

Pengaruh Stres Kerja

by Remmang_r

Submission date: 11-Mar-2023 10:30PM (UTC+0700)

Submission ID: 2034684522

File name: 4_PENGARUH_STRES_KERJA.pdf (406.21K)

Word count: 3655

Character count: 22988



PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TELESINDO SHOP CABANG MAKASSAR.

Oleh :

Resky Rahayu

Email : reskyrahayu28@gmail.com

Pembimbing I

Hasanuddin Remmang

Email : hasanuddinremmang@yahoo.com

Pembimbing II

Haeruddin Saleh

Email : haeruddin.saleh@yahoo.com

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa**

ABSTRACT

RESKY RAHAYU. *Effect of work stress on employees performance in PT. Telesindo Shop Branch Makassar. (Guided by Dr. Hasanuddin Remmang, SE., M.Si and Dr. Haeruddin Saleh, SE., M.Si)*

This study aims to determine the individual factors and organizational factors that significantly affect the performance of employees of PT. Telesindo Shop Makassar Branch; And know the most significant factors affect the performance of employees of PT. Telesindo Shop Makassar Branch.

The sample uses purposive sampling method by directly selecting all employees as much as 69 people. Data collection methods used were questionnaires, interviews, and documentation. Data were analyzed by multiple linear regression, correlation coefficient and coefficient of determination. With the help of SPSS 16.0 for windows software.

The results showed that partial correlation coefficient analysis between individual stress on employee performance was $(r) = 0,202$ and partial correlation coefficient analysis between organizational stress on employee performance was $(r) = 0,607$, coefficient of determination $(r) = 0,381$ and partial test result T test) between individual stress variable with employee performance variable show t calculate value $1,195 < 1,667$ with real level $0,05$, hence this mean that individual stress have negative effect and not significant to employee performance so hypothesis rejected. While the result of partial test (t test) between organizational stress variable with employee performance variable show t value equal to $6,027 > 1,667$ with real level of $0,05$, hence this mean that individual stress influence positif and signifikan to employee performance so hypothesis accepted.

Keywords : *Stres On Job, Stres individual, Stres Organizational, and employee performance.*



PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini menuntut setiap perusahaan untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang dapat menjamin kelangsungan usaha agar tetap bertahan dalam persaingan dunia usaha. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa telekomunikasi yang merupakan Distributor Telkomsel, maka sales PT. Telesindo Shop harus mampu meningkatkan efektivitas fungsi tenaga kerja. Oleh karena itu, keberadaan Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan mengurus sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam menjaga eksistensi kinerja pekerjaan maka seorang karyawan harus menghadapi setiap tantangan, perubahan, maupun beban pekerjaan. Dalam hubungannya dengan pekerjaan atau profesi yang ditekuni, setiap karyawan memiliki kemampuan berbeda dalam mengelola beban pekerjaannya. Apabila beban pekerjaan melampaui kemampuan karyawan, maka dapat mengakibatkan stress. Apabila stress terjadi dalam bekerja maka dapat berpengaruh secara langsung pada kinerja karyawan.

Stress merupakan suatu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan karyawan pada khususnya di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Penyebab terjadinya stress bersumber dari organisasi. Pengurangan jumlah karyawan merupakan salah satu penyebab terjadinya stress yang tidak hanya untuk karyawan yang kehilangan pekerjaan, namun juga untuk karyawan yang masih tetap bekerja. Secara khusus karyawan yang masih tinggal mengalami peningkatan beban kerja dan tidak nyaman dalam bekerja. Para karyawan harus menghadapi peningkatan ketidakamanan dalam bekerja, bimbang dengan tuntutan pekerjaan yang semakin banyak dan konflik baru yang terjadi antar sesama karyawan.

Karyawan PT. Telesindo Shop Cabang Makassar dituntut dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal, yaitu datang tepat pada waktunya, mampu memberikan pelayanan terbaik kepada para pelanggan, baik dari segi pelayanan dan dari segi penjualan produk. Namun pada kenyataannya, seringkali



dijumpai karyawan yang secara tidak langsung menunjukkan perilaku yang tidak sesuai dengan tuntutan kerja. Hal ini terutama disebabkan oleh keadaan, baik secara individual, ataupun penyesuaian dirinya yang kurang dengan lingkungan kerja yang pada akhirnya dapat menimbulkan stress.

Sehubungan dengan uraian tersebut di atas, maka penulis menentukan obyek penelitian pada perusahaan PT. Telesindo Shop Cabang Makassar, merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang telekomunikasi, alasan pemilihan obyek penelitian ini karena perusahaan memiliki permasalahan yang kompleks pada sumber daya manusianya, khususnya pada sales. Dimana untuk mengantisipasi persaingan yang semakin ketat dengan perusahaan telekomunikasi lainnya, maka perusahaan menuntut sales untuk ekstra kerja, yakni dengan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pelanggan serta peningkatan kinerja sales melalui hasil penjualan produk.

Dalam lingkungan kerja terdapat banyak hal yang menjadi pengaruh dalam berkembangnya usaha tersebut. Beban kerja yang banyak dan waktu pengerjaan yang sempit dapat membuat sales tertekan dan menjadi stress. Hal ini membuat karyawan merasa tidak nyaman dengan tuntutan tugas yang tidak selaras dengan kemampuan mereka. Perusahaan memberikan beban kerja yang terlampau tinggi sehingga membuat sales merasa stress. Pernyataan tersebut didukung dengan data yang diperoleh yaitu jadwal kerja yang terlalu padat.

Stress pekerjaan dapat diartikan tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan yang tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stress muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, serta tugas-tugas pekerjaan yang saling bertentangan. Hal inilah yang menjadi pemicu sehingga timbulnya stress.

Dalam jangka pendek, stress yang dibiarkan begitu saja tanpa adanya penanganan khusus membuat karyawan tertekan, sehingga menyebabkan karyawan tidak bekerja optimal dan prestasi kerja pun terpengaruh. Dalam jangka waktu lebih lama, jika karyawan tidak mampu menahan stress pekerjaan, ia tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Pada tahap ini yang demikian parah, stress



dapat membuat karyawan jatuh sakit sehingga tidak mampu masuk kerja atau bahkan karyawan secara aktif harus mengundurkan diri.

Menurut Tohardi (2006:184) ada enam macam sumber stress yang perlu diteliti, yaitu konflik kerja, beban kerja, ketidakjelasan peran, wewenang, lingkungan kerja serta pengaruh kepemimpinan. Keenam sumber stress diteliti sehingga nantinya perusahaan bisa mengidentifikasi sumber stress mana yang paling perlu ditangani serius.

Berdasarkan latar belakang di atas maka skripsi ini diberi judul : **“Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telesindo Shop Cabang Makassar”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang mempelajari tentang seluk beluk mengenai keberadaan sumber daya manusia di dalam menerapkan fungsi manajemen. Setiap individu sumber daya manusia mampu dalam mengembangkan atau mengelola setiap fungsi manajemen berupa perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian dan pengendalian untuk mencapai tujuan organisasi. Terry (2005:19) manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang menjalankan fungsi manajemen dengan melibatkan unsur manusia sebagai perencana, pelaksana, pengorganisir dan pengendali.

Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi di antara para karyawan dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Charles D, Spielberger (2005:25) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan



yang berasal dari luar diri seseorang. Secara umum stres kerja dikelompokkan menjadi stres individu dan stres organisasi, yaitu sebagai berikut :

a. Stres Individu Meliputi : sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, imnat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individu lainnya.

b. Stres Organisasi

1. Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari : metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperature, dan fentilasi).

2. Faktor sosial dan organisasi, meliputi : peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Berdasarkan dua faktor (stres kerja yang disebabkan oleh faktor Individu dan faktor Organisasi) mengalami stres yang disebabkan oleh faktor organisasi bisa berupa konflik peran jika seorang tenaga kerja mengalami pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggungjawab yang ia miliki.

Para ahli mengatakan bahwa stress dapat timbul akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya.

Menurut Anwar (1993:93) “Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya”.

Menurut Handoko (1997), “stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya”.

Menurut Pandji Anoraga (2001:108), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang disebut stress kerja adalah jika seseorang berada dalam kondisi pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya sehingga mengakibatkan tekanan.



Menurut Ma'ruf (2014:152) ada tiga cara pengukuran yang bisa digunakan oleh manajemen perusahaan diantaranya adalah :

1. Kuantitas yakni yang berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan. Merupakan ukuran kuantitatif yang melibatkan perhitungan dari proses atau pelaksanaan kegiatan, hal ini berkaitan dengan soal jumlah keluaran yang dihasilkan. Sehingga untuk mengetahui tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan tersebut dengan cara membandingkan standar kuantitas yang ditetapkan organisasi ataupun manajemen perusahaan.

2. Kualitas, yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan (baik buruknya) ukuran kuantitatif yang mencerminkan "tingkat kepuasan" yaitu seberapa baik penyelesaian dari suatu perusahaan walaupun standar kualitatif sulit diukur atau ditentukan, tetapi hal ini penting sebagai acuan pencapaian sasaran penyelesaian suatu pekerjaan.

3. Ketepatan Waktu, yaitu berkaitan dengan sesuai tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan. Merupakan suatu jenis khusus, dari ukuran kuantitatif yang merupakan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. Dalam hal ini penetapan standar waktu biasa ditentukan berdasarkan pengalaman sebelumnya.

Dengan adanya acuan ini manajemen perusahaan lebih mudah mengukur kinerja karyawan termasuk penilaian perorangan pada suatu perusahaan guna melihat kompetensi masing-masing selain dari pada itu juga dapat membantu dalam mengeluarkan kebijakan lebih baik lagi terhadap karyawan.

Pengaruh stress kerja ada yang menguntungkan maupun merugikan bagi perusahaan. Namun pada taraf tertentu pengaruh yang menguntungkan perusahaan akan memacu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Menurut Siagian (2008 : 302), stress yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap kinerja. Hanya saja dalam kaitan ini ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian. Pertama, kemampuan mengatasi stress pada diri sendiri berbeda-beda. Ada yang memiliki daya tahan tinggi menghadapi stres. Sebaliknya, tidak sedikit yang memiliki daya tahan tubuh rendah dalam menghadapi stress. Bila tidak ada stress, maka tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan kinerja karyawan juga menurun. Jika stress meningkat maka kinerja



karyawan akan naik, karena stress membantu karyawan memenuhi persyaratan kebutuhan kerja. Akan tetapi bila stress menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun, karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Dan akibat yang paling ekstrim adalah kinerja karyawan menjadi nol, karyawan menjadi sakit, bahkan melarikan diri atau diberhentikan akibat kinerja yang menurun.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

1. Analisis Deskriptif Kuantitatif, Analisis deskriptif kuantitatif merupakan metode yang bertujuan untuk mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisa tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.
2. Analisis Kuantitatif, Dalam mengetahui hubungan dan pengaruh antara kemanfaatan dan kemudahan penggunaan teknologi informasi dengan kinerja karyawan digunakan teknik analisis regresi berganda. Untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel x) terhadap kejadian lainnya (variabel y). Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Definisi Operasional Variabel

1. variabel bebas adalah variabel yang fungsinya mempengaruhi variabel lainnya. variabel bebas dalam penelitian ini adalah stress kerja (X). Stress Kerja adalah suatu tanggapan aktif, ditengahi oleh perdebatan individual atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang Gibson (1987:204).



- a. Stressor Individu (X1)
1. Konflik peran
 2. Beban karir
 3. Pengembangan karir
 4. Hubungan dalam pekerjaan

- b. stressor Organisasi (X2)

1. Struktur organisasi
2. Kepemimpinan

2. Variabel terkait (dependent variabel) adalah suatu variabel yang dikenai pengaruh oleh variabel lain dan dalam notasinya ditulis dengan Y. Variabel terkait dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan PT. Telesindo Shob Cabang Makassar. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Moh. As'ad, 2001:47).

Dalam penelitian ini kinerja karyawan diukur dari jawaban kuesioner dari seluruh karyawan yang terpilih sebagai sampel, yang mana butir-butir pertanyaan disesuaikan dengan indikator yang diturunkan dari pengukuran kinerja menurut Dharma (dalam Iswahyudi Hartati, 2005) :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis dan Pembahasan Karakteristik Responden

TABEL 1
RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

No	Jenis Kelamin	Responden
Persentase (%)		
1.	Laki-laki	29
2.	Perempuan	40
Jumlah		69
		100

Data Diolah, 2017



Berdasarkan Tabel 4.1 nampak bahwa karyawan pada PT. Telesindo Shop cabang Makassar dengan responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 29 orang atau 42% dari total responden, sedangkan sebanyak 40 orang atau 58% jenis kelamin perempuan. Hal ini mengindikasikan bahwa pada PT. Telesindo Shop cabang Makassar lebih banyak mempekerjakan karyawan perempuan dibanding karyawan laki-laki dikarenakan karyawan wanita lebih teliti dan sebagai sales promotion Girl akan lebih mudah memasarkan produk dan lebih baik dalam mengedukasi pelanggan akan produk perusahaan.

TABEL 2
RESPONDEN BERDASARKAN USIA

No	Usia	Responden	Persentase (%)
1.	< 20	6	9
2.	21-30	50	72
3.	31-40	11	15
4.	41-50	1	2
5.	51 <	1	2
Jumlah		69	100

Data Diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, dapat disimpulkan bahwa dari data tersebut responden pada PT. Telesindo Shop cabang Makassar didominasi oleh rentan usia 21-30 tahun yaitu sebesar 50 responden atau 72% dan diikuti rentan usia 31-40 yaitu sebesar 11 responden atau 15% beda tipis dengan rentan usia <20 yaitu sebesar 6 responden atau 9% serta rentan usia 41-50 dan 51 < yaitu masing-masing 1 responden atau sebesar 2%. Hal ini mengindikasikan bahwa pada PT. Telesindo Shop cabang Makassar lebih banyak mempekerjakan karyawan rentan usia 21-30 tahun yaitu sebesar 50 responden atau 72% dikarenakan sistem yang digunakan perusahaan ini sekarang lebih kepada pelayanan dan pemasaran ke lapangan yang membutuhkan tenaga dan penampilan yang fresh untuk menunjang penjualan produk perusahaan.



TABEL 3
RESPONDEN BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase (%)
1.	SMA/SMK	47	68
2.	Diploma	6	9
3.	S1 (Strata satu)	16	23
	Jumlah	69	100

Data Diolah 2017

Berdasarkan pada Tabel 4.3 responden pada PT. Telesindo Shop cabang Makassar lebih banyak yang memiliki pendidikan terakhir pada tingkat SMA/SMK yaitu 47 responden atau sebanyak 68% kemudian diikuti oleh pendidikan terakhir tingkat S1 (Strata satu) yaitu 18 responden atau 23% dan terakhir tingkat pendidikan Diploma yaitu 6 responden atau sebesar 9%. Hal ini mengindikasikan bahwa pada PT. Telesindo Shop cabang Makassar lebih banyak mempekerjakan karyawan yang memiliki pendidikan terakhir pada tingkat SMA/SMK yaitu 47 responden atau sebanyak 68% dikarenakan manajemen beranggapan akan lebih mudah pengajiannya dan mayoritas lulusan SMA/SMK tidak banyak menuntut.

TABEL 4
RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA

No	Lama Kerja	Responden	Persentase (%)
1.	1-3 Tahun	46	68
2.	4-6 Tahun	17	25
3.	7-9 Tahun	6	7
	Jumlah	69	100

Data Diolah 2017

Berdasarkan pada Tabel 4.4 di atas, disimpulkan bahwa kebanyakan responden pada PT. Telesindo Shop cabang Makassar didominasi oleh responden yang masa kerjanya 1-3 tahun yaitu 46 responden atau sebesar 68% diikuti masa kerja 4-6 yaitu 17 orang atau 25% lalu masa kerja 7-9 tahun yaitu 6 orang responden atau sebesar 7%. Hal ini mengindikasikan bahwa pada PT. Telesindo Shop cabang Makassar lebih banyak yang masa kerjanya 1-2 tahun dikarenakan sistem yang baru di gunakan oleh PT. Telesindo Shop cabang Makassar yang dulunya pelanggan harus datang ke kantor berbalik menjadi pelayanan dengan



mendatangi tempat pelanggan sehingga dalam jangka waktu 5 tahun terakhir dari tahun 2011 mulai melakukan penambahan karyawan untuk peningkatan pelayanan.

Analisis Regresi

$$Y = 14.692 + 0.076X_1 + 0.505X_2 + e$$

Berdasarkan rumus tersebut diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

a = 14.692, artinya angka tersebut menunjukkan kinerja karyawan bila stress individu dan stress organisasi diabaikan.

b₁ = 0.076, artinya jika nilai faktor stres individu mengalami peningkatan sebesar 1, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0.086

b₂ = 0.505, artinya bila nilai faktor stres organisasi mengalami peningkatan sebesar 1, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0.515

Dari hasil perhitungan regresi berganda tersebut diperoleh nilai signifikansi faktor stress individu adalah sebesar 0.236 sedangkan untuk variabel organisasi diperoleh nilai signifikansinya sebesar 0.000. nilai t digunakan untuk menguji apakah variabel independent berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependent yang akan dibahas pada bagian pengujian hipotesis adapun ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis dalam buku Sugiyono (2006) terjadi jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0.05 maka H₁ diterima dan H₀ ditolak. Berdasarkan signifikansinya yaitu X₁ dengan signifikansi 0.236 maka secara individu stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y, sedangkan X₂ dengan signifikansi 0.000 maka secara organisasi faktor organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Analisis Koefisien Korelasi

Dari hasil SPSS dan berdasarkan ketentuan kuat tidaknya pengaruh yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, sehingga dapat dijelaskan bahwa antara faktor stress individu dan faktor stress organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut :



1. Nilai dari koefisien korelasi parsial antara faktor individu terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,202 yang berarti terdapat pengaruh yang sangat kuat dimana faktor individu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 20,2%.
2. Nilai dari koefisien korelasi parsial antara faktor organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,607 yang berarti terdapat pengaruh yang sangat kuat dimana faktor organisasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 60,7%.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan output SPSS tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh Nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,381. Dengan kata lain hal ini menunjukkan bahwa besar persentase variasi Kinerja Karyawan yang bisa dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel bebas yaitu Stress Individu dan Stress Organisasi sebesar 38,1% sedangkan sisanya sebesar 61,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel penelitian.

Uji F (Serempak)

Uji serempak atau uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji signifikansi pengaruh variabel stres individu (X_1) dan stres organisasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Berdasarkan ringkasan hasil regresi berganda ditunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 20.342, sedangkan hasil F_{tabel} pada tabel distribusi dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 3,14. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20.342 > 3,14$).

Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa variabel stres individu (X_1) dan stres organisasi (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) dan dapat diterima.



Uji T (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independent (Stress Individu dan Stress Organisasi) terhadap variabel dependent (Kinerja Karyawan). Sementara itu secara parsial pengaruh dari kedua variabel independent tersebut terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh dari masing-masing variabel stress individu dan stress organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikansi (probabilitas). Stress individu mempunyai arah yang negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan lebih $>0,05$. sedangkan stress organisasi mempunyai arah yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan lebih $<0,05$.

1. Uji Hipotesis pengaruh stress Individu terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel stres individu dengan variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar $1.195 < 1,667$ koefisien regresi sebesar $0,076$ dan nilai probabilitas sebesar $0,236$ yang lebih besar dari $0,05$ hal ini berarti bahwa stres individu berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis ditolak.

2. Uji Hipotesis pengaruh stress Organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel stres organisasi dengan variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar $6.027 > 1,667$, koefisien regresi sebesar $0,505$, dan nilai probabilitas sebesar $0,000$ yang lebih kecil dari $0,05$ hal ini berarti bahwa stres organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis dapat diterima.



KESIMPULAN

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

1. Dari hasil perhitungan diperoleh Nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,381. Dengan kata lain hal ini menunjukkan bahwa besar persentase variasi Kinerja Karyawan yang bisa dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel bebas yaitu Stress Individu dan Stress Organisasi sebesar 38,1% sedangkan sisanya sebesar 61,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel penelitian.
2. Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel stres individu dengan variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar $1.195 < 1,667$ koefisien regresi sebesar 0,076 dan nilai probabilitas sebesar 0,236 yang lebih besar dari 0,05 hal ini berarti bahwa stres individu berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis ditolak.
3. Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel stres organisasi dengan variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar $6.027 > 1,667$, koefisien regresi sebesar 0,505, dan nilai probabilitas sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti bahwa stres organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis diterima.



JURNAL RISET EDISI XVI

UNIBOS MAKASSAR MEI 2017

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji, 2001. *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Charles D, Spielberger, Stres Kerja [http://www.google.com/search?q=cache:Ko5V14ueflUJ:agungpia.multiply.com/journal/item/35+stres+kerja\(http://+agungpia.multiply.com/journal/item/35\),&hl=id&ct=clnk&cd=1&gl=id](http://www.google.com/search?q=cache:Ko5V14ueflUJ:agungpia.multiply.com/journal/item/35+stres+kerja(http://+agungpia.multiply.com/journal/item/35),&hl=id&ct=clnk&cd=1&gl=id), diakses tgl 21 April 2017.
- Fathoni, Abdurhmat; 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Reneka Cipta, Jakarta.
- Ferdinard. 2010. *Manajemen Prilaku Organisasi*. Bandung , PT. Remaja Rosdakarya.
- Gibson, James L., John M. Ivancevic dan James H. Donnely, 1987. *Organsasi dan Manajemen*. Terjemhan : Djarkasih, Edisi Keempat, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handoko, Hani, 1998, *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- _____. 2004. *Dasar-dasar Stress kerja*. Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Hans Selye, *The Stress of Life*. New York : McGraw-Hill, 1976.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Edisi Revisi PT Bumi Aksara.
- Iswayudi, Hartati. 2005. *Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Malang, Eksekutif*, Jurnal Bisnis Manajemen, Vol. II, No. 1.
- Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Pengaruh Stres Kerja

ORIGINALITY REPORT

30%

SIMILARITY INDEX

31%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

11%

★ journal.unismuh.ac.id

Internet Source

Exclude quotes On

Exclude matches < 100 words

Exclude bibliography On