau rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dapat menimbulkan rasa terisolasi dan memperparah stres kerja.

d. *Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity)*:

Ketakutan akan kehilangan pekerjaan atau status yang tidak pasti dalam perusahaan dapat menimbulkan tekanan psikologis yang terus-menerus.

2.2.5 Teori Transaksional Stres (*Transactional Theory of Stress*)

Teori Transaksional Stres merupakan salah satu pendekatan paling berpengaruh dalam memahami stres psikologis. Teori ini pertama kali dikembangkan oleh Lazarus dan Folkman pada tahun 1984 dan terus dikembangkan dalam berbagai konteks. Menurut teori ini, stres bukanlah semata-mata respons otomatis terhadap stimulus atau kondisi lingkungan, melainkan merupakan hasil dari transaksi kompleks antara individu dan lingkungan yang berlangsung secara kognitif dan emosional.

Dalam kerangka teori ini, proses stres melibatkan dua bentuk penilaian utama yang disebut sebagai primary appraisal dan secondary appraisal. *Primary appraisal* merujuk pada evaluasi individu terhadap sejauh mana suatu situasi dianggap mengancam, membahayakan, atau menantang kesejahteraannya. Sementara itu, *secondary appraisal* adalah penilaian terhadap sumber daya dan kemampuan yang dimiliki untuk mengatasi situasi tersebut (Lazarus & Folkman, 1984).

Sejumlah studi terbaru memperkuat relevansi teori ini dalam konteks kontemporer. (Silinda, 2019) dalam penelitiannya terhadap mahasiswa pascasarjana, menemukan bahwa bagaimana mahasiswa menilai tekanan akademik sangat menentukan strategi coping yang mereka pilih serta hasil akademik yang dicapai. Ketika mahasiswa memaknai stres sebagai tantangan, mereka lebih cenderung menggunakan strategi problem-focused coping, yang berfokus pada pemecahan masalah secara langsung. Sebaliknya, bila stres dipersepsikan sebagai ancaman, mereka cenderung menggunakan emotion-focused coping, seperti menarik diri atau

menyalahkan diri sendiri.

Sementara itu, (Dillard, 2019) melakukan studi pada para pekerja di bidang telekomunikasi dan menemukan bahwa konflik pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memperburuk persepsi ancaman terhadap situasi kerja. Ketika persepsi terhadap stres tidak diimbangi dengan sumber daya coping yang memadai, hasilnya adalah meningkatnya gejala stres pascatrauma. Penelitian ini menunjukkan pentingnya evaluasi kognitif sebagai inti dari pengalaman stres.

Selanjutnya, (Kivak, 2024) dalam studi konseptualnya menyatakan bahwa teori transaksional menekankan fleksibilitas adaptif dari individu dalam menghadapi stres. Dengan melakukan *reappraisal*—atau evaluasi ulang terhadap situasi dan efektivitas strategi coping yang telah digunakan—individu dapat meningkatkan daya tahan psikologis (resiliensi). Relevansi teori ini sangat tinggi dalam lingkungan kerja modern yang menuntut adaptasi cepat terhadap perubahan dan tekanan multitugas.

Dari berbagai studi tersebut, dapat disimpulkan bahwa Teori Transaksional Stres tidak hanya menjelaskan bagaimana stres terbentuk, tetapi juga memberikan landasan teoritis bagi intervensi psikologis dan manajerial. Penerapan teori ini dalam lingkungan kerja dapat membantu organisasi dalam memahami bagaimana persepsi karyawan terhadap stres mempengaruhi perilaku, kesehatan mental, dan kinerja kerja secara keseluruhan.

2.3 Penelitian Terdahulu

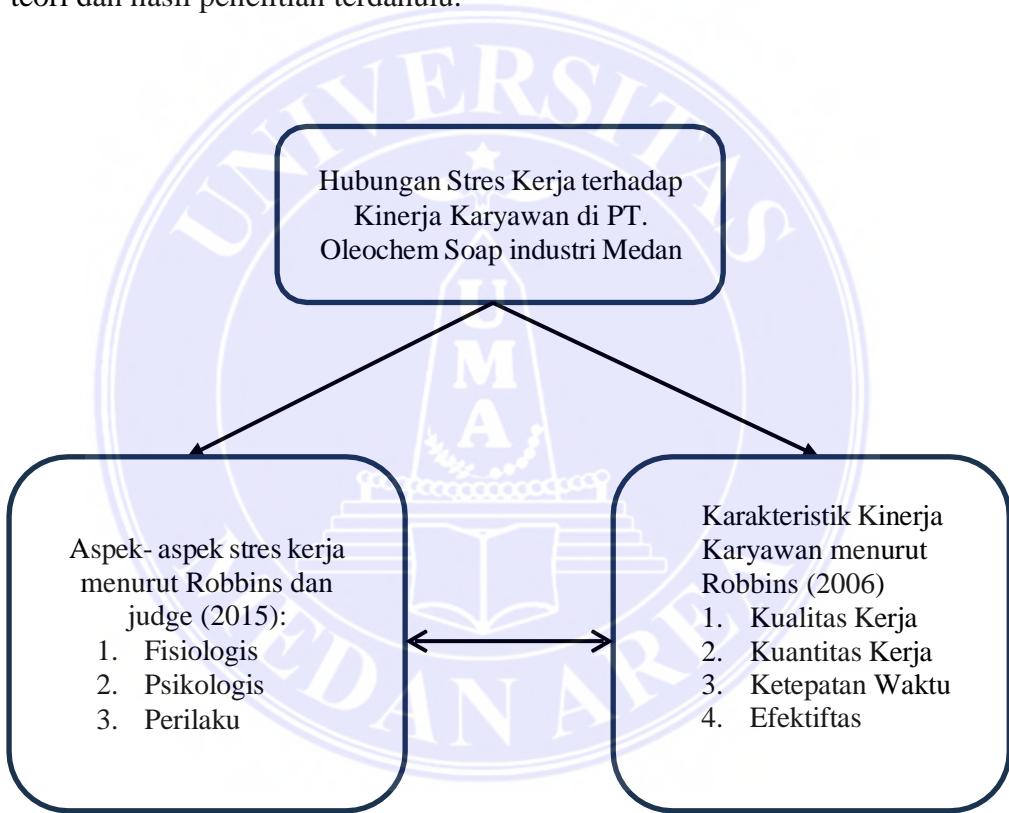
Penelitian ini tidak lepas dari kajian dan temuan sebelumnya yang memiliki relevansi terhadap variabel-variabel yang dikaji. Tinjauan terhadap penelitian terdahulu penting dilakukan sebagai dasar untuk memperkuat argumen teoritis serta memperjelas posisi penelitian ini dalam ranah keilmuan yang ada. Dengan menelaah hasil-hasil penelitian sebelumnya, diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih utuh. Berikut dibawah ini beberapa penelitian terdahulu:

1. Penelitian oleh (Amaliah, N. D., Aulia, R. D., 2023) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi kerja memberikan pengaruh positif signifikan. Temuan ini menegaskan pentingnya peran motivasi dalam mengurangi dampak buruk stres terhadap performa kerja.
2. Sementara itu, (Sumiati, 2019) meneliti pengaruh stres kerja terhadap kinerja dengan variabel moderasi *conscientiousness* di PT Industri Kapal Indonesia. Hasilnya menunjukkan bahwa stres kerja memang berdampak negatif terhadap kinerja, namun pengaruh tersebut dapat ditekan jika individu memiliki tingkat *conscientiousness* (ketelitian dan tanggung jawab) yang tinggi. Ini memperlihatkan peran kepribadian sebagai faktor penyeimbang dalam menghadapi stres.
3. Penelitian oleh (Ustati, R., Rosita, S., 2023) menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi berdampak negatif terhadap komitmen organisasional, yang selanjutnya memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Ini menyoroti pentingnya

komitmen sebagai variabel perantara dalam hubungan antara stres dan kinerja.

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konsep merupakan representasi visual atau naratif yang menjelaskan hubungan antar variabel dalam suatu penelitian berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu.



Sumber : Sugiyono (2017)

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan X : Stres
Kerja Y : Kinerja
Karyawan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Oleochem Soap Industri Medan.

3.1.2 Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya izin penelitian dari kampus sampai surat yang dikeluarkan oleh pihak organisasi dalam bentuk surat telah selesai pengambilan data.

3.2 Bahan dan Alat Penelitian

Terdapat alat yang akan digunakan untuk mendukung penelitian tersebut. Adapun beberapa alat yang akan digunakan yaitu, laptop, printer, google form, perangkat aplikasi seperti Microsoft Office Word 2021 serta SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 27 for windows untuk keperluan analisis data untuk keperluan analisis data.

Dalam pelaksanaan penelitian ini, terdapat beberapa bahan dan alat yang digunakan untuk menunjang proses pengumpulan data dan analisis hasil secara efektif. Bahan penelitian yang dimaksud mencakup dokumen dan literatur yang relevan, seperti jurnal ilmiah, buku referensi, hasil laporan internal perusahaan, dan data sekunder yang berkaitan dengan stres kerja serta kinerja karyawan.

Literatur tersebut digunakan sebagai dasar teoritis dalam

penyusunan instrumen penelitian serta untuk memperkuat landasan konseptual.

Sementara itu, alat penelitian yang digunakan meliputi:

1. Kuesioner

Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama dalam mengumpulkan data primer dari responden, yaitu karyawan PT. Oleochem Soap Industri Medan. Kuesioner ini disusun berdasarkan indikator-indikator stres kerja dan kinerja karyawan yang telah dikembangkan dari teori-teori yang relevan. Instrumen ini menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap masing-masing pernyataan yang diajukan.

2. Alat Tulis dan Formulir Respon

Digunakan untuk mencatat hasil observasi lapangan dan pendataan manual apabila dibutuhkan. Selain itu, alat ini juga berfungsi sebagai backup dalam proses pengumpulan data apabila responden tidak dapat mengisi kuesioner secara daring.

3. Laptop dan Software Pengolah Data (misalnya SPSS)

Digunakan untuk proses input, pengolahan, dan analisis data statistik. Software ini membantu peneliti dalam menguji validitas, reliabilitas, serta analisis korelasi antara variabel stres kerja dan kinerja karyawan.

3.3 Metode Penelitian

3.3.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, yaitu stres kerja (variabel independen/X) dan kinerja karyawan (variabel

dependen/Y). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini menggunakan data berupa angka yang diperoleh melalui kuesioner, kemudian dianalisis secara statistik untuk menghasilkan kesimpulan yang objektif, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Menurut Sugiyono (2019), metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik.

Pendekatan korelasional digunakan karena penelitian ini tidak bermaksud memanipulasi variabel, melainkan hanya mengukur sejauh mana tingkat stres kerja yang dialami karyawan berhubungan dengan kinerja yang mereka tunjukkan. Hal ini sejalan dengan pendapat Arikunto (2014) yang menyatakan bahwa penelitian korelasional bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel serta seberapa erat hubungan tersebut. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai arah dan kekuatan hubungan kedua variabel.

Instrumen penelitian yang digunakan berupa angket tertutup dengan skala Likert lima tingkat, mulai dari *sangat tidak setuju (1)* hingga *sangat setuju (5)*. Skala Likert dipilih karena mampu mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap pernyataan-pernyataan penelitian. Menurut Sugiyono (2019), skala Likert sangat tepat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial. Variabel stres kerja diukur melalui indikator beban kerja, tekanan waktu, konflik peran, dan kondisi lingkungan kerja, sedangkan variabel kinerja karyawan diukur melalui indikator

kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab (Mangkunegara, 2017).

Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan statistik inferensial, melalui uji prasyarat analisis seperti uji normalitas dan uji linearitas untuk memastikan kelayakan data. Selanjutnya, dilakukan uji korelasi Pearson Product Moment untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Menurut Umar (2013), uji korelasi Pearson digunakan untuk mengetahui hubungan linear antara dua variabel kuantitatif. Jika diperlukan, analisis dapat diperluas menggunakan analisis regresi sederhana untuk mengukur seberapa besar kontribusi stres kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Dengan rancangan penelitian kuantitatif korelasional ini, diharapkan dapat diperoleh temuan yang valid dan reliabel mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Oleochem Soap Industri Medan. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan manajemen dalam merumuskan kebijakan strategis guna meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

3.3.2 Identifikasi Variabel

Variabel independen dalam penelitian ini adalah stres kerja. Stres kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang dialami oleh karyawan akibat adanya tekanan atau tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan individu untuk menghadapinya. Stres kerja dapat muncul dari berbagai faktor, seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, konflik peran, serta kurangnya dukungan dari

atasan maupun rekan kerja. Tingkat stres kerja yang tinggi dapat berdampak negatif terhadap kondisi fisik maupun mental karyawan, dan pada akhirnya memengaruhi performa kerja mereka.

Sementara itu, variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan mengacu pada hasil kerja atau pencapaian yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja ini dapat diukur dari berbagai indikator, seperti kualitas kerja, kuantitas output, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, inisiatif, dan tanggung jawab. Kinerja yang optimal sangat diperlukan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian, fokus dari penelitian ini adalah untuk mengkaji sejauh mana tingkat stres kerja yang dialami karyawan berhubungan dengan tingkat kinerja yang mereka tunjukkan. Identifikasi kedua variabel ini sangat penting untuk menentukan arah penelitian dan pemilihan instrumen yang tepat dalam proses pengumpulan serta analisis data.

Variabel dalam penelitian ini ada dua, yaitu :

- 1). Variabel terikat (Y) : Kinerja Karyawan
- 2). Variabel bebas (X) : Stress Kerja

3.3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi dari operasional setiap variabel dalam penelitian ini, akan dijelaskan secara satu-persatu sebagai berikut. Maka pengelompokan variabel-variabel yang mencakup dalam judul tersebut dibagi menjadi tiga variabel yaitu:

1. Variabel Bebas (Stress Kerja X)

Pengertian variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen). Stres kerja menurut peneliti adalah kondisi psikologis dan fisiologis yang muncul ketika individu merasakan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang dihadapi dengan kemampuan, sumber daya, dan waktu yang dimilikinya untuk memenuhi tuntutan tersebut. Stres ini timbul sebagai respons terhadap tekanan kerja yang berkepanjangan, ketidakjelasan peran, konflik antar rekan kerja, beban kerja berlebih, maupun kurangnya dukungan organisasi.

- a) Indikator Fisiologis
- b) Indikator Psikologis
- c) Indikator Perilaku

2. Variabel Terikat (Kinerja Karyawan Y)

Kinerja karyawan menurut peneliti adalah tingkat pencapaian hasil kerja individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan standar yang telah ditetapkan organisasi, yang mencerminkan integrasi antara kompetensi, kedisiplinan, motivasi, dan ketahanan psikologis individu dalam menghadapi tekanan kerja. Kinerja ini tidak hanya diukur dari hasil kuantitatif seperti produktivitas atau ketepatan waktu, tetapi juga dari aspek kualitatif seperti kualitas layanan,

kepatuhan terhadap prosedur, partisipasi aktif, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja.

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas Kerja
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Efektivitas

3.3.4 Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Dalam suatu penelitian, populasi merupakan keseluruhan subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi sasaran generalisasi dari hasil penelitian. Menurut Sugiyono (2017:117), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Pada penelitian ini, populasi adalah seluruh karyawan PT. Oleochem Soap Industri Medan yang berjumlah 303 orang. Karena jumlah populasi cukup besar, peneliti tidak mungkin meneliti seluruh anggota populasi. Oleh karena itu, peneliti menentukan sampel dengan menggunakan rumus Slovin agar jumlah sampel tetap representatif namun efisien.

2. Sampel

Dalam penelitian ini, jumlah populasi adalah sebanyak 303 orang, yaitu seluruh karyawan pada suatu perusahaan yang menjadi objek penelitian. Untuk menentukan jumlah sampel yang representatif namun tetap efisien, peneliti

menggunakan rumus Slovin, yaitu rumus statistik yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi jika tidak diketahui standar deviasi populasi.

Rumus Slovin:

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

Keterangan

: n = jumlah

sampel

N = jumlah populasi (303 orang)

e = tingkat kesalahan (*margin of error*) yang ditoleransi

Peneliti menetapkan batas toleransi kesalahan (*error margin*) sebesar 10% (0,10) untuk memperoleh jumlah sampel di bawah 100 responden, mengingat keterbatasan waktu, sumber daya, serta efisiensi pelaksanaan penelitian di lapangan.

Perhitungan:

$$n = \frac{303}{1 + 303 \cdot (0,10)^2} = \frac{303}{1 + 303 \cdot 0,01}$$

$$n = \frac{303}{1 + 3,03} = \frac{303}{4,03} \approx 75,18$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah **75 orang**. Jumlah ini dianggap cukup representatif karena telah dipilih secara proporsional dari populasi yang ada dan mengikuti kaidah statistika.

3.3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2016) berdasarkan teknik pengumpulan data penelitian kuantitatif dapat dilakukan dengan cara:

1. Kuisioner

Menurut (Sugiyono, 2017:81) kuisioner/angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam kuisioner ini nantinya akan digunakan model pertanyaan tertutup, yaitu bentuk pertanyaan yang sudah disertai alternative jawaban sebelumnya sehingga responden dapat memiliki salah satu dari alternative jawaban tersebut.

Proses pengolahan data pada penelitian ini menggunakan Skala Likert. Menurut (Sugiyono, 2017:76) yang dimaksud dengan Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitina. Peneliti memberikan lima alternatif jawaban kepada responden demi mendukung keperluan analisis kuantitatif penelitian yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.2 Instrumen Skala Likert

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

Sumber : Sugiyono (2021)

2. Studi Pustaka

Merupakan metode pengumpulan data dengan cara membaca dan menganalisa serta mengolah data dan informasi dengan melakukan kegiatan kepustakaan melalui buku-buku, jurnal, penelitian terdahulu dan sumber lain yang relevan dengan materi yang akan digunakan dalam penelitian.

3.3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas atau validitas terbatas pada tingkat kemampuan instrumen pengukuran untuk mengenali sesuatu yang merupakan tujuan utama pengukuran yang dilakukan oleh instrumen pengukuran. Jika instrumen pengukur mengukur apa yang diukur dan dapat memberikan hasil yang akurat dan konsisten, instrumen pengukuran dinyatakan efektif dan mencerminkan penentuan dan keakuratan fungsi pengukurannya (Wayne & Camar, 2014). Metode yang digunakan untuk menguji keabsahan instrumen pengukuran dalam penelitian ini adalah Korelasi Total Item yang Diperbaiki dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27 untuk Windows.

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan

kepercayaan, keterasalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya.

Hasil pengukuran dianggap dapat dipercaya jika, dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama, diperoleh hasil yang relatif konsisten, asalkan kondisi dalam diri subjek yang diukur tidak berubah (Leech et al, 2015). Metode analisis reliabilitas instrumen yang digunakan adalah teknik *Alpha Cronbach*, dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27 untuk Windows.

3.3.7 Teknik Analisis Data

Data yang dikumpulkan dianalisis secara statistik menggunakan teknik *korelasional product moment*. Alasan mengapa para peneliti menggunakan dalam menganalisis data untuk analisis *korelasional product moment* adalah bahwa dalam penelitian ini kami ingin melihat variabel independen dengan variabel dependen.

Tes penerimaan pertama kali dilakukan sebelum analisis data dilakukan dengan teknik analisis *product moment* yaitu:

- Uji normalitas, yaitu untuk melihat distribusi data penelitian masing- masing variabel telah menyebar secara normal.
- Uji linieritas, yaitu untuk melihat data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

3.3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas atau validitas terbatas pada tingkat kemampuan instrumen pengukuran untuk mengenali sesuatu yang merupakan tujuan utama pengukuran yang dilakukan oleh instrumen pengukuran. Jika instrumen pengukur mengukur apa yang diukur dan dapat memberikan hasil yang

akurat dan konsisten, instrumen pengukuran dinyatakan efektif dan mencerminkan penentuan dan keakuratan fungsi pengukurannya (Wayne & Camar, 2014). Metode yang digunakan untuk menguji keabsahan instrumen pengukuran dalam penelitian ini adalah Korelasi Total Item yang Diperbaiki dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27 untuk Windows.

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keterasalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dianggap dapat dipercaya jika, dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama, diperoleh hasil yang relatif konsisten, asalkan kondisi dalam diri subjek yang diukur tidak berubah (Leech et al, 2015). Metode analisis reliabilitas instrumen yang digunakan adalah teknik *Alpha Cronbach*, dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27 untuk Windows.

3.3.9 Teknik Analisis Data

Data yang dikumpulkan dianalisis secara statistik menggunakan teknik *korelasional product moment*. Alasan mengapa para peneliti menggunakan dalam menganalisis data untuk analisis *korelasional product moment* adalah bahwa dalam penelitian ini kami ingin melihat variabel independen dengan variabel dependen.

Tes penerimaan pertama kali dilakukan sebelum analisis data dilakukan dengan teknik analisis *product moment* yaitu:

- Uji normalitas, yaitu untuk melihat distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- Uji linieritas, yaitu untuk melihat data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

3.4 Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian merupakan tahapan-tahapan sistematis yang dilakukan oleh peneliti dalam rangka memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, prosedur yang dilakukan mencakup tiga tahap utama, yaitu: persiapan administrasi, persiapan alat ukur, dan pelaksanaan penelitian.

1. Persiapan Administrasi

Pada tahap ini, peneliti melakukan berbagai kegiatan administratif yang diperlukan sebelum pengumpulan data dilakukan. Langkah-langkah dalam tahap ini meliputi:

- a) Mengajukan surat izin penelitian ke institusi terkait, baik dari lembaga pendidikan maupun dari perusahaan tempat penelitian dilakukan (PT. Oleochem Soap Industri Medan).
- b) Melakukan koordinasi dengan pihak manajemen perusahaan untuk mendapatkan izin distribusi kuesioner kepada para karyawan.
- c) Menyusun jadwal pelaksanaan pengumpulan data agar tidak mengganggu aktivitas kerja karyawan.

Tahap ini penting untuk memastikan kelancaran proses

pengumpulan data dan untuk menjaga etika serta profesionalitas dalam pelaksanaan penelitian.

2. Persiapan Alat Ukur

Tahap ini melibatkan perancangan dan validasi instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden.

Tabel 3.3
Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Stress Kerja Sebelum Uji Coba

No	Aspek-aspek Stress Kerja	Nomor Butir		Jumlah
		Favourable	Unfavourable	
1.	Fisiologis	-	5, 12, 21	3
2.	Psikologis	1, 2, 4, 6, 7, 8, 10, 11, 13, 16, 17, 18, 19, 20	-	14
3.	Perilaku	3, 9, 14, 15	-	4
Jumlah		18	3	21

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Metode penyusunan skala yang peneliti gunakan adalah metode likert dengan 4 pilihan jawaban yaitu “Sangat Setuju”, “Setuju”, “Tidak Setuju”, dan “Sangat Tidak Setuju”. Pernyataan dalam skala dirancang dengan bentuk pernyataan positif (favourable) dan negatif (unfavourable). Penilaian yang diberikan untuk jawaban aitem favourable, yaitu Ya = 1 dan Tidak = 0. Sedangkan untuk aitem unfavourable penilaian yang diberikan sebaliknya, jawaban Ya = 0 dan Tidak = 1.

Tabel 3.4
Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kinerja Karyawan
Sebelum Uji Coba

No	Aspek-aspek Kinerja Karyawan	Nomor Butir		Jumlah
		Favourable	Unfavourable	
1.	Kualitas Kerja	1, 2, 3, 4, 5	-	5
2.	Kuantitas Kerja	7, 8, 9, 10	6	5
3.	Ketepatan Waktu	11, 13, 15	12, 14	5
4	Efektifitas	16, 17, 18, 19, 20	-	5
Jumlah		18	3	21

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Skala ini didasarkan pada skala Likert dengan 4 opsi jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Pernyataan pada skala ini juga dalam bentuk favourable dan unfavourable. Dengan kriteria nilai pada pernyataan favourable yang didasarkan skala Likert ini yaitu nilai 4 opsi jawaban Sangat Sesuai (SS), nilai 3 opsi jawaban Sesuai (S), nilai 2 opsi jawaban Tidak Sesuai (TS) dan nilai 1 opsi jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS). Sedangkan untuk pernyataan unfavourable, nilai 1 opsi jawaban Sangat Sesuai (SS), nilai 2 opsi Sesuai (S), nilai 3 opsi jawaban Tidak Sesuai (TS), dan nilai 4 opsi jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS).

- Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang terdiri dari dua variabel utama: stres kerja dan kinerja karyawan.
- Penyusunan kuesioner didasarkan pada teori-teori yang relevan.

Untuk stres kerja, indikator disusun mengacu pada teori dari

Robbins (2016), yang mencakup faktor lingkungan kerja, tekanan tugas, dan hubungan interpersonal. Sementara itu, indikator kinerja karyawan merujuk pada teori dari Mangkunegara (2015) yang mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kerja sama.

- c) Sebelum digunakan secara luas, kuesioner diuji coba terlebih dahulu (uji validitas dan reliabilitas) untuk memastikan bahwa setiap item pertanyaan dapat mengukur variabel yang dimaksud secara akurat.

3. Pelaksanaan Penelitian

Tahap ini merupakan kegiatan inti dari proses penelitian, yaitu pelaksanaan pengumpulan data:

- a) Kuesioner dibagikan langsung kepada seluruh responden, yaitu sebanyak 50 karyawan PT. Oleochem Soap Industri Medan, sesuai dengan teknik sensus.
- b) Peneliti memberikan penjelasan mengenai maksud dan tujuan penelitian serta cara pengisian kuesioner untuk menghindari kesalahpahaman.
- c) Setelah data terkumpul, peneliti melakukan pengecekan kelengkapan dan konsistensi jawaban sebelum masuk ke tahap analisis data.
- d) Tahap ini juga mencakup pencatatan hasil, dokumentasi proses, dan pengamanan data yang telah diperoleh agar siap dianalisis.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Oleochem Soap Industri Medan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin menurun pula kinerja yang ditunjukkan. Hal ini terlihat dari penurunan produktivitas, kesalahan kerja yang meningkat, serta menurunnya motivasi dan konsentrasi dalam bekerja.
2. Faktor penyebab stres kerja diantaranya adalah beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, konflik antar rekan kerja maupun atasan, serta kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.
3. Meskipun demikian, sebagian karyawan yang mampu mengelola stres dengan baik dapat mempertahankan kinerjanya melalui strategi coping seperti mencari dukungan sosial, pengendalian diri, dan pemecahan masalah secara terencana.
4. Penelitian ini membuktikan bahwa pengelolaan stres kerja yang efektif sangat penting untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

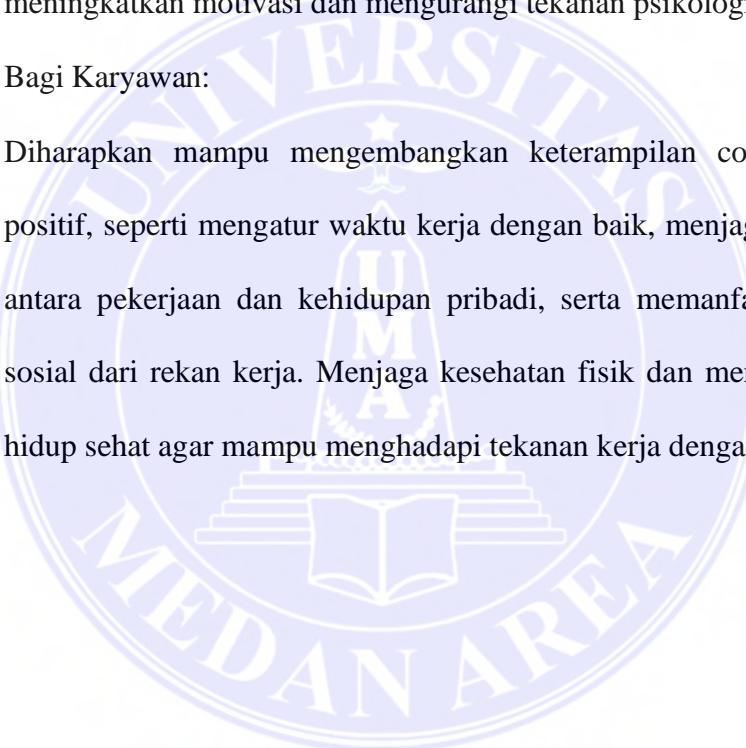
Document Accepted 7/1/26

1. Bagi Manajemen Perusahaan:

Menyusun strategi manajemen stres, misalnya dengan memberikan konseling, program pelatihan manajemen stres, dan memperhatikan keseimbangan beban kerja karyawan. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan bawahan. Memberikan penghargaan atau apresiasi atas hasil kerja karyawan untuk meningkatkan motivasi dan mengurangi tekanan psikologis.

2. Bagi Karyawan:

Diharapkan mampu mengembangkan keterampilan coping stres yang positif, seperti mengatur waktu kerja dengan baik, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta memanfaatkan dukungan sosial dari rekan kerja. Menjaga kesehatan fisik dan mental melalui pola hidup sehat agar mampu menghadapi tekanan kerja dengan lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

Al Maqbali, M., Al Kalbani, T., & Al Sinani, M. (2020). *The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals*. *Journal of Taibah University Medical Sciences*, 15(2), 129–135. <https://doi.org/10.1016/j.jtumed.2020.02.002>.

Amaliah, N. D., Aulia, R. D., & M. (2023). *Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Kota Makassar*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2), 115-124.

Ardhana, N., Suroso, S., & Prasetyo, E. T. (2023). *Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinwa Makmur Perkasa Pratama*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(3), 134- 142.

Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review. *Personnel Psychology*, 31(4), 665–699. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x>

Dillard, D. M. (2019). *The Transactional Theory of Stress and Coping: Predicting Posttraumatic Distress in Telecommunicators* [Disertasi doktoral, Walden University]. *Walden Dissertations and Doctoral Studies*. <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/6719/>.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). McGraw-Hill.

Handayani, R. (2021). *Manajemen Stres dan Kesejahteraan Karyawan*. Bandung: Alfabeta.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Handoko, T. H. (2014). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE Yogyakarta.

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Ibrahim, I. W., Ghazali, I. M., Abdullah, S. A. S., Rahmat, N. H., Hamid, M. H. A., & Azhari, S. H. A. (2023). *Exploring Motivation for*

Learning Using Herzberg's Two Factor Theory. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 13(3), 1007–1024. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v13-i3/16480>.

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Kivak, R. (2024). *Transactional model of stress and coping. EBSCO Research Starters*. <https://www.ebsco.com/research-starters/psychology/transactional-model-stress-and-coping>.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.

Luthfi, M., & Nugraha, A. (2019). *Manajemen Stres di Tempat Kerja. Jurnal Psikologi Industri, 12(1), 34-42*.

Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.

Nur'Aini, A., & Fauziah, G. (2024). *Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Adhya Graha Kencana Tangerang Banten. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan, 6(2), 112-120*.

Nurdianty, T. (2019). *Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitsubishi Krama Yudha Motors and Manufacturing. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 5(2), 99-107*.

Özsoy, E. (2019). *An Empirical Test of Herzberg's Two-Factor Motivation Theory. Marketing and Management of Innovations, 1, 11–20*.

Pandhita, I. P. W., Setiawan, I. M. A., & Lestari, I. G. A. M. D. (2023). *Pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Cukup Mandiri. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Bali, 8(1), 101-110*.

Putra, I. N., & Sari, D. P. (2020). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 14(2), 50-59*.

Ramasamy, G., & Liu, Y. (2022). *Employee satisfaction in the sales department of the automobile industry in Beijing, China: an approach with Herzberg's two-factor theory. Journal of Human*

Resource and Sustainability Development, 10(1), 1–12.
<https://doi.org/10.4236/jhrss.2022.101001>.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational behavior (18th ed.). Pearson.

Salsabilla, R. S., Alamsyah, R., & Purnamasari, T. (2022). *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Geoservices Bandung. Jurnal Administrasi Bisnis, 10(1), 65-72.*

Silaban, R. J. E., & Indirasari, I. (2023). *Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia Area Gelora Bung Kurni. Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia, 13(1), 87-94.*

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil.* Refika Aditama.

Siagian, S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia.* Bumi Aksara.

Silinda, F. T. (2019). *transactional approach to predicting stress experienced when writing dissertations. South African Journal of Psychology, 49(1), 90–*

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung :Alfabeta,. CV.

Sumiati. (2019). *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan conscientiousness sebagai variabel moderating pada PT Industri Kapal Indonesia (Persero).* Jurnal Ilmu Manajemen, 7(1), 45-53.

Suprihanto, J. (2019). *Produktivitas Karyawan dan Organisasi.* Yogyakarta: BPFE.

Surachman, R. (2025). *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Tirta Sriwijaya Maju (Perseroda).* Jurnal Produktivitas Kerja, 4(1), 55-64.

Ustati, R., Rosita, S., & H. (2023). *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada PT. Pegadaian Area Jambi.* Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 9(1), 87-96.

Wibowo, A. (2019). *Psikologi Kerja dan Organisasi.* Jakarta: Rajawali Pers.



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/1/26

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)7/1/26



KUESIONER

Yth. Responden,
Salam sejahtera,

Saya mengajukan kuesioner ini kepada Bapak/Ibu/Saudara sebagai salah satu instrumen penelitian guna memperoleh data yang valid dan akurat. Partisipasi dan jawaban jujur dari Bapak/Ibu/Saudara sangat penting untuk keberhasilan penelitian ini.

Kuesioner ini terdiri dari beberapa bagian yang berisi pertanyaan terkait dengan bidang pekerjaan dan peran dalam pengelolaan serta pemanfaatan anggaran daerah. Jawaban yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

Petunjuk pengisian :

Berikan tanda centrang (ü) pada jawaban yang anda anggap paling setuju.

4	= Sangat Setuju
3	= Setuju
2	= Tidak Setuju
1	= Sangat Tidak Setuju

Hormat Saya,

1. Stress Kerja (X)

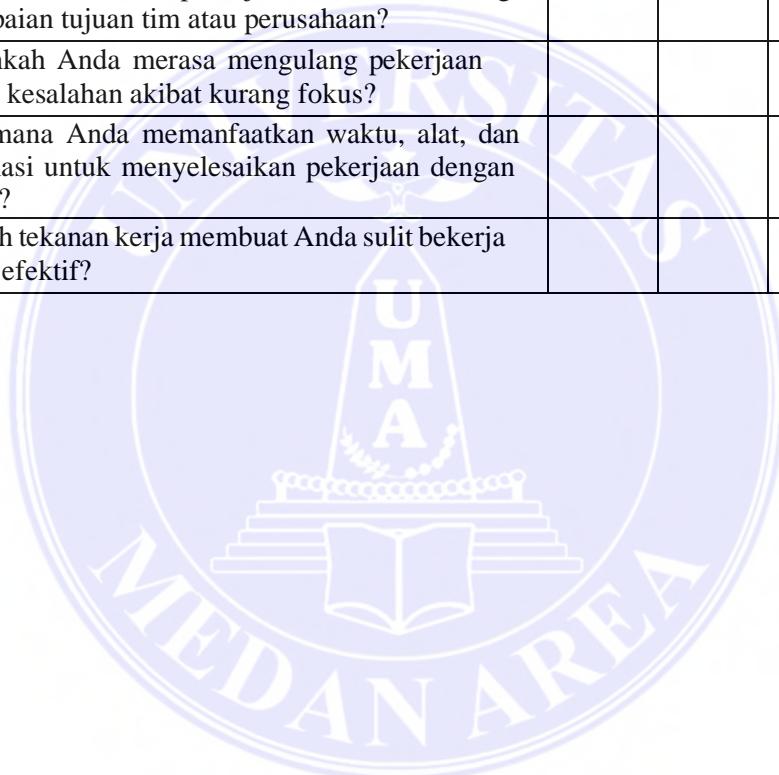
No	Pernyataan	SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)
Indikator fisiologis					
1	Apakah Anda pernah mengalami gangguan tidur (sulit tidur, tidur tidak nyenyak) karena tekanan pekerjaan?				
2	Apakah Anda sering merasa lelah atau lesu saat bekerja, meskipun sudah cukup beristirahat?				
3	Apakah Anda pernah mengalami sakit kepala, gangguan pencernaan, atau keluhan fisik lainnya saat tekanan pekerjaan meningkat?				
4	Bagaimana kondisi kesehatan Anda selama menghadapi tekanan kerja di perusahaan ini?				
5	Apakah Anda merasa detak jantung atau napas meningkat saat menghadapi pekerjaan yang menumpuk atau tenggat waktu yang ketat?				
6	Seberapa sering Anda merasa kehilangan nafsu makan atau mengalami perubahan pola makan saat stres kerja meningkat?				
7	Pernahkah Anda mengalami penurunan daya tahan tubuh (sering sakit) yang Anda rasa berkaitan dengan pekerjaan?				
Indikator psikologis					
8	Bagaimana perasaan Anda saat menghadapi tekanan atau tuntutan pekerjaan yang tinggi?				
9	Apakah Anda pernah merasa cemas, tegang, atau mudah marah saat menghadapi beban kerja?				
10	Apakah Anda pernah merasa kehilangan motivasi atau semangat dalam bekerja karena tekanan kerja?				
11	Bagaimana pengaruh tekanan kerja terhadap rasa percaya diri Anda saat menjalankan tugas?				
12	Apakah Anda merasa mengalami gangguan konsentrasi atau sulit fokus saat bekerja?				
13	Apakah Anda merasa terbebani oleh ekspektasi atasan atau target yang harus dicapai?				
14	Pernahkah Anda merasa stres kerja memengaruhi kesehatan mental atau emosi Anda secara keseluruhan?				
Indikator perilaku					
15	Apakah stres kerja pernah membuat Anda menjadi lebih mudah marah atau sensitif terhadap rekan kerja?				
16	Pernahkah Anda menunda-nunda pekerjaan atau merasa tidak produktif saat berada di bawah tekanan?				

17	Bagaimana sikap Anda terhadap tanggung jawab pekerjaan saat merasa stres? Apakah ada perubahan?				
18	Apakah Anda pernah merasa ingin menghindari pekerjaan atau lingkungan kerja karena stres?				
19	Pernahkah Anda mengalami peningkatan kebiasaan buruk (seperti merokok lebih banyak atau makan berlebihan) saat menghadapi stres kerja?				
20	Apakah stres kerja pernah membuat Anda absen atau meminta izin lebih sering dari biasanya?				
21	Bagaimana stres kerja memengaruhi interaksi sosial Anda dengan rekan kerja di tempat kerja?				

2. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)
Kualitas Kerja					
1	Bagaimana Anda memastikan bahwa pekerjaan yang Anda hasilkan memenuhi standar kualitas perusahaan?				
2	Apakah Anda merasa mampu menyelesaikan tugas dengan baik meskipun dalam tekanan pekerjaan?				
3	Sejauh mana Anda merasa bangga dengan hasil kerja Anda sehari-hari?				
4	Apakah Anda sering menerima masukan atau koreksi dari atasan terkait kualitas pekerjaan Anda?				
5	Menurut Anda, bagaimana stres kerja memengaruhi kualitas hasil kerja Anda?				
Kuantitas Kerja					
6	Apakah Anda merasa mampu menyelesaikan semua target pekerjaan harian Anda?				
7	Bagaimana Anda mengatur prioritas tugas saat beban kerja sedang tinggi?				
8	Apakah Anda merasa produktivitas Anda terganggu saat mengalami tekanan kerja?				
9	Pernahkah Anda merasa jumlah pekerjaan melebihi kemampuan Anda dalam satu hari kerja?				
10	Apa strategi Anda dalam menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah besar secara efisien?				
Ketepatan Waktu					
11	Seberapa sering Anda menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai deadline yang ditentukan?				

12	Apakah stres kerja membuat Anda kesulitan dalam mengelola waktu kerja?				
13	Apa yang biasanya menyebabkan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan?				
14	Bagaimana Anda menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang memiliki deadline mendadak?				
15	Apakah Anda merasa terburu-buru atau tertekan saat bekerja dengan tenggat waktu yang ketat?				
Efektifitas					
16	Bagaimana Anda menilai efektivitas cara kerja Anda selama ini?				
17	Apakah Anda merasa pekerjaan Anda mendukung pencapaian tujuan tim atau perusahaan?				
18	Pernahkah Anda merasa mengulang pekerjaan karena kesalahan akibat kurang fokus?				
19	Bagaimana Anda memanfaatkan waktu, alat, dan informasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efisien?				
20	Apakah tekanan kerja membuat Anda sulit bekerja secara efektif?				





No	Umur	Kelamin
1	1	1
2	1	1
3	1	1
4	1	1
5	1	1
6	1	1
7	1	1
8	1	1
9	1	1
10	1	1
11	1	1
12	1	1
13	1	1
14	2	1
15	2	1
16	2	1
17	2	1
18	2	1
19	2	1
20	2	1
21	2	1
22	2	1
23	2	1
24	2	1
25	2	1
26	2	1
27	2	2
28	2	2
29	2	2
30	2	2
31	2	2
32	2	2
33	2	2
34	2	2
35	2	2
36	2	2
37	2	2
38	2	2
39	2	2
40	2	2
41	2	2
42	2	2

UNIVERSITAS MEDAN AREA

43	2	2
44	2	2
45	2	2
46	2	2
47	2	2
48	2	2
49	2	2
50	2	2
51	2	2
52	3	2
53	3	2
54	3	2
55	3	2
56	3	2
57	3	2
58	3	2
59	3	2
60	3	2
61	3	2
62	3	2
63	3	2
64	3	2
65	3	2
66	3	2
67	3	2
68	3	2
69	3	2
70	3	2
71	3	2
72	3	2
73	3	2
74	3	2
75	3	2

No	Stress Kerja (X)														Total						
	X1							X2							X3						
	P1.X1	P2.X1	P3.X1	P4.X1	P5.X1	P6.X1	P7.X1	P8.X2	P9.X2	P10.X2	P11.X2	P12.X2	P13.X2	P14.X2	P15.X3	P16.X3	P17.X3	P18.X3	P19.X3	P20.X3	P21.X3
1	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4
2	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	92
3	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	2	5	4	4	4	3	4	84
4	3	5	4	5	4	3	4	4	3	5	5	3	4	3	5	4	3	4	5	4	85
5	4	4	5	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	2	5	5	4	4	5	4	87
6	3	4	4	3	5	3	3	4	3	4	4	5	5	3	3	5	5	4	4	5	4
7	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	94
8	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	88
9	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	90
10	5	5	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	5	91
11	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	2	4	3	3	4	4	4	3	5
12	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	82
13	4	4	5	4	5	5	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	81
14	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	3	3	5	4	5	4	86
15	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	82
16	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	78
17	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	88
18	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	96
19	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	3	5	4	89
20	5	4	5	5	4	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	92
21	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	87
22	4	4	5	5	5	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	3	88	
23	5	4	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	4	3	3	4	4	4	5	4	90
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	84
25	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	83
26	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	99
27	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	3	2	2	3	5	5	4	4	80
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	86
29	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	5	3	79
30	3	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	3	3	3	4	5	3	4	3	83
31	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	88
32	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	85
33	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	84
34	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	3	90
35	4	4	5	5	4	5	2	3	4	3	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	86
36	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	85
37	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	3	3	5	5	3	5	5	92
38	3	4	5	5	5	5	3	3	3	3	5	4	3	3	3	5	5	4	5	5	86
39	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	87
40	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	94
41	4	4	3	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	3	86
42	5	4	4	4	5	4	3	3	5	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	85
43	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	86
44	4	5	4	5	5	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	87
45	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	83
46	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	88
47	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	81
48	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	99
49	4	4	5	4	5	4	4	4	2	4	4	5	4	2	2	4	3	5	5	3	82
50	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	92
51	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
52	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	92
53	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	5	5	3	3	4	4	4	5	4	85
54	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	85
55	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	93
56	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	92
57	5	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	5	3	3	5	4	3	87
58	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
59	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	90
60	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	87
61	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	86
62	3	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	91
63	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	84
64	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	3	3	4	5	4	5	4	3	87
65	3	4	5	5	4	5	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	5	83
66	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	93
67	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	94
68	4	4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	91
69	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	97
70	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	86
71	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	5	5	4	4	4	4	3	4	4	84
72	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4	80
73	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	88
74	4	5	4	5	4</td																

No	Kinerja Karyawan (Y)																			
	Y.1					Y.2					Y.3					Y.4				
P1.Y1	P2.Y1	P3.Y1	P4.Y1	P5.Y1	P6.Y2	P7.Y2	P8.Y2	P9.Y2	P10.Y2	P11.Y3	P12.Y3	P13.Y3	P14.Y3	P15.Y3	P16.Y4	P17.Y4	P18.Y4	P19.Y4	P20.Y4	
1	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	77
2	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	80
3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	84
4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	82
5	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	5	75
6	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	79
7	3	4	4	4	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	3	4	5	5	5	86
8	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	2	84
9	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	83
10	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	3	2	77
11	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	74
12	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	82
13	3	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	77
14	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	84
15	4	4	3	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
16	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	5	5	3	77
17	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	78
18	5	5	5	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	88
19	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	85
20	3	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	87
21	4	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	80
22	3	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	85
23	5	3	4	5	4	5	4	4	5	2	4	4	5	5	4	4	5	5	4	86
24	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	79
25	4	1	3	4	4	4	5	5	2	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	83
26	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	4	93
27	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	86
28	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	83
29	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	84
30	4	3	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	3	3	4	5	5	87
31	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	80
32	4	4	3	4	4	4	4	5	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	80
33	4	5	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	3	80
34	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	87
35	3	3	4	3	4	4	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	82
36	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	82
37	3	3	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	84
38	4	5	3	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	3	5	4	3	83
39	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	82
40	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	79
41	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	82
42	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	84
43	3	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	3	81
44	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	5	87
45	4	4	3	4	4	5	5	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	78
46	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	82
47	4	4	4	3	4	4	5	4	4	2	4	4	4	5	3	4	4	5	4	79
48	5	5	5	3	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	3	5	5	4	4	86
49	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	92	
50	3	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	93
51	4	4	5	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	78
52	3	4	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	85
53	5	3	4	5	3	5	4	5	4	3	4	4	5	5	3	4	5	3	3	82
54	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	5	5	86
55	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	86
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	98
57	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	85
58	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	81
59	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	86
60	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	84
61	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	82
62	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	82
63	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	82
64	4	3	4	5	5	3	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	86
65	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	81
66	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	85
67	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	4	3	86
68	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	90
69	3	3	4	3	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	4	4	5	85
70	4	4	3	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	75
71	3	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	87
72	4	5	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	81
73	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	83
74	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	83
75	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	82



Scale: KINERJA**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	75	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	20

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
K1	3.84	.594	75
K2	3.97	.657	75
K3	4.01	.581	75
K4	3.91	.681	75
K5	3.93	.723	75
K6	4.31	.657	75
K7	4.25	.595	75
K8	4.17	.601	75
K9	4.12	.636	75
K10	4.05	.899	75
K11	4.41	.595	75
K12	4.27	.475	75
K13	4.33	.502	75
K14	4.40	.545	75
K15	3.99	.707	75
K16	4.27	.600	75
K17	4.20	.520	75
K18	4.31	.545	75
K19	4.33	.553	75
K20	4.00	.854	75

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	79.24	16.671	.317	.868
K2	79.11	16.988	.321	.882
K3	79.07	16.955	.363	.875
K4	79.17	15.443	.405	.836
K5	79.15	15.397	.380	.839
K6	78.77	17.367	.050	.892
K7	78.83	17.361	.372	.887
K8	78.91	16.464	.356	.862
K9	78.96	16.823	.362	.875
K10	79.03	15.378	.368	.858
K11	78.67	16.955	.356	.876
K12	78.81	18.046	-.049	.897
K13	78.75	16.759	.359	.864
K14	78.68	17.977	-.043	.800
K15	79.09	16.815	.331	.881
K16	78.81	16.857	.374	.873
K17	78.88	16.891	.314	.869
K18	78.77	16.070	.391	.846
K19	78.75	16.516	.378	.860
K20	79.08	15.669	.248	.862

$$20-3 = 17 \times 4 + 17 \times 1 / 2 = 42,5$$

Reliability**Scale: STRESS KERJA****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	75	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	21

	Mean	Std. Deviation	N
SK1	4.07	.644	75
SK2	4.31	.492	75
SK3	4.28	.534	75
SK4	4.41	.595	75
SK5	4.27	.475	75
SK6	4.45	.664	75
SK7	4.07	.759	75
SK8	3.97	.697	75
SK9	3.99	.814	75
SK10	4.04	.646	75
SK11	4.33	.502	75
SK12	4.40	.545	75
SK13	3.88	.734	75
SK14	3.76	.803	75
SK15	3.89	.863	75
SK16	4.40	.615	75
SK17	4.08	.539	75
SK18	4.27	.600	75
SK19	4.20	.520	75
SK20	3.97	.545	75
SK21	4.19	.630	75

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SK1	83.16	18.569	.361	.890
SK2	82.92	19.831	.309	.810
SK3	82.95	19.808	.388	.812
SK4	82.81	19.154	.384	.801
SK5	82.96	21.417	-.149	.842
SK6	82.77	19.583	.364	.815
SK7	83.16	18.542	.386	.899
SK8	83.25	19.219	.310	.810
SK9	83.24	17.158	.470	.867
SK10	83.19	19.100	.361	.803
SK11	82.89	20.124	.336	.817
SK12	82.83	21.064	-.075	.839
SK13	83.35	18.878	.346	.805
SK14	83.47	16.955	.513	.860
SK15	83.33	16.982	.458	.867
SK16	82.83	18.767	.346	.893
SK17	83.15	20.694	.301	.831
SK18	82.96	19.931	.330	.819
SK19	83.03	20.161	.319	.819
SK20	83.25	20.543	.330	.828
SK21	83.04	20.877	-.050	.840

$$21 - 3 = 19 \times 4 + 19 \times 1 / 2 = 47,5$$



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/1/26

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)7/1/26

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kinerja	stress kerja
N		75	75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	37.25	54.57
	Std. Deviation	3.828	4.034
Most Extreme Differences	Absolute	.089	.090
	Positive	.089	.090
	Negative	-.074	-.056
Test Statistic		.389	.290
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200	.243

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Means**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kinerja * stress kerja	75	100.0%	0	0.0%	75	100.0%

Report
kinerja

stress kerja	Mean	N	Std. Deviation
66	31.00	1	.
67	27.00	1	.
68	27.33	3	5.859
69	33.00	2	8.485
70	30.20	5	4.147
71	31.80	5	2.490
72	28.00	5	1.000
73	29.56	9	3.283
74	30.67	9	3.571
75	31.43	7	1.512
76	31.00	6	2.530
77	32.67	3	1.528
78	33.00	6	5.899
79	35.00	6	3.742
80	38.00	1	.
81	34.50	2	.707
82	33.00	1	.
83	35.00	1	.
84	78.00	1	.
85	71.00	1	.
Total	37.25	75	3.828

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * stress kerja	Between Groups	(Combined)	362.817	19	19.096	1.456	.140
		Linearity	167.474	1	167.474	12.769	.001
		Deviation from Linearity	195.343	18	10.852	.827	.661
	Within Groups		721.370	55	13.116		
			Total	74			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kinerja * stress kerja	-.593	.351	.578	.335

Correlations

Correlations

		kinerja	stress kerja
kinerja	Pearson Correlation	1	-.593**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	75	75
stress kerja	Pearson Correlation	-.593**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	75	75

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





HASIL PENELITIAN

Daftar Tabel

1. Reliabelitas

Skala	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja	0,883	Reliabel
Strees Kerja	0,821	Reliabel

2. Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variabel	RERATA	K-S	SD	Sig	Keterangan
Kinerja	37,25	0,389	3,828	0,200	Normal
Strees Kerja	74,57	0,290	4,043	0,243	Normal

Kriteria P (sig) > 0,05 maka dinyatakan sebaran normal

3. Hasil Perhitungan Uji linearitas

Korelasional	F beda	p beda	Keterangan
X-Y	0,827	0,561	Linear

Kriteria : P beda > 0,05 maka dinyatakan linear

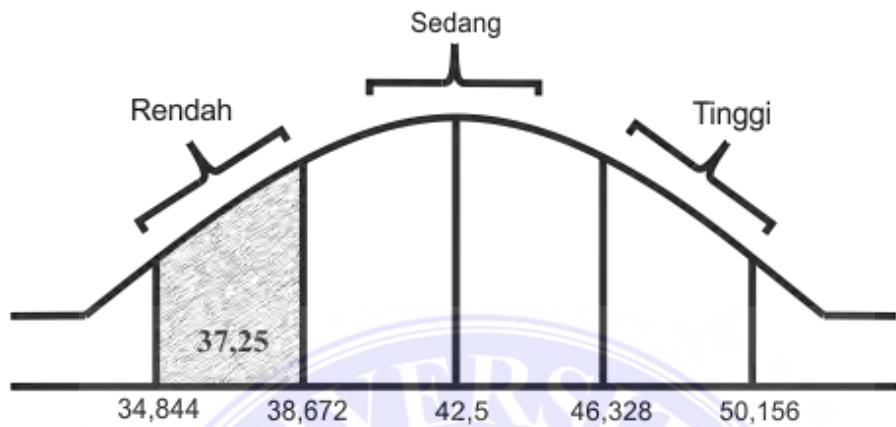
4. Hasil Perhitungan Korelasi Product Moment Koefesian Determinan

Statistik	Koefisien (r_{xy})	Koefisien Determinan (r^2)	BE%	P	ket
X-Y	-0,593	0,351	35,1%	0,000	significant

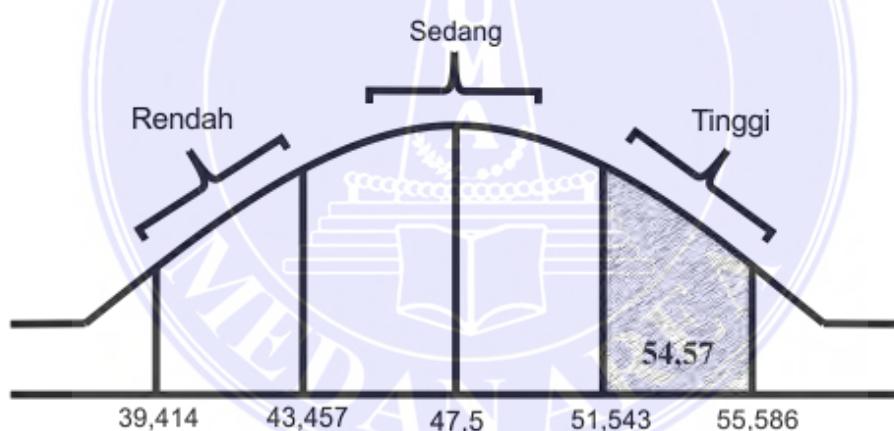
5. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik

Variabel	SD	Nilai Rata-rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Kinerja	3,828	42,5	37,25	rendah
Strees Kerja	4,043	47,5	54,57	Tingggi

Gambar 1 Kurva Normal Variabel **Kinerja**



Gambar 2 Kurva Normal Variabel **Strees Kerja**





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Mutia Tazlina Olii - Hubungan Stress Kerja dengan Kinerja Kerja dan di...

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate (061) 7360168, Medan 20223

Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A (061) 42402994, Medan 20122

Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1733/FPSI/01.10/V/2025

22 Mei 2025

Lampiran : -

H a l : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu

Pimpinan PT. Oleochem Soap Industri

di -

Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan PT. **Oleochem Soap Industri** sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Muthia Tazlina Olii

Nomor Pokok Mahasiswa : 218600055

Program Studi : Psikologi

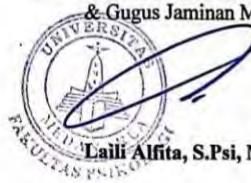
Fakultas : Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul "**Hubungan Stress Kerja Dengan Kinerja Di PT. Oleochem Soap Industri Medan.**" Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di PT. Oleochem Soap Industri. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Ibu Eryanti Novita, S.Psi., M.Psi, Psikolog.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

A.n Dekan,
Wakil Bidang Penjamin Mutu Akademik
& Gugus Jaminan Mutu



Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/1/26



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

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Medan, 9 Juni 2025

No : 50/OSI/2025

Hal : Surat Keterangan

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Devi Grace Adella Sinaga
Jabatan : HR Section Head
Perusahaan : PT. Oleochem & Soap Industri

Dengan ini menyatakan bahwa:

Nama : Muthia Tazlina Olii
NIM : 21860055
Judul Penelitian : "Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Oleochem Soap Industri Medan"
Waktu Pelaksanaan : 23 Mei s/d 5 Juni 2025

Telah melaksanakan kegiatan penelitian di PT. Oleochem & Soap Industri dengan baik dan lancar sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Penelitian yang dilakukan bersifat akademis dan tidak mengganggu kegiatan operasional perusahaan.

Kami mendukung kegiatan akademik yang bersangkutan dan berharap hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun bagi perusahaan.

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat kami,

PT. Oleochem Soap Industri Medan

Devi Grace Adella Sinaga
HR Section Head

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MANUFACTURER OF WORLD CLASS QUALITY SOAPS, GLYCERIN AND SHAMPOO

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang 2001, ISO 14001 & GMP Certified Company

Document Accepted 7/1/26



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
Pengutip hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini tanpa izin dan hentakan tanpa izin Universitas Medan Area