

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUMATERA BERLIAN MOTOR CABANG RANTAUPRAPAT

SYAHRUL BUDIMAN, S.Pd.I, M,Pd,I

HUMAISARAH NASUTION, SE

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Al Washliyah Labuhanbatu

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis faktor individual dan faktor Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Berlian Motor Cabang Rantauprapat; dan mengetahui faktor yang paling signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Berlian Motor Cabang Rantauprapat.

Sampel menggunakan metode *probability sampling* yaitu dimana sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi yang berjumlah 40 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis dengan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS 23.00 for windows.

HPasil penelitian menunjukkan bahwa faktor individual mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan faktor organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT.Sumatera Berlian Motor Cabang Rantauprapat. Faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Berlian Motor Cabang Rantauprapat adalah faktor Individu sebesar 25,6%.

Kata Kunci : Stres kerja, Stres Individu, Stres Organisasi dan Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Persaingan industri yang semakin ketat dan keadaan ekonomi masyarakat sekarang ini, seringkali ditemukan permasalahan yang dapat menyebabkan perusahaan mengalami kegagalan. Untuk mengantisipasi kegagalan tersebut diperlukan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Karena harus diakui manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Meskipun dengan sarana dan prasarana yang memadai, namun jika perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang memiliki kompetensi maka perusahaan sulit untuk maju dan bersaing. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak bisa terlepas dari peran tenaga kerja manusia yang harus diperhatikan segala kebutuhannya. Oleh karena itu, terdapat tuntutan pada karyawan untuk menunjukkan kinerjanya dengan baik. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

PT. Sumatera Berlian Motors Cabang Rantauprapat adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang usaha otomotif. Dalam menjalankan usahanya dengan menjual produk mitsubishi dan service kendaraan perusahaan harus mampu bersaing dengan perusahaan lainnya terutama yang sejenis. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya.

Selain itu karyawan pada PT. Sumatera Berlian Motors Cabang Rantauprapat dihadapkan dengan berbagai masalah seperti tuntutan pekerjaan, waktu kerja yang mendesak, perbedaan nilai antar karyawan dengan pimpinan, beban kerja yang semakin berat, semakin banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk dapat tetap bertahan hidup. Karena masalah tersebut sehingga karyawan sangat mungkin untuk terkena stres dan kinerjanya pun akan terganggu.

Dengan terbuktinya permasalahan tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal, karena disebabkan oleh banyak faktor. Kurang optimalnya kinerja karyawan tersebut diperkirakan karena target produk dan layanan service yang harus di tingkatkan, maka beban kerja karyawan berlebih dan tanggung jawab karyawan pada pekerjaan tidak dapat optimal. Faktor lainnya yaitu rekan kerja yang kurang mendukung karena perbedaan cara pandang dan pola pikir antara karyawan satu dengan karyawan lain, sehingga memiliki penilaian subyektif. Penilaian ini membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Semua faktor ini dapat berdampak pada psikologis karyawan sehingga menimbulkan stres kerja.

Sehingga perusahaan harus selalu mempersiapkan dengan segala kemungkinan yang terjadi. Di antaranya dengan mengurangi stres kerja untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seperti kepemimpinan, motivasi, kompensasi, stres kerja dan lain-lain. Maka penelitian ini mengangkat stres kerja sebagai faktor penting sehingga dapat diketahui bahwa stres mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sumatera Berlian Motor Cabang Rantauprapat, serta dapat mengambil faktor tersebut menjadi variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian sebagai berikut: “ **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatera Berlian Motor Cabang Rantauprapat**”.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian

Penulis melaksanakan penelitian tersebut di PT. Sumatera Berlian Motors Cabang Rantauprapat yang alamatnya di Jln. H. A. Malik Jalan Baru Rantauprapat.

Waktu Penelitian

Sedangkan waktu penelitian, penulis melaksanakan penelitian ini selama 1 bulan yaitu pada awal bulan Januari 2018.

Tabel 3.1.

Waktu Penelitian

N o	Uraian kegiatan	Maret 2017	April 2017	s/d November 2017	Des 2017	Jan 2017	Februari s/d Maret 2017	April 2017
1.	Pengajuan judul							
2.	Penyusunan proposal							
3.	Seminar proposal							
4.	Riset							
5.	Penyusunan dan bimbingan skripsi							
6.	Sidang meja hijau							

Sumber :Peneliti (diolah : 2017)

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2014:148).

Adapun yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sumatera Berlian Motors Cabang Rantauprapat yang berjumlah 40 karyawan .

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2011 : 91). Dikarena jumlah populasi relatif sedikit, maka peneliti menggunakan teknik *probability sampling*, dimana sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2011 : 92). Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi yang berjumlah 40 orang.

Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Data Primer

Yaitu data yang diambil secara langsung dari objek penelitian. Cara yang digunakan dalam memperoleh data primer yaitu dengan cara : observasi, wawancara dan kuesioner yang diberikan pada karyawan PT. Sumatera Berlian Motor Cabang Rantauprapat.

Data Sekunder

Yaitu data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, bukan oleh periset sendiri untuk tujuan lain. Cara memperoleh data sekunder yaitu dengan melakukan penelitian kepustakaan dan dari dokumen-dokumen yang ada.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data di dalam penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut :

Penelitian Kepustakaan

Penelitian kepustakaan adalah suatu cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data atau keterangan landasan ilmiah secara teoritis yang penulis lakukan dipergustakaan dengan menggunakan buku – buku, majalah, dan sumber lainnya yang berhubungan erat dengan masalah yang diteliti dan dapat dijadikan sebagai landasan pembahasan dan penganalisaan.

Kuesioner / Angket

Kuesioner / angket yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan daftar pertanyaan yang telah disiapkan kemudian dibagikan kepada setiap responden yang terpilih, yaitu kepada karyawan PT. Sumatera Berlian Motor Cabang Rantauprapat. Dengan menggunakan metode Skala *Likert*, dimana setiap Pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi jawaban, sebagaimana terlihat dibawah ini :

Tabel 3.2

Instrumen Skala *Likert*

No	Pertanyaan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	3
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Wawancara

yaitu data yang diperoleh dengan mengadakan wawancara langsung dengan kepala PT. Sumatera Berlian Motor cabang Rantauprapat. Metode dalam penelitian ini digunakan untuk mendukung akurasi kuesioner yang tersebar serta untuk menemukan masalah yang terjadi terhadap karyawan.

Dokumentasi

Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan data mengenai keadaan PT. Sumatera Berlian Motor

PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data ini bertujuan untuk mengetahui proporsi jenis kelamin karyawan PT. Sumatera Berlian Motor Cab. Rantauprapat. Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Laki – laki	32	80 %
Perempuan	8	20 %
Jumlah	40	100 %

Sumber : Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 23.00

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa keadaan karyawan yang berdasarkan jenis kelamin dan sekaligus responden dalam penelitian ini. Keseluruhannya terdiri dari pria sebanyak 32 orang (80%) dan wanita sebanyak 8 orang (20%).Ini berarti dalam penelitian ini responden laki-laki lebih banyak jumlahnya dari pada responden perempuan. Karena perusahaan lebih banyak membutuhkan karyawan laki – laki untuk di tempatkan di bidang service kendaraan dari pada karyawan perempuan yang ditempatkan sebagai sales dll.

Hal ini cukup beralasan sebab karyawan PT. Sumatera Berlian Motor Cabang Rantauprapat merupakan perusahaan yang bergerak di bidang usaha otomotif yang membutuhkan tenaga kerja yang kuat fisik dan mental dalam bekerja di lingkungan lapangan yang keras.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia yang dimiliki Responden guna memudahkan untuk mengetahui sejauh mana tingkat kinerja karyawan berdasarkan pengaruh stres kerja. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usiaditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
< 25	7	17.5%

26 – 30	26	65%
Diatas 30	7	17.5%
Jumlah	40	100%

Sumber : Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 23.00

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa keadaan karyawan berdasarkan usia dan sekaligus menjadi responden dalam penelitian ini. Keseluruhannya terdiri dari usia < 25 tahun sebanyak 7 orang (17.5%), usia 26 – 30 tahun sebanyak 65%, dan usia diatas 30 tahun sebanyak (17.5%). Ini menunjukkan bahwa usia karyawan pada PT. Sumatera Berlian Motor Cabang Rantauprapat adalah usia yang produktif.

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan adalah jenjang pendidikan yang diamati oleh responden sesuai latar belakang pendidikan dan disiplin ilmu yang ditekuni dan diakui oleh pemerintah atas tamatan pendidikan yang dimilikinya. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
S 1	2	5 %
STM Otomotif	13	13 %
SMA	25	62.5 %
Jumlah	40	100 %

Sumber : Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 23.00

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa keadaan karyawan yang berdasarkan tingkat pendidikan dan sekaligus menjadi responden dalam penelitian ini. Keseluruhannya

terdiri dari tingkat pendidikan S1 sebanyak 2 orang (5%), STM Otomotif sebanyak 13 orang (13%), dan SMA sebanyak 25 orang (62.5%). Berdasarkan persentase tersebut dapat dilihat bahwa karyawan pada PT. Sumatera Berlian Motor Cabang Rantauprapat lebih banyak yang ditempatkan sebagai tenaga administrasi. Karena, karyawannya lebih banyak yang berpendidikan SMA. Berikut adalah karakteristik responden berdasarkan masa kerja.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pengalaman kerja merupakan masa kerja atau lamanya seorang karyawan bekerja pada suatu perusahaan. Lama bekerja akan memengaruhi semangat dalam bekerja dan loyalitas karyawan kepada perusahaan. Semakin lama masa kerja seseorang maka semakin berpengalaman dan semakin tinggi tingkatkinerja dan produktifitasnya. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1 – 5 Tahun	14	35 %
6 – 10 Tahun	19	47.5 %
>10 Tahun	7	17.5 %
Jumlah	40	100 %

Sumber : Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 23.00

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden dalam penelitian ini berdasarkan masa kerja terdiri dari 1 – 5 tahun 14 orang (35%), 6 – 10 tahun 19 orang (47.5%), dan >10 tahun 7 orang (17.5%). Jadi dapat dilihat bahwa ada 19 karyawan pada PT. Sumatera Berlian Motor Cabang Rantauprapat yang bekerja selama 6 – 10 tahun. Ini

menunjukkan bahwa karyawan pada perusahaan ini adalah karyawan yang berpengalaman dan memiliki kinerja yang baik. Semakin lama masa kerja seseorang maka semakin berpengalaman dan semakin tinggi tingkat kinerja dan produktifitasnya.

Analisis dan Pembahasan

Stres kerja yang terjadi dalam setiap karyawan pada umumnya menyebabkan pengaruh negatif. Dampak negative yang ditimbulkan antara lain kerjasama kerja menjadi rusak, koordinasi semakin sulit, muncul sikap otoritarian, agresivitas individu, pertentangan yang berlarut, timbul sikap apatis, motivasi kerja rendah, dan sasaran tidak tercapai tepat waktu, kesulitan membuat keputusan. Namun tidak semua stres kerja yang membuat seseorang menjadi stres, karena ada juga yang dinamakan stres positif.

Stres yang positif, dikemukakan oleh Dr. Hans Selye, ialah *eustress* (dari bahasa Yunani *eu*, yang berarti baik, sebagai *euphoria*) yang mendorong dalam pengertian positif. *Eustress* diperlukan dalam kehidupan kita karena akan memberikan motivasi kearah yang lebih baik.

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator dan juga penghitungan skor bagi variabel stres kerja tingkat individu (X1) stres kerja tingkat organisasi (X2) dan kinerja karyawan, diuraikan sebagai berikut.

Tanggapan Responden Terhadap Faktor Stres Individu

- Variabel Stres Kerja Tingkat Individu X1

Tabel 4.5

No	Item Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Total
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Q1	23	57.5	11	27.5	3	7.5	3	7.5	0	0	100
2.	Q2	19	47.5	18	45	3	7.5	0	0	0	0	100
3.	Q3	23	57.5	13	32.5	3	7.5	1	2.5	0	0	100

4.	Q4	12	30	19	47.5	9	22.5	0	0	0	0	100
5.	Q5	19	47.5	20	50	1	2.5	0	0	0	0	100
6.	Q6	35	87.5	3	7.5	2	5	0	0	0	0	100
7.	Q7	19	47.5	18	45	2	5	1	2.5	0	0	100

Sumber : Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 23.00

SS = Sangat setuju

KS = Kurang setuju

S = Setuju

TS = Tidak setuju

STS = Sangat tidak setuju

Berdasarkan tabel tersebut diatas maka dapat dijelaskan beberapa pendapatresponden terhadap variabel stres individu :

1. Pada pernyataan pertama yaitu “Saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya”. Responden yang menjawab Q1 = SS sebanyak 23 orang (57.5%), S sebanyak 11 orang 27,5 %, KS sebanyak 3 orang (7.5%), TS sebanyak 3 orang (7.5%).
2. Pada pernyataan yang kedua yaitu“.Saya harus bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya”. Responden menjawab :Q2 = SS sebanyak 19 orang (47,5%) , S sebanyak 18 orang (45%), KS sebanyak 3 orang (7.5%),
3. Pada pernyataan yang kedua yaitu “Pekerjaan saya jarang membahayakan fisik saya”. Responden menjawab : Q3 = SS sebanyak 23 orang 57.5%, S sebanyak 13 orang 32.5%, KS sebanyak 3 orang (7.5%). TS sebanyak 1 orang 2.5%.
4. Pada pernyataan yang keempat yaitu” Pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan ini tidak sesuai dengan ketrampilan saya”. Responden menjawab :Q4 = SS sebanyak 12 orang (30%), S sebanyak 19 orang (47.5%), KS sebanyak 9 orang (22.5%).
5. Pada pernyataan yang kelima yaitu : “Saya mengalami konflik dalam menjalankan berbagai tugas yang diberikan atasan-atasan saya yang berlainan”. Responden menjawab

: Q5 = SS sebanyak 19 (47.5%), S sebanyak 20 orang (50%), KS sebanyak 1 orang (2.5%).

6. Pada pernyataan yang keenam yaitu “Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas-tugas saya”. Responden menjawab : Q6 = SS sebanyak 35 orang (87.5%), S sebanyak 3 orang (7.5%), KS sebanyak 2 orang (5%).
7. Pada pernyataan yang keenam yaitu “Saya memperoleh peralatan kantor yang memadai untuk bekerja”. Responden menjawab : Q7 = SS sebanyak 19 orang (47.5%), S sebanyak 18 orang (45%) , KS sebanyak 2 orang (5%), TS sebanyak 1 orang (2.5%).

Data Tabulasi

Untuk mengukur stres kerja tingkat individu yang terjadi dalam setiap karyawan makametode yang digunakan adalah dengan menyebarkan daftar pertanyaan (kuesioner) kepada 40 responden. Hasil tabulasi tersebut dapat dilihat pada tabel lampiran.

Variabel Stres Kerja Tingkat Organisasi (X2)

Tabel 4.6

Tabel item pertanyaan X2

No	Item Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Total
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Q1	13	32.5	18	45	8	20	1	2,5	0	0	100
2.	Q2	15	37,5	17	42,5	6	15	1	2,5	1	2,5	100
3.	Q3	14	35	21	52.5	4	10	1	2,5	0	0	100
4.	Q4	8	20	22	55	10	25	0	0	0	0	100
5.	Q5	13	32.5	17	42.5	8	20	2	5	0	0	100

Sumber : Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 23.00

SS = Sangat setuju

KS = Kurang setuju

S = Setuju

TS = Tidak setuju

STS = Sangat tidak setuju

Berdasarkan tabel tersebut diatas maka dapat dijelaskan beberapa pendapatresponden terhadap variabel stres organisasi :

1. Pada pernyataan pertama yaitu : “Saya tidak memiliki ruangan kantor yang cukup luas untuk menjalankan pekerjaan saya”. Responden menjawab : Q1 = SS sebanyak 13 orang (32.5%), S sebanyak 18 orang (45 %), KS sebanyak 8 orang (20%), TS sebanyak 1 orang (2.5%).
2. Pada pernyataan kedua yaitu “Saya memperoleh peralatan kantor yang memadai untuk bekerja “. Responden menjawab : Q2 = SS sebanyak 15 orang (37.5%) , S sebanyak 17 orang (42.5%), KS sebanyak 6 orang (15%),
TS sebanyak 1 (2,5 %)
3. Pada pernyataan ketiga yaitu “Saya tidak tahu apa yang menjadi tanggungjawab pekerjaan yang saya jalankan”. Responden menjawab :Q3 = SS sebanyak 14 orang (35%), S sebanyak 21 orang (52.5%), KS sebanyak 4 orang (10%). TS sebanyak 1 orang 2.4%.
4. Pada pernyataan keempat yaitu :Saya tidak tahu dengan pasti apa yang diharapkan perusahaan dari saya sehubungan dengan posisi pekerjaan yang saya terima”. Responden menjawab : Q4 = SS sebanyak 8 orang (20%), S sebanyak 22 orang (55 %), KS sebanyak 10 orang (25%).
5. Pada pernyataan kelima yaitu: “Saya mengalami kesulitan memperoleh bahan-bahan habis pakai (seperti kertas, klip, balpoin) yang saya butuhkan dalam pekerjaan saya”.Responden menjawab : Q5 = SS sebanyak 13 (32.5%), S sebanyak 17 orang (42.5%%), KS sebanyak 8 orang (20%). TS sebanyak 2 orang (5 %).

Untuk mengukur stres kerja tingkat organisasi yang terjadi dalam setiap karyawan maka metode yang digunakan adalah dengan menyebarkan daftar pertanyaan (kuesioner) kepada 40 responden. Hasil tabulasi tersebut dapat dilihat pada tabel lampiran.

Variabel Kinerja

Tabel 4.7

Tabel item pertanyaan Variabel kinerja

No	Item Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Total
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Q1	12	30	18	45	9	22.5	1	2.5	0	0	100
2.	Q2	3	7.5	17	42.5	16	40	4	10	0	0	100
3.	Q3	4	10	32	80	2	5	1	2.5	1	2.5	100
4.	Q4	3	7.5	17	42.5	18	45	1	2.5	1	2.5	100
5.	Q5	12	30	18	45	9	22.5	1	2.5	0	0	100
6	Q6	19	47.5	17	42.5	2	5	2	5	0	0	100
7	Q7	4	10	17	42.5	17	42.5	1	2.5	1	2.5	100
8	Q8	4	10	32	80	2	5	1	2.5	1	2.5	100
9	Q9	19	47.5	18	45	1	2.5	2	5	0	0	100
10	Q10	4	10	31	77.5	3	7.5	1	2.5	1	2.5	100

Sumber : Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 23.00

SS = Sangat setuju

KS = Kurang setuju

S = Setuju

TS = Tidak setuju

STS = Sangat tidak setuju

Berdasarkan tabel tersebut diatas maka dapat dijelaskan beberapa pendapatresponden terhadap variabel stres individu

1. Pada pernyataan pertama yaitu “Saya bisa mencapai standar hasil kerja perusahaan”. Responden menjawab : Q1 = SS sebanyak 12 orang (30%), S sebanyak 18 orang (45 %), KS sebanyak 9 orang (22.5%), TS sebanyak 1 orang (2.5%).
2. Pada pernyataan kedua yaitu “Hasil kerja saya meningkat dari waktu ke waktu “ . Responden menjawab : Q2 = SS sebanyak 3 orang (7.5%) , S sebanyak 17 orang (42.5%), KS sebanyak 16 orang (40%), TS sebanyak 4 (10%).
3. Pada pernyataan ketiga yaitu “Saya pernah mengeluh dengan tugas – tugas yang diberikan atasan”. Responden menjawab : Q3 = SS sebanyak 4 orang (10%), S sebanyak 32 orang (80%), KS sebanyak 2 orang (5%). TS sebanyak 1 orang (2.5%), STS sebanyak 1 orang (2.5 %).
4. Pada pernyataan keempat yaitu “Saya akan mempertanggung jawabkan pekerjaan apapun sesuai dengan kemampuan optimal saya “. Responden menjawab : Q4 = SS sebanyak 3 orang (7.5%), S sebanyak 17 orang (42.5%), KS sebanyak 18 orang (45%), TS sebanyak 1 orang (2.5%), STS sebanyak 1 orang (2.5 %).
5. Pada pernyataan kelima yaitu “saya bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.”. Responden menjawab : Q5 = SS sebanyak 12 (30%), S sebanyak 18 orang (45%), KS sebanyak 9 orang (22.5%). TS sebanyak 1 orang (2.5%).
6. Pada pernyataan keenam yaitu “Saya memahami tugas – tugas yang diberikan kepada saya”. Responden menjawab Q6 = SS sebanyak 19 orang (47.5%), S sebanyak 17 orang (42.5 %), KS sebanyak 2 orang (4,9%), TS sebanyak 2 orang (5%).
7. Pada pernyataan ketujuh yaitu “Saya merasa bahwa kualitas kerja saya sudah baik”. Responden menjawab : Q7 = SS sebanyak 4 orang (10%), S sebanyak 17 orang (42.5

%), KS sebanyak 17 orang (42.5 %), TS sebanyak 1 orang (2.5%), STS sebanyak 1 orang (2.5%).

8. Pada pernyataan kedelapan yaitu “Saya berusaha memberikan kepuasan kepada pelanggan”. Responden menjawab Q8 = SS sebanyak 4 orang (10%), S sebanyak 32 orang (80%), KS sebanyak 2 orang (5 %), TS sebanyak 1 orang (2.5%), STS sebanyak 1 orang (2.5%).
9. Pada pernyataan kesembilan yaitu “Kerjasama yang baik antar karyawan membuat saya semangat untuk mengerjakan tugas – tugas”. Responden menjawab: Q9 = SS sebanyak 19 orang (47.5%), S sebanyak 18 orang (45%), KS sebanyak 1 orang (2.5 %), TS sebanyak 2 orang (5%).
10. Pada pernyataan kesepuluh yaitu “Saya selalu masuk dan tidak pernah meninggalkan pekerjaan selama jam kerja”. Responden menjawab : Q10 = SS sebanyak 4 orang (10%), S sebanyak 31 orang (77.5%), KS sebanyak 3 orang (7.5 %), TS sebanyak 1 orang (2.5%), STS sebanyak 1 orang (2.5%).

Untuk mengukur stres kerja tingkat organisasi yang terjadi dalam setiap karyawan maka metode yang digunakan adalah dengan menyebarkan daftar pertanyaan (kuesioner) kepada 40 responden. Hasil tabulasi tersebut dapat dilihat pada tabel lampiran.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas Variabel Stres Kerja Individu

Angket yang digunakan dalam penelitian ini terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan sebagai alat pengumpulan data. Untuk pengujian validitas angket digunakan rumus *product moment* dan untuk menguji reliabilitas angket digunakan

Alpha Cronbach. Angket penelitian ini dikatakan valid jika r_{hitung} lebih > dari r_{tabel} pada taraf $\alpha = 0.06$.

Untuk itu dilakukan uji terhadap sebanyak sampel yaitu instrument kepada 40 orang, dengan menggunakan rumus *Product Moment*. Untuk mengetahui validitas angket dilakukan dengan membandingkan r_{tabel} dengan r_{hitung} . Untuk mencari Validitas penulis menggunakan SPSS 23.00. dengan langkah – langkah sebagai berikut :

Tabel 4.8

Nilai r_{hitung} Untuk Variabel Stres Kerja Individu (X1)

No	<i>Corrected Item (r_{hitung}) – Total Correlation</i>	r_{tabel}	Status
Q1	0,493	0,304	Valid
Q2	0,501	0,304	Valid
Q3	0,461	0,304	Valid
Q4	0,386	0,304	Valid
Q5	0,518	0,304	Valid
Q6	0,367	0,304	Valid
Q7	0,429	0,304	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 23.00

Berdasarkan pada data tabel diatas, nilai r_{hitung} terdapat 7 butir angket tentang Stres Kerja Individu (X1). Menunjukkan bahwa $r_{hitung} 0,304 > r_{tabel}$ dengan kesimpulan seluruh butir angket digolongkan **valid**.

Reabilitas menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik.(Arikunto, 2006), dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (Reliabel) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,06 atau lebih.Untuk mencari Reliabilitas penulis menggunakan SPSS 23.00. :

Reliabilitas Angket Tentang Variabel Stres Kerja Individu

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.530	7

Sumber : Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 23.00

Dari perhitungan reliabilitas diperoleh nilai bahwa *Alpha Cronbach* sebesar 0,530. Nilai tersebut lebih besar dari r_{tabel} pada taraf signifikan 95% dengan α 5% dan $df = 40$; 0.312. Jadi dapat dinyatakan bahwa $0.530 > 0.312$. Maka dapat disimpulkan bahwa angket stres kerja organisasi adalah angket yang reliable dan memiliki tingkat kepercayaan dengan kategori **Tinggi** untuk dijadikan alat ukur.

Uji Validitas Variabel Stres Kerja Organisasi (X2)

Angket yang digunakan dalam penelitian ini terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan sebagai alat pengumpulan data. Untuk pengujian validitas angket digunakan rumus *product moment* dan untuk menguji reliabilitas angket digunakan *Alpha Cronbach*. Angket penelitian ini dikatakan valid jika r_{hitung} lebih > dari r_{tabel} pada taraf $\alpha = 0.06$.

Untuk itu dilakukan uji terhadap sebanyak sampel yaitu instrument kepada 40 orang, dengan menggunakan rumus *Product Moment*. Untuk mengetahui validitas angket dilakukan dengan membandingkan r_{tabel} dengan r_{hitung} . Untuk mencari Validitas penulis menggunakan SPSS 23.00.

Tabel 4.9

Nilai r_{hitung} Untuk Variabel Stres Kerja Organisasi(X2)

No	<i>Corrected Item (r_{hitung}) – Total Correlation</i>	r_{tabel}	Status
Q1	0,517	0,304	Valid
Q2	0,388	0,304	Valid
Q3	0,603	0,304	Valid
Q4	0,443	0,304	Valid
Q5	0,358	0,304	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 23.00

Berdasarkan pada data tabel diatas, nilai r_{hitung} terdapat 5 butir angket tentang Stres Kerja Organisasi (X2) menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan kesimpulan seluruh butir angket digolongkan valid.

Sedangkan nilai Reliabilitas angket stres kerja Organisasi (X2), dimana suatu instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,06 atau lebih.

Untuk mencari Reliabilitas penulis menggunakan SPSS 23.00. dengan langkah – langkah .

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.445	5

Sumber : Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 23.00

Dari perhitungan reliabilitas diperoleh nilai bahwa *Alpha Cronbach* sebesar 0.445. Nilai tersebut lebih besar dari r_{tabel} pada taraf signifikan 95% dengan α 5% dan $df = 40$; 0.312. Jadi dapat dinyatakan bahwa $0.445 > 0.312$. Maka dapat disimpulkan bahwa angket stres

kerja organisasi adalah angket yang reliable dan memiliki tingkat kepercayaan dengan kategori **Tinggi** untuk dijadikan alat ukur.

Uji Validasi Kinerja Karyawan

Angket yang digunakan dalam penelitian ini terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan sebagai alat pengumpulan data. Uji coba terhadap instrumen untuk validitas pencapaian perusahaan diberikan 40 sampel, dengan rumus *Product Moment*, dari hasil perhitungan dengan menggunakan *SPSS 23.00*. diperoleh nilai validasi dari angket kinerja karyawan. Untuk mengetahui validitas angket dilakukan dengan membandingkan r_{tabel} dengan r_{hitung} . Untuk mencari Validitas penulis menggunakan *SPSS 23.00*.

Tabel 4.10

Nilai r_{hitung} Untuk Variabel Kinerja (Y)

No	<i>Corrected Item (r_{hitung}) – Total Correlation</i>	r_{tabel}	Status
Q1	0,575	0,304	Valid
Q2	0,408	0,304	Valid
Q3	0,369	0,304	Valid
Q4	0,319	0,304	Valid
Q5	0,575	0,304	Valid
Q6	0,331	0,304	Valid
Q7	0,397	0,304	Valid
Q8	0,369	0,304	Valid
Q9	0,315	0,304	Valid
Q10	0,391	0,304	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data dengan menggunakan *SPSS 23.00*

Berdasarkan pada data tabel diatas, nilai r_{hitung} menunjukkan 10 butir angket tentang Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan kesimpulan seluruh butir angket digolongkan valid.

Reliabilitas Angket Tentang Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	10

Sumber : Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 23.00

Dari perhitungan reliabilitas diperoleh nilai bahwa *Alpha Cronbach* sebesar 0.775. Nilai tersebut lebih besar dari r_{tabel} pada taraf signifikan 95% dengan α 5% dan $df = 40$; 0.312. Jadi dapat dinyatakan bahwa $0.775 > 0.312$. Maka dapat disimpulkan bahwa angket stres kerja organisasi adalah angket yang reliable dan memiliki tingkat kepercayaan dengan kategori **Tinggi** untuk dijadikan alat ukur.

Uji Hipotesis

Untuk mencari hasil uji t penulis menggunakan SPSS 23.00.

4.6.1. Uji T

Dasar pengambilan keputusan dalam uji T adalah :

1. Jika nilai signifikan $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
2. Jika nilai signifikan $> 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan signifikansinya yaitu X1 dengan signifikansi 0.001 maka secara individu stres kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.
2. Sedangkan X2 dengan signifikansi 0.470 maka secara organisasi faktor organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.
3. Diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,440 > t \text{ tabel } 2,026$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel X terhadap variabel Y, dan **H1 diterima**.
4. Diketahui nilai Signifikan untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0.470 > 0,05$ dan nilai t hitung $0.730 < 2,026$, sehingga dapat disimpulkan bahwa **H2 ditolak** dan tidak dapat pengaruh signifikan X2 terhadap Y.

DAFTAR PUSTAKA

- DuMairy . 2011. *Matematika Terapan Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UGM.
- Dubrin, 2005, *Leadership Kepemimpinan dalam Organisasi*, Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.
- Nimran. (2004:64). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan*. Jakarta.
- Junaidi. 2010. *Tabel r*. <http://junaidichaniago.wordpress.com>. tanggalakses 19/09/2017.
- Junaidi. 2010. *Tabel t*. <http://junaidichaniago.wordpress.com>. tanggalakses 19/09/2017.
- Konsistensi.2013.*Teorisampeldansamplingpenelitian*.

Purwanto, 2003. Komunikasi Bisnis. Erlangga: Jakarta.

Rismi, somad, 2014. cetakan Pertama. Manajemen Komunikasi Mengembangkan Bisnis Berorientasi Pelanggan. Bandung: Alfabeta.

Rivai, 2004. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Jakarta. Erlangga.

D Stuart, Robbert 2002. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta. Rajawali Pers.

Robbins, 2008. Perilaku Organisasi. Edisi ke Sepuluh. Universitas pendidikan indonesia.

Siagian, 2002. Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.

Spillane, James P mengatakan dalam buku Robbert D Stuart. . Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta. Rajawali Pers