

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu organisasi tidak terlepas dari yang namanya dengan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga dalam suatu organisasi. Setinggi-tingginya teknologi yang digunakan dalam suatu organisasi tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak didukung dengan sumber daya manusianya. Berhasil tidaknya sebuah organisasi, itu tergantung kepada sumber daya manusia yang ada didalamnya. Tentu untuk mendukung jalannya sebuah organisasi harus memberdayakan sumberdaya manusianya secara maksimal. Tingkat keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dengan kinerja yang diberikan karyawan terhadap organisasi tersebut.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang dihasilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang karyawan, sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai alat penunjang dalam penyelesaian pekerjaan. Salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sarana yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan atau tugas-tugas yang diemban kepadanya, dan kemudian dievaluasi dengan menggunakan tolak

ukur tertentu dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian tersebut organisasi dapat melihat kinerja dari karyawannya.

Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Untuk itu, perusahaan harus berupaya agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan selalu memberikan kinerja yang maksimal dan optimal dengan cara mengelola faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah stres.

Berbicara tentang stres bukanlah sesuatu yang baru baik dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan di dunia kerja. Namun, stres kerja merupakan istilah umum yang menunjuk pada tekanan dan masalah yang dialami oleh setiap orang dalam kehidupan kerjanya. Stres merupakan suatu keadaan yang mempengaruhi kondisi fisik maupun kondisi berfikir ataupun mental seseorang. Stres sering diartikan dalam dua konsep yaitu positif dan negatif. Stres dalam konsep positif maksudnya adalah apabila stres dapat dikelola dengan baik akan menumbuhkan semangat dan motivasi dalam bekerja. Dan sebaliknya apabila stres tidak dapat dikelola dengan baik akan menimbulkan banyak masalah baik secara fisik maupun non fisik. Secara fisik akan menyebabkan terganggunya kesehatan seperti, sakit kepala, insomnia, serangan jantung, tekanan darah tinggi, dan stroke. Sedangkan stres yang menyebabkan masalah secara non fisik akan berpengaruh terhadap proses berfikir ataupun mental seseorang. Dengan stres

yang cukup tinggi akan membuat karyawan merasa tertekan dan bahkan putus asa. Sehingga dengan adanya gejala-gejala tersebut akan mempengaruhi karyawan dalam mengambil keputusan, menurunkan semangat kerja dan mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi stres diantaranya, tingginya beban kerja, kemenduaan peranan, keadaan ekonomi dan keluarga, waktu yang mendesak dan masih banyak faktor-faktor lainnya.

Walaupun stres disebabkan oleh banyak faktor, para ahli menyimpulkan stres dapat memicu salah satu dari dua reaksi dasar memerangi secara aktif atau melarikan diri secara pasif (lari menjauh atau menerima), yang disebut sebagai respons memerangi atau melarikan diri (*fight or flight response*). Secara fisiologis, respons stres ini merupakan suatu penyampaian pesan biokimiawi yang melibatkan perubahan-perubahan hormonal yang memobilisasi tubuh terhadap tuntutan yang luar biasa.

PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara atau disingkat dengan PT. PLN (Persero) UIP II Sumbagut adalah salah satu Unit dari PT. PLN (Persero) yang bergerak di bidang konstruksi khususnya pembangunan Gardu Induk (GI) dan Tower Transmisi Saluran Udara Tegangan Tinggi (SUTT) dan Saluran Udara Tegangan Ekstra Tinggi (SUTET) dengan wilayah kerja meliputi Sumatera Utara dan Aceh. Kinerja karyawan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Penilaian kinerja yaitu kegiatan mengukur tingkat capaian kinerja yang dimulai dengan menetapkan indikator kinerja berdasarkan kelompok, yaitu: unsur keberhasilan

yang dapat diukur (*output*) dan tingkat pencapaian setiap unsur keberhasilan (*outcome*). Setiap program atau kegiatan minimal mempunyai satu unsur ukuran keberhasilan dan tingkat pencapaiannya (target kinerja). Penilaian kinerja di PT. PLN (Persero) UIP II Sumbagut dilakukan secara Multi Sumber (360) atau dinilai oleh atasan langsung. Setiap enam bulan sekali PT. PLN (Persero) UIP II Sumbagut melakukan penilaian kinerja karyawan untuk mengetahui sejauh mana pencapaian kemajuan kinerja seluruh karyawan. Adapun pertimbangan-pertimbangan penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara adalah berdasarkan, pencapaian target kinerja, kompetensi individu ditambah dengan penilaian-penilaian tambahan lainnya seperti: *knowledge sharing*, penugasan khusus, dan inovasi. Berikut disajikan data mengenai penilaian prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) UIP II Sumbagut.

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UIP II Sumbagut
Tahun 2014-2016

Tahun	Hasil Penilaian Sasaran Individu									Jumlah Karyawan
	Sangat Perlu Perhatian	Perlu Penyesuaian	Perlu Perhatian	Kandidat Potensial	Potensial	Optimal	Sangat Potensial	Sangat Optimal	Luar Biasa	
Sem I 2014					65	85	10	4		164
Sem II 2014					99	62	2	4		167
Sem I 2015					111	64	5			180
Sem II 2015			1	1	94	76	13		2	187
Sem I 2016				2	116	59	18			195
Sem II 2016					121	60	16			197
%	0%	0%	0,09%	0,27%	55,6%	37,2%	5,87%	0,73%	0,18%	100%

Sumber: PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara

Dari tabel 1.1 diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pembangunan Sumatera Bagian Utara setiap periodenya mengalami perubahan. Namun secara rata-rata bahwa kinerja karyawan berada pada kriteria penilaian yang potensial yaitu sebanyak 55,6%.

Berdasarkan prasarvei dilapangan menyatakan bahwa adanya beberapa kendala yang sering dialami karyawan ditempat kerja seperti, adanya beban kerja dan tingkat kesulitan yang cukup tinggi, adanya ruang kerja yang terlalu sempit, adanya mutasi serta tanggung jawab yang besar sering dialami oleh karyawan, dengan adanya masalah-masalah tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan. Melihat fenomena tersebut terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja hal inilah yang membuat peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk penulisan ilmiah dengan mengambil judul :“ **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Faktor penyebabnya dapat bersumber dari dalam maupun dari luar individu. Beban kerja yang berlebihan, waktu yang mendesak, konflik antar pribadi atau antar kelompok, gaji yang tidak memadai merupakan sumber stres yang umum terjadi. Stres akan berakibat pada kurangnya gairah kerja sehingga dapat menurunkan prestasi kerja. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya yaitu: “**Motivasi, kepuasan kerja,**

tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keprilakuan lainnya”¹.

1.3 Batasan Masalah

Untuk memfokuskan pembahasan serta adanya keterbatasan waktu dan pengetahuan penulis, maka masalah dalam penelitian ini dibatasi pada : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut : Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh

¹ T. Hani Handoko, **Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia**, Edisi Kedua, Cetakan Kesembilanbelas, Yogyakarta: BPFE 2012, Hal. 193

stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.

2. Bagi Universitas

Sebagai *literatur* kepustakaan bidang penelitian mengenai stres karyawan.

3. Bagi PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara

Sebagai sarana dan informasi tambahan dalam peningkatan prestasi kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERFIKIR, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian Stres

Selama beberapa dekade terakhir, stres muncul sebagai masalah yang semakin meningkat dalam suatu organisasi. Menurut Ahmed dan Ranzam, *"Stress is vigorous state in which a person is confronted with an opportunity, demand, or resources related to what the individual wishes and for which the outcome is perceived to be both vague and vital"*². Yang artinya adalah bahwa stres merupakan keadaan yang kuat dimana seseorang dihadapkan pada sebuah peluang, permintaan, atau sumberdaya yang terkait dengan apa yang diinginkan dan dimana hasilnya dianggap tidak jelas dan vital (penting).

Menurut Handoko **"Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang"**³.Selanjutnya menurut Sunyoto **"Stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang"**⁴. Stres bukanlah sesuatu yang aneh atau yang tidak berkaitan dengan keadaan normal yang terjadi pada orang yang normal atau tidak semua

²Ashfaq Ahmed dan Muhammad Ranzam, **Effects of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan, IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)**, Vol 11, Issue 6, 2013, PP 61-68.

³T. Hani Handoko, **Op. Cit.**, Hal.200

⁴ Danang Sunyoto, **Teori, Kuisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia** , Cetakan Kedua, Yogyakarta : CAPS 2013, Hal. 61.

stres bersifat negatif. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan memengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. Sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan. Dengan menurunnya stres yang dialami karyawan tentu juga akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh organisasi.

Selanjutnya Mangkunegara menyatakan bahwa **”Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”**⁵. Menurut Siagian **”Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang”**⁶. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental seseorang. Berbagai gejala tersebut pada umumnya menampakkan diri pada berbagai perilaku yang tidak ”normal” seperti gugup, tegang selalu cemas, gangguan pencernaan, tekanan darah tinggi. Pengaruh gejala-gejala tersebut dapat terlihat pada kondisi mental tertentu seperti minum-minuman keras atau merokok secara berlebihan, sukar tidur, sikap tidak bersahabat, putus asa, mudah marah, sukar mengendalikan emosi dan bersifat agresif. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara

⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Keduabelas**, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya 2015, Hal 157.

⁶ Sondang P. Siagian, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Bumi Aksara 2008, hal. 300

positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Artinya karyawan, yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh terhadap prestasi kerjanya. Namun perlu diketahui bahwa tidak semua stres itu buruk bagi kita, apabila stres dianggap sebagai sebuah motivasi positif, stres dapat dianggap sebagai sesuatu yang menguntungkan. Stres merupakan sebuah peluang ketika hal ini menawarkan potensi hasil. Banyak profesional memandang tekanan berupa beban kerja yang berat dan target waktu yang mendesak adalah sebagai tantangan positif yang menaikkan mutu pekerjaan mereka dan kepuasan yang mereka dapatkan dari pekerjaan mereka. Apabila melebihi poin optimal yang menguntungkan ini, stres ternyata lebih membawa keburukan daripada kebaikan.

2.1.1.1 Faktor-Faktor Penyebab Stres

Faktor-faktor penyebab stres kerja menurut Mangkunegara adalah antara lain adalah:

- 1. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat**
- 2. Waktu kerja yang mendesak**
- 3. Kualitas pengawasan kerja yang rendah**
- 4. Iklim kerja yang tidak sehat**
- 5. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggungjawab**
- 6. Konflik kerja**
- 7. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja⁷**

⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Op.Cit.*, Hal. 157

Menurut Nasyadizy, dkk., faktor penyebab terjadinya stres antara lain, **”faktor lingkungan, faktor rekan kerja, faktor pimpinan, serta faktor dari diri sendiri”**⁸.

Menurut Handoko kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut stresors. Ada dua kategori penyebab stres bagi karyawan yaitu:

a. *On-the-job*

b. *Off-the job*⁹

a. Faktor-faktor yang bersumber dari dalam perusahaan itu sendiri (*On-the job*) antara lain:

1. Beban kerja yang berlebihan

Bekerja berlebihan dibedakan atas kelebihan kerja kuantitatif, dimana karyawan merasa pekerjaannya terlalu banyak atau terlalu beragam, dan kelebihan kerja kualitatif, dimana karyawan merasa kurang mampu menyelesaikan pekerjaannya atau merasa bahwa standar pekerjaannya terlalu tinggi.

2. Tekanan atau desakan waktu

Dalam kurun waktu yang telah ditentukan untuk mencapai target perusahaan, yang bisa menyebabkan stres, karena karyawan merasa dikerjar-kejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah ditargetkan perusahaan.

⁸ Nasyadizi Nilamsar Noor, Dkk., **Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), No. 1, Vol. 31, 2016**

⁹ T. Hani Handoko, **Op. Cit.**, Hal. 200

3. Kualitas supervisi yang jelek

Kualitas supervisi yang jelek dapat mengakibatkan tujuan organisasi tidak dapat dicapai secara maksimal.

4. Iklim politis yang tidak aman

Dimana jika politik negara kurang baik akan berdampak pada perkembangan perusahaan yang kurang baik pula dan hal ini berakibat stres.

5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai

Pemberian umpan balik tentang pekerjaan yang memadai mampu memotivasi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik.

6. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab

Dimana tanggung jawab diberikan tidak sesuai dengan posisinya di perusahaan.

7. Kemenduaan perananan (*role ambiguity*)

Kemenduaan perananan dapat menyebabkan ketidakjelasan peranan masing-masing karyawan, serta menyebabkan tanggung jawab yang luas dan tidak terbatas.

8. Frustrasi

Frustrasi secara negatif dianggap sebagai kekecewaan, dimana sesuatu yang diinginkan tidak tercapai. Namun secara positif dapat meyakinkan orang untuk bisa mendapatkan hasil yang lebih baik.

9. Konflik antar pribadi dan antar kelompok

Dimana konflik ini tergantung dari sikap individu dalam menanggapi tekanan dalam kelompok kerjanya. Didalam sebuah perusahaan konflik merupakan hal yang sering terjadi, bahkan terdapat beberapa atasan yang berupaya mengelola dan memanfaatkan konflik untuk kemajuan pekerjaan. Namun bagi karyawan, konflik sekecil apapun akan berdampak pada terganggunya kondisi fisik dan mental dan pada akhirnya akan berakibat pada stres.

10. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan

Setiap karyawan memiliki nilai-nilai yang berbeda dengan pimpinannya atau tidak cocok dengan nilai-nilai perusahaan, dan perbedaan ini harus disesuaikan untuk menghindari konflik yang dapat mengakibatkan stres pada karyawan.

11. Berbagai bentuk perubahan

Dalam suatu perusahaan, berbagai bentuk perubahan terjadi seperti, perubahan iklim, lingkungan, ekonomi, dan sebagainya.

b. Faktor-faktor yang bersumber dari dalam perusahaan itu sendiri (*Off-the-job*) antara lain:

1. Kekhawatiran finansial

Kekhawatiran finansial adalah dimana keadaan finansial tidak sehat seperti berkurangnya ketidakpastian pendapatan.

2. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak

Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak seperti anak yang sedang sakit, anak yang prestasi belajarnya menurun dan sebagainya.

3. Masalah-masalah phisik

Dimana keadaan fisik seseorang akan mengalami perubahan perkembangan, seperti mengalami sakit, masa usia lanjut, mengalami kecelakaan yang berakibat cacat tubuh, perubahan berat badan, dan sebagainya.

4. Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian)

Masalah-masalah yang terjadi pada perkawinan akan mengakibatkan stres dan akan mempengaruhi kinerjanya.

5. Perubahan-perubahan yang terjadi ditempat tinggal

Perubahan-perubahan ditempat tinggal maksudnya adalah dimana kondisi lingkungan sekitar tempat tinggal dapat mengakibatkan stres, seperti pindah tempat tinggal, meningkatnya kebisingan, lingkungan yang rawan akan kejahatan dan sebagainya.

6. Masalah-masalah pribadi lainnya

Masalah pribadi lainnya adalah seperti kematian saudara, adanya konflik dengan teman sekerja, konflik dengan atasan dan sebagainya.

2.1.1.2 Dampak dan Akibat dari Stres terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Komang, dkk dampak dan akibat stres dikelompokkan menjadi tiga(3) faktor, yaitu adalah sebagai berikut:

- 1. Faktor Fisik, meliputi: meningkatnya tekanan darah, meningkatnya kolesterol, penyakit jantung koroner.**

2. **Faktor psikologi, meliputi: ketidakpuasan kerja, murung, rendahnya kepercayaan, mudah marah.**
3. **Faktor organisasi, meliputi: ketidakhadiran, keterlambatan, prestasi kerja menurun, kecelakaan kerja meningkat, sabotase¹⁰.**

Semua gejala-gejala yang disebutkan diatas tentu sangat membuat ketidaknyamanan setiap orang. Ingin rasanya terhindar dari segala tekanan stres yang dialaminya. Bahkan sampai pada tingkatan stres yang tinggi dalam psikologis, seseorang bisa berfikir untuk mengakhiri hidupnya.

Secara singkat beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa:

- a. Terjadi kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional
- b. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
- c. Menurunkan tingkat produktivitas
- d. Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan.

Kerugian finansial yang dialami perusahaan karena tidak imbangnya antara kinerja dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan dan fasilitas lainnya.

Menurut Handoko **”Stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga berperan salah (*dysfunctional*) atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Akibat dari stres terhadap prestasi kerja adalah:**

- a. **Bila stress menjadi terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun, karena stress mengganggu pelaksanaan pekerjaan.**

¹⁰ Komang Ardana, Dkk. **Perilaku Keorganisasian**, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008, hal. 25

- b. **Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya.**
- c. **Menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur”¹¹.**

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres dapat mengakibatkan terganggunya proses pelaksanaan pekerjaan, dan hubungannya dengan prestasi kerja akan menurun. Stres yang tidak segera ditangani atau dikelola akan berakibat buruk yang dapat memungkinkan terjadinya kekacauan dalam suatu organisasi.

2.1.1.3 Langkah-Langkah Dalam Mengelola Stres

Menurut Handoko ada beberapa cara yang dapat dilakukan personalia untuk membantu karyawan untuk mengurangi stres yaitu:

- a. **Memindahkan (transfer) ke pekerjaan lain**
- b. **Mengganti penyelia yang berbeda**
- c. **Menyediakan lingkungan kerja yang baru**
- d. **Latihan dan pengembangan karier dapat diberikan untuk membuat karyawan mampu melaksanakan pekerjaan baru**
- e. **Merancang kembali pekerjaan-pekerjaan sehingga para karyawan mempunyai pilihan keputusan lebih banyak dan wewenang untuk melaksanakan tanggung jawab mereka**
- f. **Desain pekerjaan juga dapat mengurangi kelebihan beban kerja, tekanan waktu dan kemenduaan peranan**
- g. **Mengadakan pelayanan konseling¹².**

Menurut Siagian ada beberapa langkah yang dilakukan dalam mengelola stres yaitu:

- a. **Merumuskan kebijaksanaan manajemen dalam membantu para karyawan menghadapi stres,**

¹¹T. Hani Handoko, *Op. Cit.*, Hal. 201

¹²*Ibid.*, Hal. 203

- b. Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika menghadapi stres,
- c. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala-gejala stres dikalangan para bawahannya dan dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stres itu berdampak negatif terhadap prestasi kerja bawahannya itu,
- d. Melatih para karyawan mengenali dan menghilangkan sumber-sumber stres,
- e. Terus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka benar-benar diikutsertakan untuk mengatasi stres yang dihadapinya,
- f. Memantau terus-menerus kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stres dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini,
- g. Menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stres yang berasal dari kondisi kerja dapat dielakkan,
- h. Menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan apabila mereka sempat menghadapi stres¹³.

2.1.1.4 Indikator Stres

Menurut Sunyoto, ada beberapa faktor penyebab stres, yaitu: **"Penyebab fisik, beban kerja, sifat pekerjaan, kebebasan, kesulitan"**¹⁴.

1. Penyebab fisik

1) Kebisingan

Kebisingan yang terus-menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui bahwa terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama.

¹³ Sondang P. Siagian, **Op. Cit.**, Hal. 302

¹⁴ Danang Sunyoto, **Op. Cit.**, Hal. 63

2) Kelelahan

Masalah kelelahan dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk kerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres.

3) Pergeseran kerja

Mengubah pola kerja yang terus-menerus dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan karena seorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan lama.

4) Jetlag

Jetlag adalah jenis kelelahan khusus yang disebabkan oleh perubahan waktu sehingga memengaruhi irama tubuh seseorang. Untuk itu disarankan bagi mereka yang baru menempuh perjalanan jauh dimana terdapat perbedaan waktu, agar beristirahat minimal 24 jam sebelum melakukan sesuatu aktivitas.

5) Suhu dan kelembapan

Bekerja dalam suatu ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat memengaruhi tingkat prestasi karyawan. Suhu yang tinggi harus dapat ditoleransi dengan kelembapan yang rendah.

2. Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

3. Sifat Pekerjaan

1) Situasi baru dan asing

Menghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi, seseorang akan terasa sangat tertekan sehingga dapat menimbulkan stres.

2) Ancaman pribadi

Suatu tingkat kontrol (pengawasan) yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya.

3) Percepatan

Stres bisa terjadi jika ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaan.

4) Ambiguitas

Kurangnya kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

5) Umpan balik

Standar kerja yang tidak jelas dapat membuat karyawan tidak puas karena mereka tidak pernah tahu prestasi mereka. Disamping itu, standar kerja tidak jelas juga dapat dipergunakan untuk menekan karyawan.

4. Kebebasan

Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan

membuat mereka merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal itu dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

5. Kesulitan

Kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah, seperti ketidakcocokan suami istri. Masalah keuangan, perceraian dapat memengaruhi prestasi seseorang. Hal-hal seperti ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

2.1.2 Pengertian Kinerja

Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas.

Menurut Bangun **“Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)”**¹⁵. Sunyoto menyatakan bahwa **“Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya”**¹⁶. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Sedermayanti mengatakan bahwa **“Performance is defined as the record of outcomes produced on a specific job function or**

¹⁵ Wilson Bangun, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Erlangga, Bandung: 2012, Hal. 231.

¹⁶ Danang Sunyoto, **Op. Cit.**, Hal. 18

activity during a specific time periode¹⁷. Yang artinya adalah kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai outcome yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula. Selanjutnya menurut Mangkunegara **“Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya”**¹⁸. Bagi karyawan prestasi kerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan kekurangan dan potensi untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan prestasi kerja tersebut. Sedangkan bagi organisasi prestasi kerja karyawan sangat penting dalam pengambilan keputusan seperti identifikasi program pendidikan, pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan dan promosi. Menurut Sutrisno **“Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu”**¹⁹.

Jadi berdasarkan pengertian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja itu adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkat kemampuannya dalam melaksanakan tugas, pemecahan masalah dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Sehubungan dengan kinerja maka sistem penilaian berperan penting. Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang digunakan untuk menilai

¹⁷ Sedermayanti, **Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil**, Cetakan Ketujuh, Bandung: 2014, Hal. 260.

¹⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, **Op. Cit.**, Hal. 67.

¹⁹ Eddy Sutrisno, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Pertama: Kencana, Jakarta : 2009, Hal. 150.

dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan bukan hanya dinilai dari hasil fisiknya tetapi meliputi berbagai hal seperti kemampuan kerja, disiplin, hubungan kerja, prakarsa dan kepemimpinan. Penilaian kinerja selain digunakan untuk prestasi kerja karyawan adalah juga mengukur kemajuan dalam bekerja dan kemungkinan pegawai untuk dipromosikan.

Menurut Handoko **“Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”**²⁰. Selanjutnya menurut Bangun bahwa **“Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya”**²¹. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah. Selanjutnya menurut Sedermayanti bahwa **“Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/ mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang”**²².

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana seseorang

²⁰T. Hani Handoko, **Op. Cit.**, Hal, 135.

²¹ Wilson Bangun, **Op. Cit**, Hal 231.

²² Sedermayanti, **Op. Cit**, Hal. 261.

dalam meningkatkan prestasi kerjanya berdasarkan syarat-syarat yang telah ditentukan. Intinya adalah untuk mengetahui apakah seseorang dapat melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan dengan hasil kinerja yang maksimal.

2.1.2.1 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Ada beberapa tujuan dan kegunaan penilaian prestasi karyawan menurut Hasibuan yaitu sebagai berikut:

- 1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan, besarnya balas jasa.**
- 2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauhmana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.**
- 3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan perusahaan.**
- 4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja**
- 5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.**
- 6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.**
- 7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.**
- 8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.**
- 9. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan .**
- 10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.**
- 11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.**

12. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*)²³.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam menjamin keberhasilan usaha serta peningkatan prestasi kerja, pimpinan perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu: “**faktor individu dan faktor lingkungan**”²⁴.

1. Faktor individu

Faktor-faktor individu meliputi: usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas, *abilities* (sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas), *role/ task perception* (segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan).

2. Faktor lingkungan

Faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu: kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan dan keberuntungan.

²³ Malayu Hasibuan, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, : Bumi Aksara, Jakarta, 2016, Hal, 90

²⁴Sutrisno, **Op. Cit.**, Hal 151

2.1.2.3 Indikator Kinerja

Menurut Sunyoto indikator dari kinerja adalah:

1. **Mutu kerja, berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan, dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan. Karyawan melakukan tugas yang dibebankan kepada dirinya, memiliki dan memanfaatkan keterampilan, pengalaman bekerja yang bersangkutan.**
2. **Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya. Karyawan mampu mengambil keputusan, langkah-langkah suatu tindakan yang diperlukan dalam tugas, tanpa menunggu perintah dari atasan.**
3. **Ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.**
4. **Sikap, merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan”²⁵.**

2.2 Tinjauan Empiris

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dapat dilihat pada tabel berikut:

²⁵ Danang Sunyoto, **Op. Cit.**, Hal.22

Tabel 2.1
Tinjauan Empiris

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Variabel
1	Hulaifah Graffar Universitas Hasanuddin Makasar 2012	Pengaruh Stres terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makasar.	Metode deskriptif, Uji regresi Linier sederhana, Uji asumsi klasik, Uji heterokedestisitas, Uji Hipotesis, Uji Parsial, Uji Determinasi, dan diolah dengan aplikasi SPSS 21, 0 for Windows	Dari hasil penelitian yang telah diolah dengan menggunakan metode analisis data yang menggunakan variabel stres berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja.	Variabel bebas (X) - Stres Variabel terikat (Y) - Kinerja Pegawai
2	Septary Universitas Kristen Petra Surabaya 2015	Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Surabaya	Metode deskriptif, Uji regresi Linier sederhana, Uji asumsi klasik, Uji heterokedestisitas, Uji Hipotesis, Uji Parsial, Uji Determinasi, dan diolah dengan aplikasi SPSS 21, 0 for Windows	Dari hasil penelitian yang telah diolah dengan menggunakan metode analisis data yang menggunakan variabel stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Variabel bebas (X) - Stres Variabel terikat (Y) - Kinerja Pegawai

Sumber: Berbagai artikel (dikumpulkan penulis, 2017)

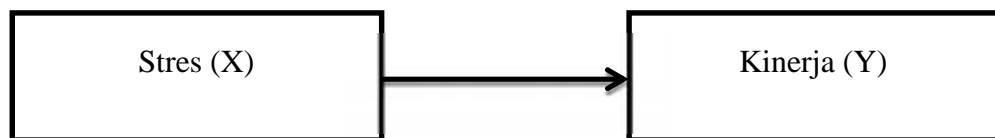
2.3 Kerangka Berfikir

Stres kerja dan prestasi kerja merupakan 2 (dua) hal yang berbeda, meskipun memiliki tautan dalam konteks kerja. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (*dysfunctional*) atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini

berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres.

Stres merupakan suatu rangsangan sehat untuk mendorong dalam menanggapi pekerjaan. Bila stres menjadi terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun karena stres dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan, sehingga stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2. 1.



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

2.4 Rumusan Hipotesis

Menurut Kuncoro **"Hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi"**²⁶. Dengan kata lain, hipotesis merupakan jawaban sementara yang disusun oleh peneliti, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan.

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.

²⁶ Mudrajad Kuncoro, **Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi**, Kaliurung: Erlangga, 2013 Hal. 59

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian dibuat untuk memilih sumber-sumber dan jenis-jenis informasi yang dipakai untuk menjawab pertanyaan penelitian. Dimana desain yang digunakan adalah statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Sugiyono mengatakan bahwa **“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”**²⁷. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

²⁷ Sugiyono, **Metode Penelitian Pendidikan**, Cetakan Keduabelas, Bandung: Alfabeta, 2017, Hal. 117

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara yang berjumlah 206 orang karyawan.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono **“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”**²⁸. Untuk penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini digunakan rumus Slovin yaitu, sebagai berikut:

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

Dimana:

n = Jumlah Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Standar error

Standar error ditentukan sebesar 10 %. Dari rumus tersebut diatas, maka dapat dihitung jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{206}{1 + 206(0,1)^2}$$

n = 67,32 dibulatkan menjadi 68 Responden

Berdasarkan perhitungan diatas, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 responden.

²⁸ Sugiyono, **Op. Cit.**, Hal. 118

3.3 Metode Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengambilan sampel “*purposive sampling*”, yaitu peneliti menentukan sendiri sampel yang diambil karena ada pertimbangan tertentu. Dimana sampel diambil secara sengaja, yaitu karyawan yang memiliki kriteria yang ditetapkan oleh peneliti, karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini harus memenuhi kriteria yaitu memiliki usia antara 20-56 tahun.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara merupakan data-data melalui proses percakapan dalam bentuk tanya jawab secara langsung dengan pihak yang berwenang memberi data dan informasi yang dibutuhkan.

2. Kuisioner (Angket)

Angket merupakan salah satu alat pengumpulan data dengan membuat sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dsari responden.

3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi dari buku-buku, tulisan ilmiah, internet dan literatur lainnya yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang diteliti.

3.5 Instrumen Penelitian

Secara keseluruhan operasionalisasi variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.1
Variabel, Definisi Operasional, dan Indikator

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Stres (X)	Stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. (Sunyoto, 2016)	a. Penyebab fisik b. Beban kerja c. Sifat pekerjaan d. Kebebasan e. Kesulitan	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. (Sunyoto, 2016)	a. Mutu kerja b. Kualitas kerja c. Ketangguhan d. Sikap	Likert

Sumber: Beberapa buku manajemen, 2017

3.6 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert, skala likert sebagai alat yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Dalam melakukan penelitian ini terdapat variabel-variabel yang akan diuji pada setiap jawaban adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Pengukuran Variabel

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7 Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan, dengan menggunakan:

1. Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji kuesioner apakah layak digunakan sebagai alat instrumen penelitian. Untuk menguji validitas konstruksya dilakukan dengan menguji masing-masing pertanyaan dengan menggunakan *product moment correlation* dengan kriteriasebagai berikut:

- a. Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut valid
- b. Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, dimana suatu hasil dinyatakan reliabel apabila nilai yang diperoleh harus lebih besar dari batasan minimal 0,60 (nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60). Setelah butir pertanyaan sudah dinyatakan valid dalam uji validitas dapat ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika r_{α} positif dan $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$ maka dinyatakan reliabel.
- b. Jika r_{α} negatif dan $r_{\alpha} < r_{\text{tabel}}$ maka dinyatakan tidak reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan terhadap asumsi klasik dalam asumsi klasik dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yaitu:

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Pengujian normalitas dilakukan dengan cara:

- 1) Melihat *Normal Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi normal. Data sesungguhnya diplotkan sedangkan distribusi normal akan membentuk garis diagonal.
 - 2) Melihat histogram yang membandingkan data yang sesungguhnya dengan distribusi normal.
 - 3) Kriteria Uji Normalitas
 - a. Apabila *p-value* (pv) > (0,05) artinya data tidak berfungsi normal.
 - b. Apabila *p-value* (pv) < (0,05) artinya data berdistribusi normal.
2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear.

3. Uji Hipotesis

1. Metode Analisis Regresi Linear Sederhana

Metode analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (stres) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Kinerja

X = Stres

a= Konstanta

b= Koefisien Regresi

2. Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial dilakukan untuk pengujian yang berguna untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel stres (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dengan kriteria keputusan adalah:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 ditolak atau H_1 diterima.

Artinya stres (variabel bebas) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (variabel terikat).

2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Artinya stres (variabel bebas) tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (variabel terikat).

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dinyatakan dengan R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel independen. Nilai determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan

hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan model dalam menerapkan variabel independen, tapi karena R^2 mengandung kelemahan mendasar yaitu terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan, maka penelitian ini menggunakan *adjusted* R^2 berkisar 0 dan 1. Jika nilai *adjusted* R^2 semakin mendekati 1 maka semakin baik kemampuan model tersebut menjelaskan variabel dependen dan sebaliknya, jika nilai *adjusted* R^2 semakin mendekati 0 maka semakin buruk kemampuan model tersebut menjelaskan variabel dependen.