

**PENGARUH STRES KERJA INDIVIDU DAN STRES KERJA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG MAKASSAR**

Diajukan oleh:

NURAENI NAJAR

4513012053



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BOSOWA**

MAKASSAR

2017

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Stres Kerja Individu Dan Stres Kerja
Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS
Ketenagakerjaan Cabang Makassar

Nama Mahasiswa : Nuraeni Najar

Stambuk : 4513012053

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr.H.A. Arifuddin Mane,SE,M.Si,SH,MH

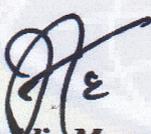

Muh. Kafrawi Yunus, SE., MM

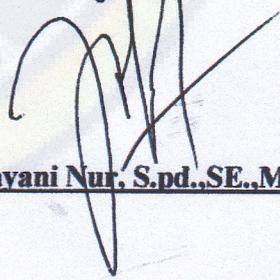
Mengetahui dan Mengesahkan :

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Universitas Bosowa

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa

Ketua Program Studi
Manajemen


Dr. H.A. Arifuddin Mane,SE,M.Si,SH,MH


Indrayani Nur, S.pd.,SE.,M.Si

Tanggal Pengesahan:

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Alhamdulillah, dengan penuh kerendahan hati serta memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini tepat pada waktunya.

Penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja Individu Dan Stres Kerja Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar”**. Yang merupakan salah satu syarat bagi penulis dalam menyelesaikan studi guna meraih gelar Sarjana Ekonomi.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun, penulis tetap berharap semoga skripsi ini dapat lebih baik dan bisa menjadi masukan yang berguna untuk penulis kedepannya.

Mulai dari penyusunan skripsi ini adalah berkat adanya bimbingan, bantuan, serta dorongan dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini dengan penuh hormat, penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Kedua orang tuaku Ayahanda Muh.Najar, SH dan Ibunda Hj.Siti Salmi yang telah merawat, membesarkan dan mendidik saya dengan tulus, ikhlas, penuh kasih sayang dan tawakkal, serta kakak dan adikku Siti Aminah Najar, S.kep dan Muhammad Resky Risaldy beserta seluruh keluarga yang dengan penuh cinta kasih telah memberikan doa dan dorongan terhadap penulis.

2. Prof.DR.Ir.H. Muhammad Saleh Pallu, M.Eng., selaku Rektor Universitas Bosowa.
3. DR.H.Andi Arifuddin Mane, SE.,M.Si.,SH.,MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
4. Indrayani Nur, Spd.,SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen.
5. DR.H.Andi Arifuddin Mane, SE.,M.Si.,SH.,MH selaku pembimbing pertama dan Muhammad Kafrawi Yunus, SE.,MM selaku pembimbing kedua yang telah senantiasa meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pembinaan sejak awal hingga akhir selesainya skripsi ini.
6. Pimpinan dan staf karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar yang telah memberikan izin kepada penulis untuk meneliti.
7. Segenap Dosen dan pegawai Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa atas kebijaksanaan, ilmu pengetahuan dan bantuan yang diberikan kepada penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
8. Sahabat-sahabat tercintaku Pagos squad Lidya Andriani, Sri Febrianti, Hestiana Zajad, Wenny Alfionita, Khalifah Ansharullah dan Rahma Musa yang selalu setia mendengarkan curhatan dan memberikan motivasi, bantuan serta saran kepada penulis.
9. Teman-teman angkatan 2013 Mahasiswa Universitas Bosowa terkhusus jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan semua pihak yang tidak dapat

penulis sebutkan satu persatu terimakasih telah banyak memberikan bantuan, saran dan doanya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tentunya memiliki keterbatasan dalam penyusunan, oleh karena itu sangat mengharapkan saran dan masukan yang membangun. Semoga amal baik yang telah diberikan diterima Allah SWT dan kepadanya diberi balasan yang setimpal.

Mohon maaf atas segala kekurangannya, akhirnya penulis berharap semoga Skripsi ini dapat berguna bagi kita semua, Aamiin.

Makassar, Juli 2017

Penulis

**PENGARUH STRES KERJA INDIVIDU DAN STRES KERJA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN
CABANG MAKASSAR**

OLEH :

NURAENI NAJAR

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Bosowa

ABSTRAK

Juli 2017. NURAENI NAJAR, NPM : 4513012053 dengan judul skripsi “Pengaruh Stres Kerja Individu Dan Stres Kerja Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar”. (dibimbing oleh Dr. H.A.Arifuddin Mane, SE.,M.Si.,SH.,MH sebagai pembimbing I dan Muh. Kafrawi Yunus, SE., MM sebagai pembimbing II)

Penelitian ini bertujuan menganalisis faktor individual dan faktor organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar. Sampel menggunakan karyawan sebanyak 26 orang, metode pengumpulan data yang digunakan adalah studi lapangan, studi kepustakaan dan kuesioner dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif dan regresi linear berganda, uji F, uji T dan determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor individual dan faktor organisasi secara signifikan bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar.

*INFLUENCE OF WORK STRESS INDIVIDUAL AND STRESS ORGANIZATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE IN MAKASSAR EMPLOYMENT LABOR BPJS*

BY:

NURAENI NAJAR

Prodi Management Faculty of Economics

University of Bosowa

ABSTRACT

July 2017. NURAENI NAJAR, NPM: 4513012053 with the title thesis "The Effect of Job Stress Individual And Stress Organization on Employee Performance on BPJS Employment Makassar branch". (Guided by Dr. H.A.Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH as mentors I and Muh.Kafrawi Yunus, SE., MM as mentors II)

This study aims to analyze the factors of individual and organization factors together significant effect on employee performance BPJS Employment Makassar branch. The sample employed 26 employees, the data collection method used was field study, literature study and questionnaire using descriptive research type and multiple linear regression, F test, T test and determination.

The results showed that individual factors and organization factors significantly together affect employee performance BPJS Employment Makassar branch.

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nuraeni Najar

Nim : 45 13 012 053

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan bahwa skripsi saya berjudul **PENGARUH STRES KERJA INDIVIDU DAN STRES KERJA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG MAKASSAR** merupakan karya asli. Seluruh ide yang ada dalam skripsi ini, kecuali yang saya nyatakan sebagai kutipan, merupakan ide yang saya susun sendiri. Selain itu, tidak ada bagian skripsi ini yang telah saya gunakan sebelumnya untuk memperoleh gelar sertifikat akademik.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apa bila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan di proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Universitas Bosowa.

Makassar, Juli 2017

NURAENI NAJAR

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kerangka Teori	6
2.1.1. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.1.2. Metode Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia..	7
2.1.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2. Stres Kerja	15
2.1.2.1. Pengertian Stres Kerja	15
2.1.2.2. Faktor Penyebab	16
2.1.2.3. Konsekuensi Stres Kerja	18
2.1.2.4. Strategi Manajemen Stres Kerja	20
2.1.3. Kinerja	24
2.1.3.1. Pengertian Kinerja	24
2.1.3.2. Karakteristik Karyawan yang Memiliki Kinerja Tinggi ...	25

2.1.3.3.Indikator Kinerja	26
2.1.3.4.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan... ..	27
2.1.4. Hubungan Antara Stres dan Kinerja	28
2.2. Kerangka Pikir	30
2.3. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Lokasi dan Objek Penelitian	32
3.2. Jenis dan Sumber Data	32
3.2.1. Jenis Data	32
3.2.2. Sumber Data	32
3.3. Metode Pengumpulan Data	33
3.4. Metode Analisis	34
3.5. Definisi Operasional	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Perusahaan	37
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan	37
4.1.2. Visi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar	39
4.1.3. Misi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar	40
4.1.4. Program dan Kegiatan	40
4.1.5. Struktur Organisasi	44
4.2. Deskripsi Data	45
4.3. Hasil Penelitian	49
4.3.1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	55
4.3.2. Hasil Koefisien Determinasi	57
4.3.3. Hasil Uji Simultan	57
4.3.4. Hasil Uji Parsial (Uji T)	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	61
5.2. Saran	62

DAFTAR PUSTAKA 63
DAFTAR LAMPIRAN 65



DAFTAR TABEL

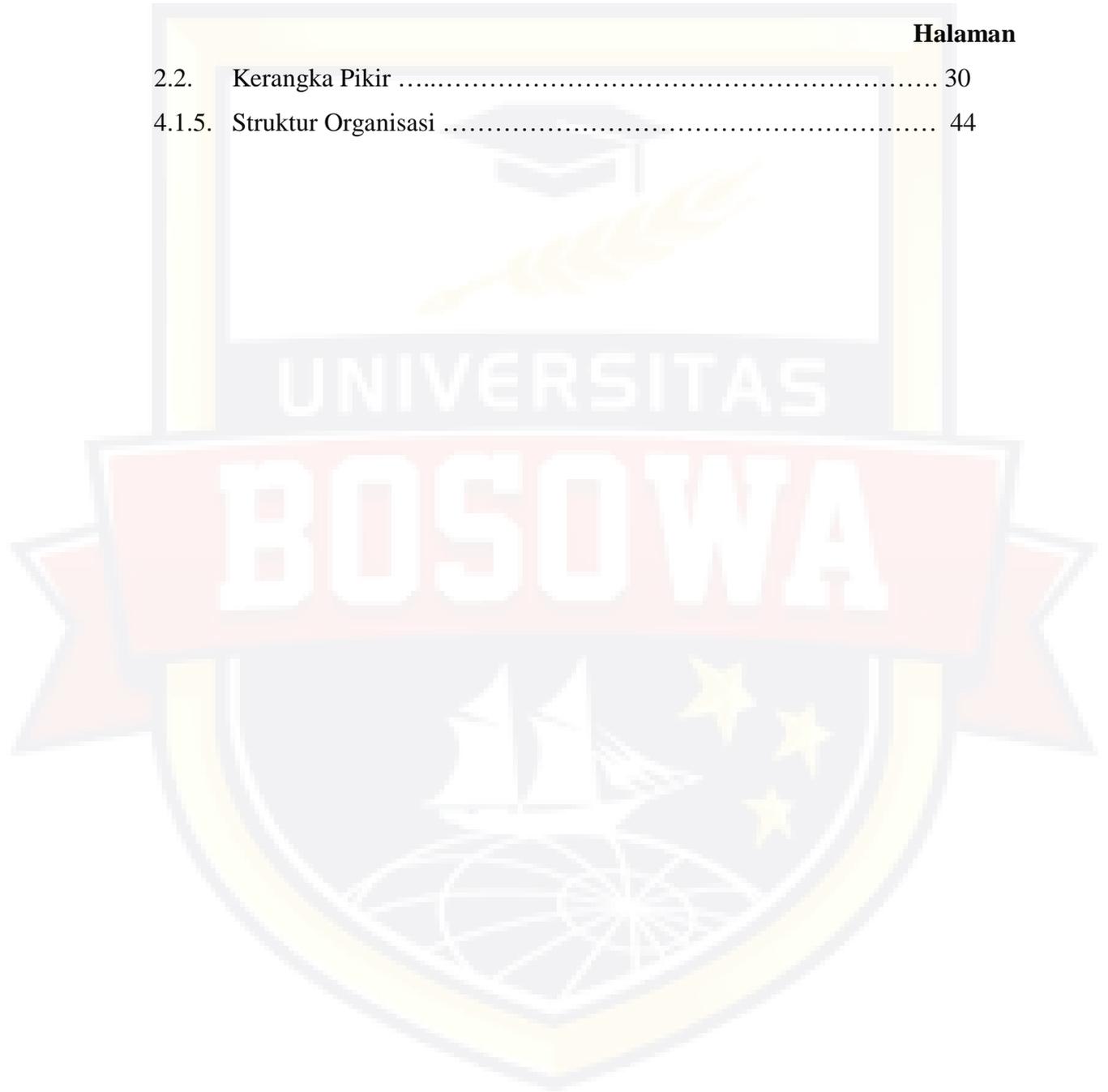
Tabel

	Halaman
1.1 Data Karyawan	4
4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	46
4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	47
4.4. Karakteristik responden Berdasarkan Lamanya Bekerja	48
4.5. Jawaban Responden Atas Variabel Organisasi Kerja	50
4.6. Jawaban Responden Atas Variabel Individual	52
4.7. Jawaban Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan	54
4.8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	56
4.9. Hasil Koefisien Determinasi	57
4.10. Hasil Uji Simultan	58
4.11. Hasil Uji Parsial (Uji T)	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar

	Halaman
2.2. Kerangka Pikir	30
4.1.5. Struktur Organisasi	44



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan karyawan khususnya disebut stres. Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan negatif, seperti dijelaskan pada “Hukum Yerkes Podson yang menyatakan hubungan antara stres dengan kinerja seperti huruf U terbalik”.

Sasono (2014:5) mengungkapkan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis.

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja. Kinerja yang baik dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan perusahaan.

Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan

situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka karyawan tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri.

Selain stres kerja, semangat kerja merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan terutama yang menyangkut kinerja karyawan. Semangat kerja pada hakekatnya merupakan perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan atau menterjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja. Kinerja yang baik dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan sebaliknya, bila kinerja turun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja.

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan negara. Indonesia seperti halnya negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal. Tahun 2011, ditetapkanlah UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKM, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015. Menyadari besar dan mulianya tanggung jawab tersebut, BPJS Ketenagakerjaan pun terus meningkatkan kompetensi di seluruh lini pelayanan sambil mengembangkan berbagai program dan manfaat yang langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya. Kini dengan sistem penyelenggaraan yang semakin maju, program BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan

tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan.

Sebagai dasar penulis mencantumkan jumlah karyawan menurut pendidikan 5 tahun terakhir yang ada pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar sebagai berikut :

Tabel 1.1

**JUMLAH KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG
MAKASSAR MENURUT PENDIDIKAN 5 TAHUN TERAKHIR**

PENDIDIKAN	2012	2013	2014	2015	2016
S2	1	2	2	3	4
S1	32	32	35	30	29
D3	4	3	3	3	5
SMA	7	7	7	7	7
JUMLAH KARYAWAN	44	44	47	43	45

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar

Berdasarkan uraian mengenai stres dan kinerja, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang kemudian akan dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah (skripsi) yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja Individu Dan Stres Kerja Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar”**

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penulisan ini, yaitu :

“Apakah Stres berpengaruh signifikan dalam peningkatan kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar ?”

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu membantu manajemen perusahaan untuk mengkaji pengaruh stres dalam peningkatan kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Meningkatkan wawasan keilmuan dan kemampuan meneliti permasalahan yang sesuai dengan disiplin ilmu peneliti.
2. Memberikan bahan pertimbangan kepada pihak perusahaan, khususnya mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan demi perbaikan dan perkembangan perusahaan yang diteliti.
3. Sebagai bahan pertimbangan serta referensi bagi penulis lain yang akan mengadakan penelitian dengan judul atau materi yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kerangka Teori

2.1.1. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Henry Simamora (2011:4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengolahan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan”. Hal ini mengindikasikan bahwa sumber daya manusia merupakan hal yang vital bagi perusahaan yang mana ketika sumber daya manusia ini dikelola dengan baik sehingga dapat diberdayakan secara maksimal akan mampu menunjang efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Marwansyah (2012:3) Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Adapun Schuler, *et al.* seperti yang dikutip dalam Edy Sutrisno (2012:6) mengartikan manajemen sumber daya manusia sebagai :

Pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan

organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi serta kegiatan untuk memastikan bahwa Sumber Daya Manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, jelas bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia menitikberatkan pada bagaimana mengelola karyawan sebagai aset utama perusahaan karena keberhasilan perusahaan tergantung dari kinerja efektif dari karyawan itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia dapat disimpulkan sebagai pengelolaan organisasional yang meliputi praktik dan kebijakan baik secara individual maupun kolektif terhadap aset manusia sehingga memberikan kontribusi optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.2. Metode Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Malayu S.P. Hasibuan (2011:16) mengemukakan bahwa dalam mempelajari MSDM ada tiga pendekatan yang dapat dilakukan, yaitu :

1. Pendekatan Mekanis

Mekanisasi merupakan proses penggantian peranan tenaga kerja manusia dengan mesin untuk menjalankan pekerjaan. Pendekatan mekanis ini menitikberatkan analisisnya kepada spesialisasi, efektivitas, standardisasi, dan memperlakukan karyawan sama halnya dengan mesin. Keuntungan spesialisasi ini, pekerja semakin terampil dan efektivitas semakin besar. Kelemahannya, pekerjaan membosankan karyawan, mematikan kreativitas, dan kebanggaan karyawan atas pekerjaannya akan semakin berkurang.

Standardisasi diterapkan cukup mendalam sehingga terjadi pemindahan pekerjaan dari manusia kepada mesin antarkomponen yang satu dengan komponen yang lainnya dapat saling dipertukarkan serta spesialisasi mesin-mesin, peralatan, tata letak, dan pabrik padahal karyawan itu mempunyai pikiran, perasaan, cita-cita, harga diri, dan sebagainya.

2. Pendekatan Paternalis

Pada pendekatan paternalis, manajer dalam mengarahkan bawahannya bertindak seperti bapak terhadap anaknya. Para bawahan diperlakukan dengan baik, fasilitas-fasilitas diberikan, dan bawahan dianggap anak-anaknya.

Pendekatan ini menyebabkan karyawan menjadi manja, malas sehingga produktivitas menjadi menurun. Kondisi yang memberikan kebebasan terhadap karyawan akan berdampak negatif bagi perusahaan apabila tidak ada harmonisasi yang terjalin antara atasan dan bawahan. Dari kondisi tersebut, pendekatan sistem sosial hadir guna memberikan penjelasan mengenai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan berbagai aspek yang ada dalam perusahaan.

3. Pendekatan Sistem Sosial

Pendekatan sistem sosial ini memandang bahwa perusahaan adalah suatu sistem yang kompleks yang beroperasi dalam lingkungan yang kompleks.

Manajer menyadari dan mengakui bahwa tujuan organisasi / perusahaan akan tercapai jika tercipta lingkungan yang harmonis yang akan melahirkan kerjasama yang baik antara pihak atasan dan pihak bawahan dalam suatu organisasi. Pemikiran ini didasari oleh adanya saling ketergantungan, interaksi, dan keterkaitan antara sesama karyawan.

Setiap sistem senantiasa berkaitan, baik dengan sebuah sistem yang lebih luas dan lebih tinggi tingkatannya, maupun dengan subsistem sendiri yang mewakili integrasi berbagai sistem dari berbagai tingkatan yang lebih rendah. Perusahaan akan tumbuh dan berkembang jika sistem sosial terintegrasi dalam satu sistem yang harmonis serta berinteraksi dengan baik.

Pendekatan sistem sosial ini hendaknya menekankan kepada kesadaran atas tugas dan tanggung jawab setiap individu maupun kelompok yang didasari oleh sebuah pemahaman bersama dari sebuah sistem nilai sehingga kinerja karyawan lebih optimal.

2.1.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Setelah melihat uraian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, terlihat bahwa MSDM memiliki tiga aspek utama. Husein Umar (2011:45) mengemukakan hal tersebut meliputi :

1. Fungsi Manajerial dari Manajemen Sumber Daya Manusia
2. Fungsi Operasional dari Manajemen Sumber Daya Manusia
3. Peranan dan kedudukan Manajemen Sumber Daya manusia

Berikut pengertian dan cakupan fungsi-fungsi tersebut :

1. Fungsi Manajerial dari Manajemen Sumber daya Manusia

Fungsi Manajerial adalah fungsi yang mempunyai wewenang kepemimpinan terhadap sumber daya manusia lain. Dalam hal ini direktur, kepala bagian, atau supervisor adalah orang-orang yang mempunyai posisi manajerial yang menjalankan fungsi-fungsi dari manajemen yang merupakan suatu proses kegiatan yang didalamnya terdiri atas proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap karyawan pada suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Kelima fungsi ini merupakan suatu sistem yang saling terkait dan berlangsung secara terus-menerus. Masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Perencanaan yaitu usaha untuk memikirkan dan menetapkan sebelumnya tentang apa yang akan ditempatkan guna mengurus suatu hasil yang diinginkan. Jadi, jelaslah di sini bahwa betapa besarnya peranan perencanaan dalam manajemen. Lebih jauh lagi, Manajemen Sumber Daya Manusia akan membantu pencapaian tujuan organisasi karena dengan adanya perencanaan sumber daya manusia akan melancarkan aktivitas perusahaan secara efektif dan efisien.
- b. Pengorganisasian yaitu rangkaian usaha pengelompokan kegiatan-kegiatan yang diwadahkan dalam unit kerja untuk melaksanakan rencana dan menetapkan hubungan antarunit kerja secara

horizontal dan vertikal. Perlu diingat bahwa dalam fungsi ini, orang-orang ditempatkan dalam setiap unit tertentu adalah mereka yang mempunyai kemampuan pada bidang tersebut agar tugas diberikan dapat tercapai seperti perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

- c. Penyusunan adalah fungsi manajemen berupa penyusunan sumber daya manusia pada suatu organisasi, dimulai dari perekrutan tenaga kerja, pengembangan sampai pada usaha agar setiap karyawan dapat memberi daya guna maksimal bagi organisasi. Jadi, fungsi penyusunan ini adalah suatu usaha untuk mengisi, memilih, dan menyusun sumber daya manusia dalam struktur yang telah dibentuk pada tahap pengorganisasian.
- d. Pengarahan yaitu fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha memberikan bimbingan, saran, perintah, dan pengarahan kepada sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya masing-masing agar tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik dan terarah pada tujuan yang telah ditetapkan.
- e. Pengawasan yaitu rangkaian usaha pengawasan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap seluruh pelaksanaan kegiatan organisasi untuk menjamin agar setiap pekerjaan berlangsung sesuai dengan rencana, dalam arti jika terjadi penyimpangan segera diambil langkah-langkah konkret.

Berdasarkan langkah-langkah tersebut, pihak manajemen dapat diartikan sebagai suatu usaha untuk mencapai suatu tujuan melalui penggunaan sumber daya manusia yang dimiliki yang saling bekerja sama dan berinteraksi antara satu dengan yang lain. Hal ini membuktikan bahwa manajemen tidak akan terlaksana tanpa adanya sumber daya manusia.

2. Fungsi Operasional dari Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Operasional adalah fungsi yang tidak memiliki wewenang perintah melainkan hanya menerima tugas dan menjalankan dibawah pengawasan fungsi manajerial. Fungsi-fungsi tersebut masing-masing telah dijelaskan, selanjutnya akan diuraikan tentang fungsi kedua dari Manajemen Sumber Daya Manusia tersebut. Fungsi operasional meliputi:

- a. Fungsi Pengadaan (*Procurement*) yaitu fungsi untuk memperoleh tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Yang terpenting di sini adalah kualitas sumber daya manusia yang diterima sesuai dengan kebutuhan akan tugas yang hendak dilaksanakan.
- b. Fungsi Pengembangan (*Development Function*) adalah suatu fungsi yang berusaha untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang sudah diterima. Hal ini perlu diperhatikan mengingat tidak semua sumber daya manusia yang diterima oleh perusahaan, sekaligus terampil untuk menyelesaikan tugas serta memiliki disiplin kerja sebagaimana yang diharapkan. Perubahan teknologi dan lingkungan organisasi merupakan aspek penting yang

menuntut manajer agar mengembangkan kemampuannya secara terus-menerus, khususnya dalam bidang manajemen.

- c. Pemberian Balas Jasa (*Compensation Function*) adalah usaha untuk menghargai usaha karyawan terutama secara nyata menunjukkan hasil keringat yang baik berdasarkan penilaian yang objektif. Pemberian balas jasa yang tidak adil atau tidak merata akan menyebabkan rendahnya motivasi bagi karyawan yang pada akhirnya menyebabkan turunnya kinerja disebabkan mereka kurang diperlakukan secara adil oleh pimpinan sehingga menjadi malas dan tidak rela menyumbangkan segala potensi yang dimilikinya secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.
- d. Fungsi Integrasi (*Integration Function*) adalah usaha untuk menyelaraskan antara tujuan perusahaan dengan tujuan individu maupun kelompok yang ada dalam organisasi. Pentingnya fungsi ini mengingat motivasi setiap individu untuk bergabung dalam perusahaan dengan tujuan individu atau kelompok yang ada dalam suatu perusahaan bervariasi sehingga perlu untuk diselaraskan. Bila dijalankan dengan baik, fungsi ini dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan.
- e. Fungsi Pemeliharaan (*Maintenance Function*), yaitu usaha untuk sedapat mungkin memperbaiki kondisi-kondisi kerja sehubungan

dengan kelima fungsi operasional dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.

- f. Fungsi Separasi (*Separation Function*) merupakan fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia yang terakhir. Jika fungsi pertama adalah pengadaan pekerja, fungsi ini adalah sebaliknya yaitu menyangkut pada fungsi pemberhentian atau memberi *pensiun* kepada pekerja yang sudah ada demi mempertahankan kinerja perusahaan.

Berkaitan dengan uraian di atas, baik fungsi manajerial maupun fungsi operasional menunjukkan bahwa keduanya merupakan suatu sistem yang tidak dapat terpisahkan. Kedua sistem ini harus dapat dijalankan dan dikembangkan secara selaras agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien.

3. Peranan dan kedudukan Manajemen Sumber Daya Manusia

Hingga saat ini belum ada perusahaan yang mampu melaksanakan tugas-tugasnya tanpa memerlukan sumber daya manusia. Terdapat kecenderungan bahwa semakin besar suatu perusahaan, semakin besar pula kebutuhan sumber daya manusianya. Hal ini dapat kita lihat dalam praktik dunia bisnis. Walaupun suatu perusahaan sudah menggunakan mesin yang berteknologi tinggi, modern, serta otomatis, perusahaan tetap saja membutuhkan sumber daya manusia yang terampil dalam jumlah yang harus memadai.

Sumber daya manusia yang terampil hanya akan didapatkan jika perusahaan mau bertanggung jawab untuk mengembangkan para

pekerjanya dengan melaksanakan aktivitas yang mendukung peningkatan kompetensi karyawan.

2.1.2. Stres Kerja

2.1.2.1. Pengertian Stres Kerja

Irham Fahmi (2016:210) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan.

Stres kerja dikonseptualisasi dari titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definsi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stressor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu.

Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut orang menjadi *nervous*, merasakan kecemasan yang kronis peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil adanya stres kerja sering menimbulkan masalah bagi tenaga kerja, baik pada kelompok eksekutif maupun kelompok pekerja biasa.

Stres kerja dapat mengganggu kesehatan tenaga kerja, baik fisik maupun emosional. Dikalangan para pakar sampai saat ini belum terdapat kata sepakat dan kesamaan persepsi tentang batasan stres. Stres sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi di mana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

2.1.2.2. Faktor Penyebab

Pekerjaan dan karir adalah bagian yang penting dari sebuah kehidupan yang sering kali menjadi faktor penyebab stres. Dengan bekerja kita akan memperoleh pendapatan untuk memenuhi kebutuhan pribadi, keluarga, bahkan dapat digunakan untuk membantu orang lain dan masyarakat. Baik tidaknya cara mengatasi stres akan berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan.

Ekspektasi kerja dan tanggung jawab yang tinggi merupakan faktor utama penyebab stres di tempat kerja. Bagi sebagian orang, stres mungkin hal biasa yang mudah diatasi karena faktor pengalaman dan tingkat kedewasaannya. Namun, sebagian lain, stres kerja dapat mempengaruhi bukan saja terhadap kinerjanya, tetapi juga akan dapat mempengaruhi tingkat kesehatan yang dimilikinya.

Selain itu menurut Irham Fahmi (2016:215), faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres yaitu:

1. Faktor Individu

Pada dasarnya setiap individu bekerja rata-rata 40 sampai 50 jam seminggu. Namun pengalaman dan masalah yang dijumpai orang diluar jam kerja lebih dari 120 tiap pekan dapat terbawa dalam lingkungan kerja. Stres yang berkaitan dengan peran yang dimainkan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan sehubungan dengan posisi seseorang di lingkungan kerjanya. Yang termasuk ke dalam sumber stres ini adalah konflik peran, peran yang rancu, beban kerja yang berlebihan, tanggung jawab terhadap orang lain, dan kesempatan untuk mengembangkan karir.

2. Faktor Organisasi

Stres disini timbul dari keinginan-keinginan organisasi dengan pencapaian tujuan organisasi tersebut. Macam-macam sumber stres yang berasal dari organisasi yaitu :

- a. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu.
- b. Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan seseorang sebagai fungsi dan peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barang kali dipuaskan.
- c. Tuntutan antarpersonal adalah tekanan yang diciptakan karyawan lain, kurangnya dukungan sosial dari rekan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

Menurut Handoko (2011:50) Stresor adalah penyebab stres, yakni apa saja kondisi lingkungan tempat tuntutan fisik dan emosional pada seseorang. Terdapat banyak stresor dalam organisasi, stresor yang berhubungan dengan pekerjaan terbagi menjadi empat yaitu :

1. Lingkungan Fisik

Beberapa stresor ditemukan dalam lingkungan fisik pekerjaan, seperti terlalu bising, kurang baiknya penerangan atau resiko keamanan.

2. Stres Karena Tugas

Stresor karena tugas termasuk kondisi dimana para pegawai mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang dimainkan dirasakan terlalu berat atau memainkan berbagai peran pada tempat kerja mereka bekerja.

3. Penyebab Stres Antar Pribadi

Stresor ini akan bertambah ketika karyawan dibagi dalam divisi-divisi suatu departemen yang dikompetisikan untuk memenangkan target sebagai divisi terbaik.

4. Organisasi

Pengurangan jumlah karyawan, merger, dan bentuk-bentuk lainnya merupakan kebijakan perusahaan yang berpotensi menimbulkan stres.

2.1.2.3. Konsekuensi Stres Kerja

Pergerakan dari mekanisme pertahanan tubuh bukanlah satu-satunya konsekuensi yang mungkin timbul dari adanya kontak dengan sumber stres. Akibat dari stres banyak bermacam-macam. Ada sebagian yang positif seperti

meningkatkan motivasi, terangsang untuk bekerja lebih giat lagi, atau mendapat inspirasi untuk hidup lebih baik lagi. Tetapi banyak diantaranya yang merusak dan berbahaya. Efek stres, yang mungkin muncul. Kategori yang disusun meliputi :

1. Dampak Subjektif (*subjective effect*)

Kekhawatiran/kegelisahan, kelesuhan, kebosanan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kesabaran, perasaan terkucil dan merasa kesepian.

2. Dampak Perilaku (*Behavioral effect*)

Akibat stres yang berdampak pada perilaku pekerja dalam bekerja di antaranya peledakan emosi dan perilaku implusif.

3. Dampak Kognitif (*Cognitive effect*) Ketidakmampuan mengambil keputusan yang sehat, daya konsentrasi menurun, kurang perhatian/rentan perhatian pendek, sangat peka terhadap migran, mimpi buruk, sulit tidur, gangguan psikosomatic kritik/kecaman dan hambatan mental.

4. Dampak Fisiologis (*Physiological effect*)

Kecanduan glukosa darah meninggi, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan tubuh panas dingin.

5. Dampak Kesehatan (*Health effect*)

Sakit kepala dan migran, mimpi buruk, sulit tidur, gangguan psikosomatic

6. Dampak organisasi (*Organizational effect*)

Produktivitas menurun/rendah, terasing dari mitra kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya kekuatan kerja dan loyalitas terhadap instansi.

2.1.2.4. Strategi Manajemen Stres Kerja

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampak yang *negative*. Manajemen stres lebih daripada sekedar mengatasinya, yakni belajar menanggulangi secara adaptif dan efektif. Hampir sama pentingnya untuk mengetahui apa yang tidak boleh dan apa yang harus dicoba. Sebagai para pengidap stres di tempat kerja akibat persaingan, sering melampiaskan dengan cara bekerja keras yang berlebihan. Ini bukanlah cara efektif yang bahkan tidak menghasilkan apa-apa untuk memecahkan sebab dari stres, justru akan menambah masalah lebih jauh.

Secara umum strategi manajemen stres kerja dapat dikelompokkan menjadi strategi penanganan individual, organisasional dan dukungan sosial (Munandar, 2011:45)

1. Strategi Penanganan individual

Yaitu strategi yang dikembangkan secara pribadi atau individual. Strategi individual ini bisa dilakukan dengan beberapa cara, antara lain :

- a. Melakukan perubahan reaksi perilaku atau perubahan reaksi kognitif artinya, jika seorang karyawan merasa dirinya ada kenaikan ketegangan, para karyawan tersebut seharusnya (*time out*) terlebih dahulu. Cara *time out* ini bisa macam-macam, seperti istirahat sejenak namun masih dalam ruangan kerja, keluar ke ruang istirahat (jika menyediakan), pergi sebentar ke kamar kecil untuk membasuh muka air dingin atau berwudhu bagi orang Islam dan sebagainya.

- b. Melakukan relaksasi dan meditasi. Kegiatan relaksasi dan meditasi ini bisa dilakukan dirumah pada malam hari atau hari-hari libur kerja.

Dengan melakukan relaksasi karyawan dapat membangkitkan perasaan rileks dan nyaman. Dengan demikian karyawan yang melakukan relaksasi diharapkan dapat mentransfer kemampuan dalam membangkitkan perasaan rileks ke dalam perusahaan dimana mereka mengalami situasi stres. Beberapa cara meditasi yang biasa dilakukan adalah dengan menutup atau memejamkan mata, menghilangkan pikiran yang mengganggu kemudian perlahan-lahan mengucapkan doa, melakukan diet dan fitness. Beberapa cara yang bisa ditempuh adalah mengurangi masukan atau konsumsi makanan mengandung lemak, memperbanyak konsumsi makanan yang bervitamin seperti buah-buahan dan sayur-sayuran dan banyak melakukan olahraga. Seperti lari secara rutin, tenis, bulutangkis, dan sebagainya.

2. Strategi Penanganan Organisasional

Strategi ini didesain oleh manajemen untuk menghilangkan atau mengontrol penekanan tingkat organisasional untuk mencegah atau mengurangi stres kerja untuk pekerja individual. Manajemen stres melalui organisasi dapat dilakukan dengan :

- a. Menciptakan iklim organisasional yang mendukung banyak organisasi besar saat ini cenderung memformulasi struktur birokratik yang tinggi dengan menyertakan infleksibel, iklim impersonal ini dapat membawa pada stres kerja yang sungguh-

sungguh. Sebuah strategi pengaturan mungkin membuat struktur lebih terdesentralisasi dan organik dengan pembuatan keputusan partisipatif dan aliran komunikasi ke atas. Perubahan struktur dan proses struktural mungkin menciptakan iklim yang lebih mendukung bagi pekerja, memberikan mereka lebih banyak kontrol terhadap pekerjaan mereka, dan mungkin mencegah atau mengurangi stres kerja mereka.

- b. Memperkaya desain tugas-tugas dengan memperkaya kerja baik dengan meningkatkan faktor isi pekerjaan (seperti tanggung jawab, pengakuan, dan kesempatan untuk pencapaian, peningkatan, dan pertumbuhan) atau dengan meningkatkan karakteristik pekerjaan pusat seperti variasi skill, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan timbal balik mungkin membawa pada pertanyaan motivasional atau pengalaman berani, tanggung jawab, pengetahuan hasil-hasil.
3. Mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional, konflik peran dan ketidakjelasan diidentifikasi lebih awal sebagai sebuah penekan individual utama. Ini mengacu pada manajemen untuk mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional sehingga penyebab stres ini dapat dihilangkan atau dikurangi. Masing-masing pekerjaan mempunyai ekspektansi yang jelas dan penting dari apa yang dia kerjakan.
4. Strategi Dukungan Sosial

Untuk mengurangi stres kerja, dibutuhkan dukungan sosial terutama orang yang terdekat seperti keluarga, teman sekerja, pemimpin atau orang lain.

Agar diperoleh dukungan maksimal, dibutuhkan komunikasi yang baik pada semua pihak, sehingga dukungan sosial dapat diperoleh seperti dikatakan Landy (dalam Munandar, 2011:78) dan Goldberger & Breznitz (dalam Munandar, 2011:79).

Karyawan dapat mengajak berbicara orang lain tentang masalah yang dihadapi, atau setidaknya ada tempat mengadu atas keluh kesahnya.

Ada empat pendekatan terhadap stres kerja menurut pendapat Keith Davis & John W. Newstrom, (dalam Munandar, 2011:80-82), yaitu :

1. Pendekatan Dukungan Sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya : bermain game, bercanda.

2. Pendekatan melalui meditasi

Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi kedalam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi. Meditasi ini dapat dilakukan selama dua periode waktu yang masing-masing 15-20 menit. Meditasi bisa dilakukan di ruangan khusus. Karyawan yang beragama islam bisa melakukannya setelah Dzuhur melalui dzikir dan doa kepada Allah SWT.

3. Pendekatan *Biofeed back*

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikologi sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya.

4. Pendekatan Kesehatan Pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

2.1.3. Kinerja

2.1.3.1. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja dalam buku yang berjudul: “Manajemen Sumber Daya Manusia” (2012:27), menurut Hendry Simamora kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

a. Penilaian Kinerja Karyawan

Yang dimaksud dengan sistem penilaian kinerja ialah proses yang mengukur kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan adalah :

1. Karakteristik situasi
2. Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan.
3. Tujuan-tujuan penilaian kinerja
4. Sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan dapat kita ketahui dibagi menjadi dua, yaitu :

1. Tujuan evaluasi

Seorang manajer menilai kinerja dari masalah seorang karyawan dengan menggunakan rating deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi, dan kompensasi.

2. Tujuan pengembangan

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang.

Kusriyanto dalam mangkunegara (2014:9), mendefinisikan “kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”, selanjutnya menurut Faustino Cadosa Gomes dalam Mangkunegara (2014:9), mengatakan bahwa defenisi kerja karyawan sebagai “Ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktivitas”

2.1.3.2. Karakteristik Karyawan yang memiliki Kinerja Yang Tinggi

Sebuah studi tentang kinerja menemukan beberapa karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Mink dalam (Raharjo,2012:19) menyebutkan beberapa karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, meliputi :

1. Berorientasi Pada Prestasi

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan untuk dirinya.

2. Percaya Diri

Karyawan yang kinerja tinggi memiliki sikap mental dan *positif* yang mengarahkannya bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi.

3. Pengendalian Diri

Karyawan yang memiliki kinerja tinggi mempunyai rasa percaya diri yang sangat mendalam.

4. Kompetensi

Karyawan yang kinerjanya tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompetensi berprestasi dalam daerah pilihan mereka.

5. Persisten

Karyawan yang kinerjanya tinggi mempunyai piranti kerja didukung oleh suasana psikologis, dan pekerja keras terus menerus.

2.1.3.3 Indikator Kinerja

Irham Fahmi (2016:203) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan.
2. Kuantitas Kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.
3. Ketepatan Waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

Indikator-indikator kinerja karyawan sebagaimana disebutkan diatas memberikan pengertian bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan dilandasi oleh

ketentuan-ketentuan dalam organisasi. Disamping itu karyawan juga harus mampu melaksanakan pekerjaannya secara benar dan tepat waktu

2.1.3.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya berada di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama. Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor individu dan situasi kerja.

Menurut Tiffin dan Mc. Cornick ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu :

- a. Variabel Individu, meliputi : sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individu lainnya.
- b. Variabel Organisasi
 1. Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari : metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkup dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan ventilasi)
 2. Faktor sosial dan organisasi, meliputi : peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Davis dan J.W Newstrom (2011:40-41) mengemukakan pendapatnya, bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu :

a. Faktor kemampuan

1. Pengetahuan : Pendidikan, pengalaman dan latihan
2. Keterampilan : Kecakapan dan kepribadian

b. Faktor motivasi

1. Kondisi sosial : Organisasi formal dan informal, kepemimpinan
2. Serikat kerja kebutuhan individu fisiologi, sosial dan egoistik
3. Kondisi fisik : lingkungan kerja

Dari berbagai pendapat ahli tersebut, maka sesuai dengan penelitian ini, maka kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu variabel organisasi dan variabel individual.

2.1.4. Hubungan Antara Stres dan Kerja

Tujuan yang dicapai perusahaan tidak akan terlepas dari peran setiap karyawan yang menjadi penggerak kehidupan organisasi, sehingga sudah selayaknya peran dari pimpinan para manajer perusahaan untuk dapat memahami kondisi para karyawannya, apabila karyawan terdapat beban masalah yang dapat menghambat kinerja perusahaan maka secepatnya pimpinan dapat mengurangi dan menyelesaikan beban karyawan tersebut, terutama mengenai stres kerja yang semestinya harus dikelola dengan penuh berkesinambungan supaya tidak menghambat jalannya kinerja perusahaan. Adapun definisi mengenai stres kerja adalah sebagai berikut :

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2011:201) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan “Stres kerja adalah kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi

seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis”.

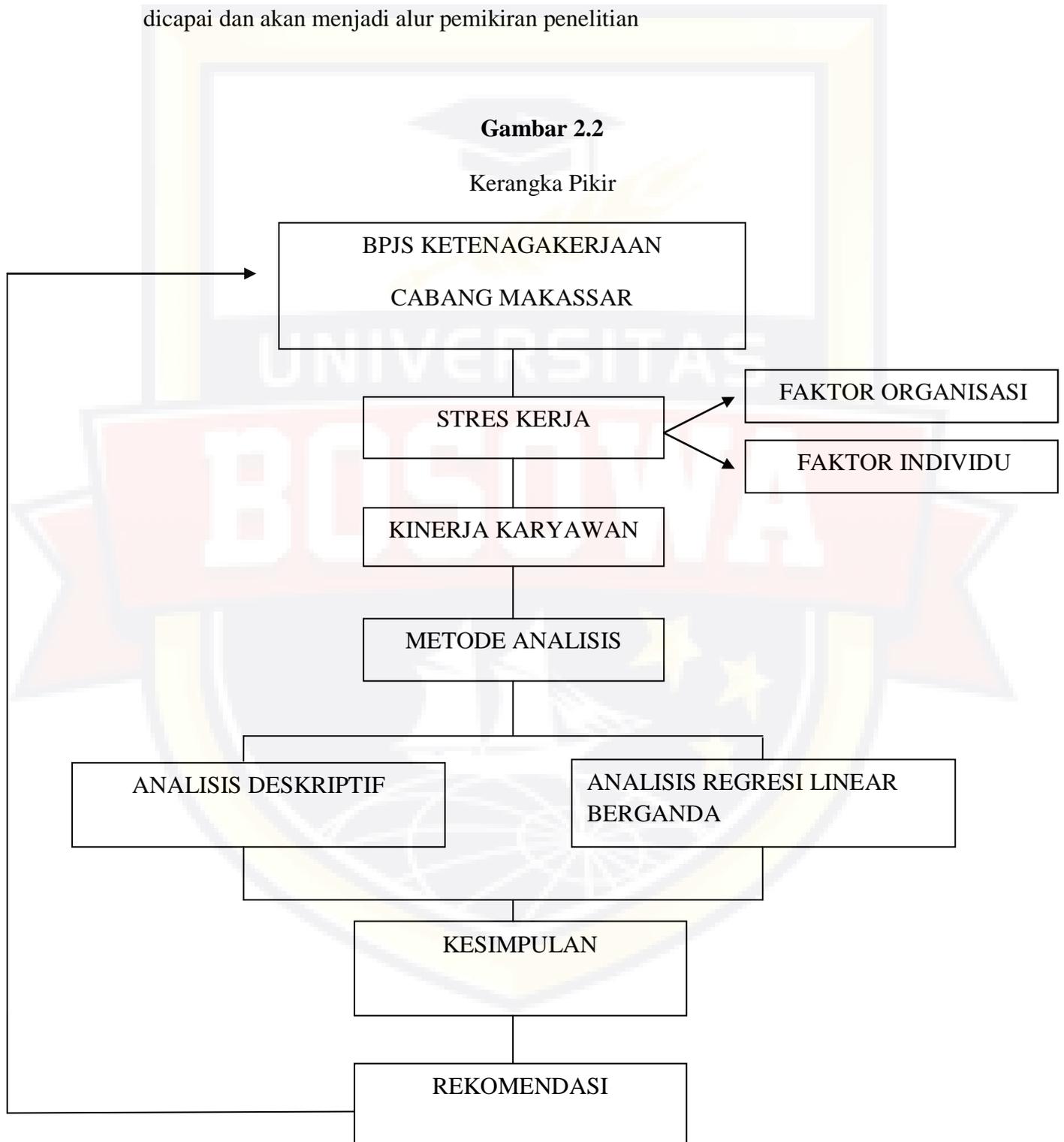
Veithzal Rivai (2014:15) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, menyatakan bahwa :

Stres adalah suatu kondisi ketergantungan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi seorang karyawan, stres terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Dari kedua definisi di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan segala sesuatu yang dialami oleh karyawan yang dimana mereka ada ketidakseimbangan diantara fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi proses dan kondisi karyawan, sehingga orang yang mengalami stres kerja menjadi *nervous*. Oleh karena itu penanganan stres kerja harus dilakukan dengan baik dan berkesinambungan, dan pimpinan harus cepat tanggap terhadap hal tersebut karena akan berdampak pada kinerja perusahaan.

2.2. Kerangka Pikir

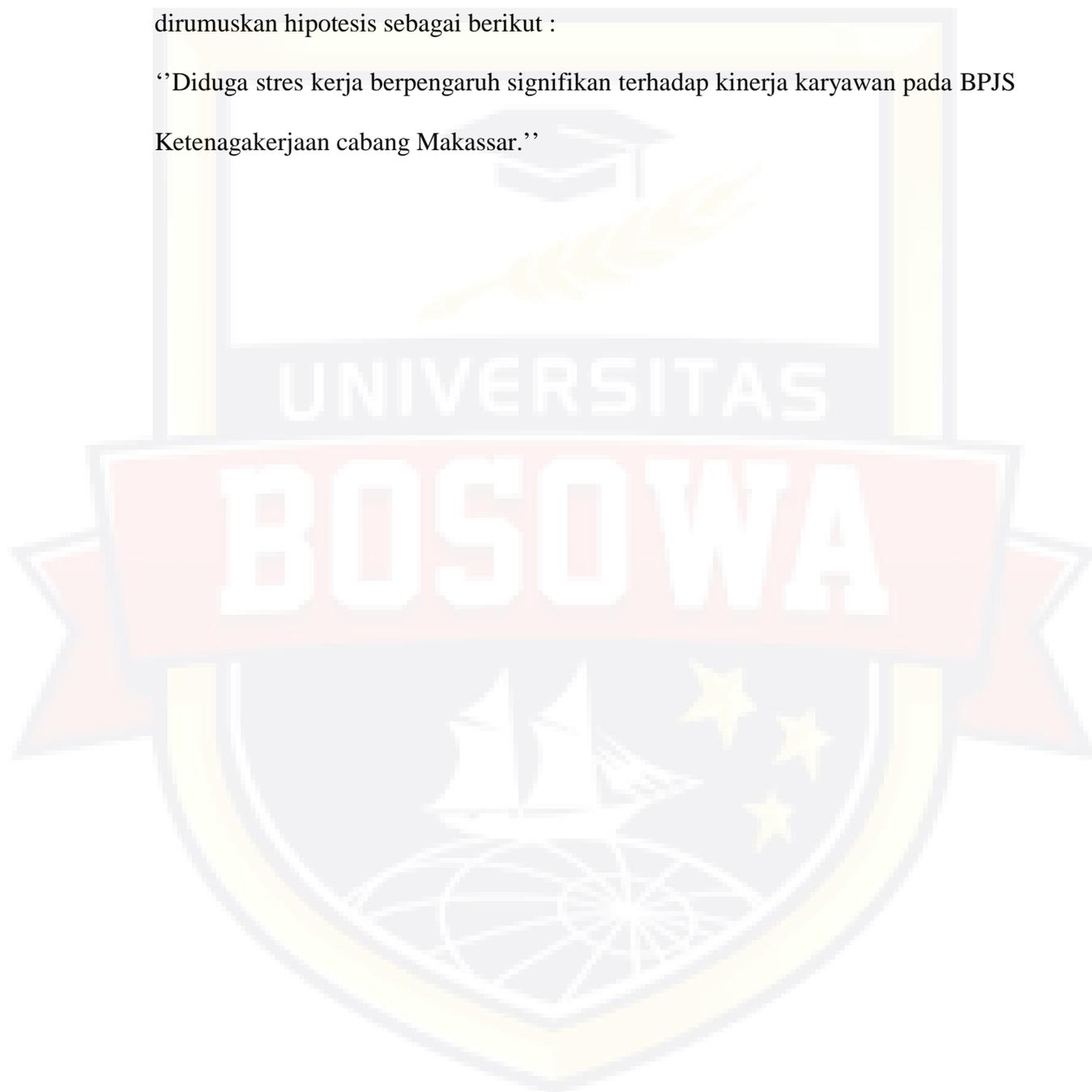
Kerangka pemikiran akan mengarahkan proses penelitian sesuai tujuan yang ingin dicapai dan akan menjadi alur pemikiran penelitian



2.3. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

“Diduga stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar.”



BAB III

METODE PENELITIAN

2.2. Waktu dan Tempat Penelitian

Untuk memudahkan pengumpulan data dalam penelitian ini, maka penulis memilih lokasi penelitian di Makassar, yaitu pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar Jalan Urip Sumoharjo KM. 4, Pampang, Kec. Makassar, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Adapun waktu penelitian direncanakan \pm 2 bulan yakni bulan Mei sampai bulan Juni 2017.

2.3. Jenis dan Sumber Data

2.3.1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Kualitatif adalah data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dalam perusahaan serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
- b. Data Kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2.3.2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan staf perusahaan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen–dokumen perusahaan dan buku–buku literatur yang memberikan informasi tentang kompensasi dan produktivitas karyawan.

2.4. Metode Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data yang diperlukan dalam pembahasan ini melalui dua tahap penelitian, yaitu:

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dokumentasi. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur–literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas.

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang

bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para karyawan, dan wawancara.

Penelitian Lapangan dilakukan dengan cara :

- a. Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.
- b. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi.
- c. Kuesioner, adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

2.5. Metode Analisis

Adapun metode analisis yang digunakan dalam penelitian yaitu :

1. Analisis Deskriptif

Merupakan metode yang bertujuan 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 Regresi Linear Berganda

Untuk menghitung besarnya perubahan kejadian (Variabel Y) dipengaruhi oleh variabel bebas X1, X2 sehingga rumus umum dari regresi linear berganda ini adalah :

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

Dimana:

Y = Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan

X1 = Variabel Independen yaitu Stresor Individu

X2 = Variabel dependen yaitu Stresor Organisasi

a = Nilai konstanta

b = Koefisien arah regresi

e = Standar error

2.6. Definisi Operasional

1. Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seseorang karyawan mengalami gangguan psikologis maupun fisik dalam menghadapi suatu pekerjaan yang berakibat merusak kinerja karyawan pada tingkat stres yang tinggi namun, pada tingkat tertentu dapat meningkatkan kinerja.
 - a. Penyebab stres yang bersumber dari individu. Stres yang berkaitan dengan peran yang dimainkan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan sehubungan dengan posisi seseorang di lingkungan kerjanya. Yang termasuk ke dalam sumber stres ini adalah konflik peran, peran yang rancu, beban kerja yang berlebihan, tanggung jawab terhadap orang lain, dan kesempatan untuk mengembangkan karir.
 - b. Penyebab stres yang bersumber dari organisasi. Stres disini timbul dari keinginan-keinginan organisasi dengan pencapaian tujuan organisasi tujuan organisasi tersebut. Macam-macam sumber stres yang berasal dari organisasi yaitu: tuntutan tugas, tuntutan peran yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan seseorang, tuntutan antar personal.
2. Kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara. Indonesia seperti halnya Negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja sektor formal.

Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No.33/1947 jo UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1952 jo PMP No.8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No.15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU No.14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja. Secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No.33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta

dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula PP No.34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek.

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui PP No.36/1995 ditetapkannya PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat resiko sosial.

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang itu berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2, yang kini berbunyi: "Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan". Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

Kiprah Perusahaan PT Jamsostek (Persero) yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya terus berlanjutnya hingga berlakunya UU No 24 Tahun 2011.

Tahun 2011, ditetapkanlah UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKM, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015.

Menyadari besar dan mulianya tanggung jawab tersebut, BPJS Ketenagakerjaan pun terus meningkatkan kompetensi di seluruh lini pelayanan sambil mengembangkan berbagai program dan manfaat yang langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya. Kini dengan sistem penyelenggaraan yang semakin maju, program BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

4.1.2. Visi BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar

Menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kebanggaan Bangsa, yang Amanah, Bertatakelola Baik serta Unggul dalam Operasional dan Pelayanan.

4.1.3. Misi BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar

Melalui Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen Untuk:

1. Melindungi dan Menyejahterakan seluruh pekerja dan keluarganya
2. Meningkatkan produktivitas dan daya saing pekerja
3. Mendukung pembangunan dan kemandirian perekonomian nasional

4.1.4. Program dan Kegiatan BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar

BPJS Ketenagakerjaan yang telah resmi beroperasi penuh mulai 1 Juli 2015 menyelenggarakan 4 (empat) program, di antaranya Jaminan Hari Tua, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian dan Jaminan Pensiun yang melengkapi jaminan sosial yang sebelumnya sudah diselenggarakan. Operasional penuh BPJS Ketenagakerjaan ini juga diikuti dengan beberapa perubahan dari sisi regulasi serta benefit masing-masing jaminan di antaranya:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), benefit yang didapatkan oleh peserta bertambah dengan dihilangkannya plafon biaya pengobatan dan perawatan yang sebelumnya sebesar Rp20 Juta, per 1 Juli 2015 tindakan medis yang dilakukan karena terjadinya kecelakaan kerja ditanggung oleh BPJS Ketenagakerjaan sampai pekerja dinyatakan sembuh. Selain biaya pengobatan dan perawatan sampai sembuh, benefit lainnya yang mengalami peningkatan antara lain biaya angkutan darat, laut dan udara, biaya pemakaman serta pemberian beasiswa pendidikan bagi peserta yang meninggal dunia atau cacat total karena kecelakaan kerja. Selain itu, jika terjadi cacat sebagian permanen, pekerja juga akan mendapatkan pelatihan khusus agar tetap bisa kembali bekerja melalui penyempurnaan manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja-*Return To Work*

(JKK-RTW), di samping santunan cacat yang diterima. Dengan demikian pekerja tetap bisa mendapatkan penghasilan dengan keahlian lain hasil dari pelatihan yang dijalani. Dengan iuran sebesar 0,24% - 1,74% dari upah sebulan, pekerja sudah bisa terlindungi dari resiko kecelakaan kerja. Perlindungan JKK dimulai sejak berangkat kerja, saat dilingkungan kerja sampai kembali ke rumah.

2. Jaminan Kematian (JK) memberikan benefit kepada ahli waris pekerja yang mengalami musibah meninggal dunia, yang bukan karena kecelakaan kerja. Peningkatan manfaat terdapat pada santunan sekaligus, santunan berkala dan biaya pemakaman dengan total santunan sebesar Rp24 juta dan pemberian beasiswa bagi anak pekerja yang ditinggalkan sebesar Rp12 Juta bagi peserta yang sudah memasuki masa iuran 5 tahun. Pemberian beasiswa ini merupakan penambahan manfaat pada Jaminan Kematian yang sebelumnya tidak ada. Hal ini diberikan kepada peserta agar apabila terjadi resiko meninggal dunia, keluarga yang ditinggalkan terutama anak dari pekerja mendapatkan bantuan biaya yang diperuntukkan untuk pendidikan. Dengan iuran sebesar 0,3% dari upah yang dilaporkan, peserta sudah terlindungi pada program Jaminan Kematian.
3. Program baru yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan adalah Jaminan Pensiun yang merupakan program jaminan sosial dengan skema manfaat pasti yang diberikan kepada pekerja setiap bulannya, saat memasuki masa pensiun 56 tahun atau mengalami cacat total permanen

dan atau meninggal dunia, yang diberikan kepada pekerja atau ahli waris yang sah. Jaminan Pensiun dipersiapkan bagi pekerja untuk tetap mendapatkan penghasilan bulanan disaat memasuki usia yang tidak lagi produktif. Dengan iuran yang ditetapkan sebesar 3% (1% pekerja dan 2% pengusaha) dan dengan masa iuran 15 tahun, peserta dapat menikmati dana pensiun di masa pensiunnya nanti. Selain peserta, manfaat pensiun juga dapat diterima oleh ahli waris janda/duda dari peserta yang meninggal dengan benefit mencapai 50% dari formulasi manfaat pensiun sampai ahli waris meninggal dunia atau menikah lagi. Selain itu, ahli waris anak dari peserta yang meninggal juga mendapatkan benefit pensiun mencapai 50% dari formulasi manfaat pensiun sampai berusia 23 tahun bekerja atau menikah. Untuk peserta lajang yang meninggal dunia, manfaat pensiun diterima oleh orangtua sampai batas waktu tertentu dengan benefit mencapai 20% dari formulasi manfaat pensiun.

4. Jaminan Hari Tua (JHT), merupakan jaminan yang memberikan perlindungan kepada para pekerja terhadap resiko yang terjadi di hari tua, dimana produktivitas pekerja sudah menurun. JHT merupakan sistem tabungan hari tua yang besarnya merupakan akumulasi iuran ditambah hasil pengembangannya. JHT ini dapat dicairkan saat pekerja mencapai usia 56 tahun atau meninggal dunia atau cacat total tetap. Manfaat JHT juga dapat diambil saat kepesertaan mencapai 10 tahun dengan besaran 10% untuk persiapan hari tua atau 30% untuk pembiayaan perumahan. Pencairan manfaat pada kepesertaan 10 tahun tersebut hanya dapat dipilih

salah satu, baik untuk persiapan hari tua ataupun pembiayaan perumahan.

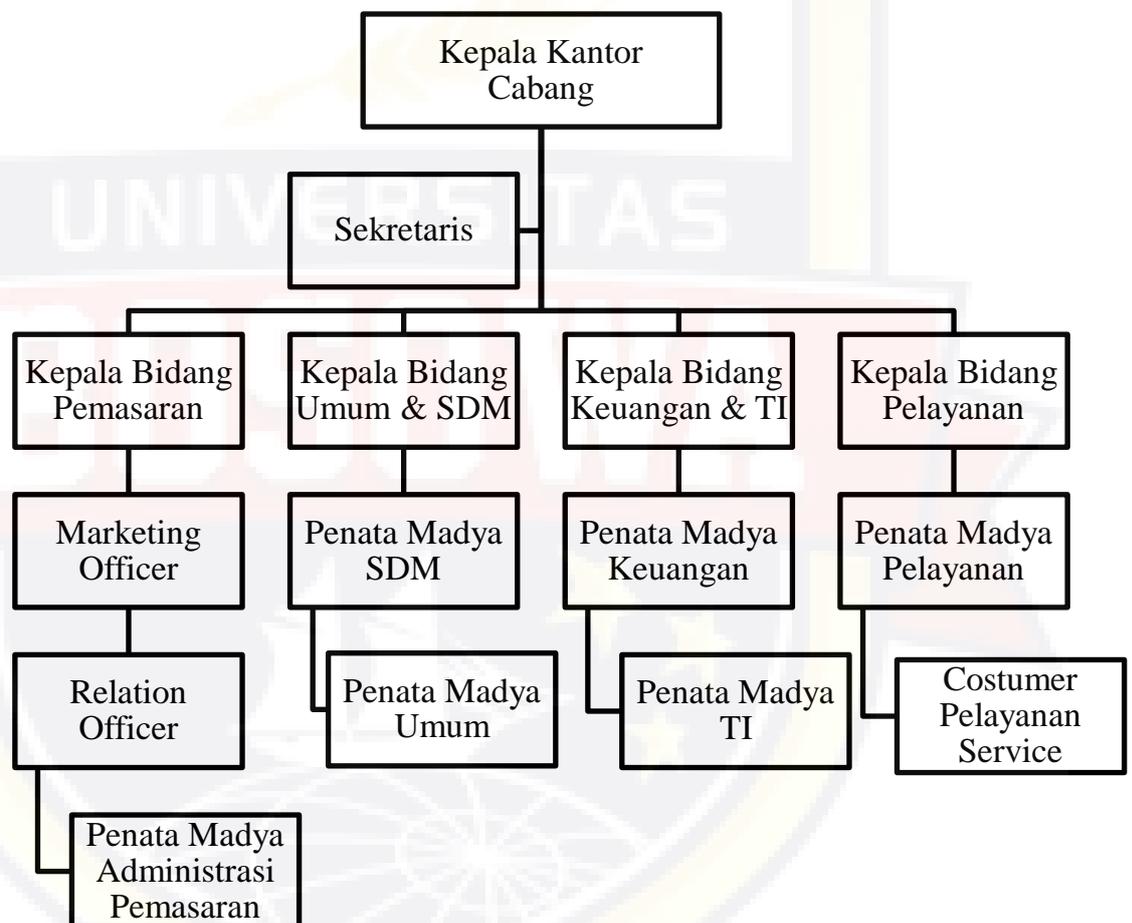
Terkait dengan aspirasi yang berkembang di masyarakat tentang

mekanisme pencairan dana hari tua BPJS Ketenagakerjaan, Presiden RI

memberikan jawaban atas polemik yang berkembang tersebut.



4.1.5. Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar



4.2. Deskripsi Data

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif penelitian dapat dilihat profil dari penelitian dan hubungan yang ada antar variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data deskriptif menggambarkan gambaran umum keadaan atau kondisi responden sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar. Kemudian responden dalam penelitian ini diidentifikasi menurut usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan dilihat karakteristik responden dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut:

1. Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi profil responden menurut usia bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan identitas responden berdasarkan usia karyawan yang bekerja. Oleh karena itu akan disajikan deskripsi profil responden berdasarkan usia pada tabel dibawah ini:

TABEL 4.1
RESPONDEN BERDASARKAN USIA

Umur	Frekuensi Responden	
	Orang	%
< 25 tahun	6	23,07
25 – 34 tahun	11	42,30
35 – 50 tahun	9	34,63
Total	26	100,0

Sumber data : Diolah berdasarkan data lapangan tahun 2017

Berdasarkan data deskripsi responden menurut usia, dimana kelompok usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah antara 25 – 34 tahun dengan jumlah responden 11 orang (42,30%), sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata usia karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar adalah tergolong berusia produktif karena berkisar 25 - 34 tahun.

2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi responden dikelompokkan dalam 2 kategori yakni pria dan wanita. Oleh karena itu akan disajikan responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel dibawah ini:

TABEL 4.2
RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

JenisKelamin	Frekuensi Responden	
	Orang	%
Pria	10	38,47
Wanita	16	61,53
Total	26	100,0

Berdasarkan data tersebut di atas yakni deskripsi responden menurut jenis kelamin, maka dari 26 orang responden yang merupakan sampel, maka dapat dikatakan bahwa jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah wanita dengan jumlah responden sebanyak 16 orang (61,53%), sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar adalah didominasi oleh karyawan wanita.

3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan menjelaskan uraian tingkat pendidikan terakhir dapat dikelompokkan yaitu D3, S1, dan S2. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat responden menurut tingkat pendidikan terakhir melalui tabel dibawah ini:

TABEL 4.3
RESPONDEN BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN

Tingkat Pendidikan	Frekuensi Responden	
	Orang	%
D3	4	15,38
S1	17	65,38
S2	5	19,24
Total	26	100,0

Sumber: Diolah berdasarkan data lapangan tahun 2017

Data diatas menguraikan deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan, dimana tingkat pendidikan responden yang terbesar adalah S1 dengan jumlah responden sebanyak 17 orang (65,38%), sehingga dapat

disimpulkan bahwa rata-rata tingkat pendidikan karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar adalah S1.

4. Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Deskripsi responden berdasarkan lamanya bekerja menguraikan lamanya pengabdian seorang karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan dilihat deskripsi responden berdasarkan lamanya bekerja yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

TABEL 4.4
RESPONDEN BERDASARKAN LAMANYA BEKERJA

Lamanya Bekerja	Frekuensi Responden	
	Orang	%
<1tahun	-	-
2 – 3tahun	4	15,38
4 – 5tahun	9	34,61
> 5tahun	13	50,01
Total	26	100,0

Sumber: Diolah berdasarkan data lapangan tahun 2017

Data diatas menjelaskan bahwa responden berdasarkan lamanya bekerja adalah rata-rata di atas 5 tahun dengan jumlah responden sebanyak 13 orang (50,01%), sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan yang bekerja pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar adalah rata-rata diatas 5 tahun.

4.3. Hasil Penelitian

Salah satu upaya yang dilakukan oleh setiap perusahaan adalah peningkatan kinerja karyawan, karena dengan kinerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Dengan pentingnya kinerja karyawan, maka perlu ditunjang oleh adanya analisis yang mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah organisasi kerja dan individu.

Untuk lebih jelasnya akan disajikan faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada tiga variabel tersebut yang akan dilihat melalui uraian sebagai berikut

TABEL 4.5
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP
VARIABEL ORGANISASI KERJA

No	Pernyataan	SS	S	AS/TS	TS	STS
1	Pembagian kerja di perusahaan ini baik sehingga saya dapat bekerja dengan baik	8 30,7%	10 38,5%	4 15,4%	4 15,4%	-
2	Pimpinan memotivasi para pegawai dengan baik	3 11,6%	11 42,4%	9 34,8%	3 11,6%	-
3	Saya merasa selama ini pimpinan selalu melibatkan karyawan terkait untuk pengambilan keputusan	6 23,0%	5 19,2%	11 42,4%	4 15,4%	-
4	Saya merasa kerja sama dengan rekan sekerja dapat meningkatkan hasil kerja saya	6 23,0%	6 23,0%	9 34,8%	5 19,2%	-
5	Pelatihan dapat meningkatkan skill kerja	2 7,6%	12 46,15%	9 34,8%	3 11,6%	-
6	Saya tidak mengalami hambatan untuk berkomunikasi dengan sesama rekan kerja	3 11,6%	2 7,6%	10 38,5%	8 30,7%	3 11,6%

Berdasarkan responden mengenai Organisasi kerja maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju dengan pernyataan pertama bahwa pembagian kerja di perusahaan ini baik sehingga saya dapat bekerja dengan baik sebanyak 10 orang atau sebesar (38,5%), pernyataan kedua bahwa pimpinan memotivasi para karyawan dengan baik rata-rata responden memberikan jawaban setuju sebanyak 11 orang atau sebesar (42,4%), pernyataan ketiga bahwa saya merasa selama ini pimpinan selalu melibatkan karyawan terkait untuk

pengambilan keputusan rata-rata responden memberikan jawaban netral (antara setuju dan tidak setuju) sebanyak 11 orang atau sebesar (42,4%), pernyataan keempat bahwa saya merasa kerjasama dengan rekan sekerja dapat meningkatkan hasil kerja saya rata-rata responden memberikan jawaban netral (antara setuju dan tidak setuju) sebanyak 9 orang atau sebesar (34,8%), pernyataan kelima bahwa pelatihan dapat meningkatkan skill kerja rata-rata responden memberikan jawaban setuju sebanyak 12 orang atau sebesar (46,5%), pernyataan keenam bahwa saya tidak mengalami hambatan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja rata-rata responden memberikan jawaban netral (antara setuju dan tidak setuju) sebanyak 10 orang atau sebesar (38,5%).



BOSOWA

TABEL 4.6
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP
VARIABEL INDIVIDUAL

No	Pernyataan	SS	S	AS/TS	TS	STS
1	Saya diberikan banyak tugas pada saat bersamaan sehingga susah mengaturnya	13 50%	9 34,8%	4 15,4%	-	-
2	Waktu akhir (deadline) dalam menyelesaikan pekerjaan membuat saya terdesak dan menimbulkan banyak kesalahan	11 42,4%	11 42,4%	4 15,4%	-	-
3	Saya mendapat banyak pekerjaan yang tak mungkin dapat diselesaikan dalam satu hari normal	14 53,8%	8 30,7%	4 15,4%	-	-
4	Tanggung jawab yang diberikan kepada saya sangat memberatkan sehingga membuat saya tertekan dan stress	9 34,8%	13 50%	4 15,4%	-	-
5	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standar waktu yang diberikan	-	1 3,8%	15 57,6%	10 38,5%	-
6	Saya merasa tidak memiliki waktu untuk mengambil cuti istirahat	14 53,8%	8 30,7%	4 15,4%	-	-

Berdasarkan responden mengenai Individual kerja maka rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju dengan pernyataan pertama bahwa saya diberikan banyak tugas pada saat bersamaan sehingga susah mengaturnya rata-rata responden memberikan jawaban sebanyak 13 orang atau sebesar (50%), pernyataan kedua bahwa waktu akhir dalam menyelesaikan pekerjaan membuat saya terdesak dan menimbulkan banyak kesalahan rata-rata responden

memberikan jawaban setuju sebanyak 11 orang atau sebesar (42,4%), pernyataan ketiga bahwa saya mendapat banyak pekerjaan yang tak mungkin dapat diselesaikan dalam satu hari normal memberikan jawaban setuju sebanyak 14 orang atau sebesar (53,8%), pernyataan keempat bahwa tanggung jawab yang diberikan kepada saya sangat memberatkan sehingga membuat saya tertekan dan stres rata-rata responden memberikan jawaban setuju sebanyak 13 orang atau sebesar (50%), pernyataan kelima bahwa saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standar waktu yang diberikan rata-rata responden memberikan jawaban netral (antara setuju dan tidak setuju) sebanyak 15 orang atau sebesar (57,6%), pernyataan keenam bahwa saya merasa tidak memiliki waktu untuk mengambil cuti istirahat rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 14 orang atau sebesar (53,8%).

TABEL 4.7
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	SS	S	AS/TS	TS	STS
1	Saya berusaha serius menyelesaikan pekerjaan sampai selesai	9 34,8%	15 57,6%	2 7,6%	-	-
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang di targetkan	9 34,8%	15 57,6%	2 7,6%	-	-
3	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu	9 34,8%	15 57,6%	2 7,6%	-	-
4	Melapor pada atasan jika ada masalah pekerjaan	9 34,8%	15 57,6%	2 7,6%	-	-
5	Tepat waktu tiba di kantor	-	9 34,8%	10 38,5%	6 23,0%	-
6	Tidak ada kesulitan bekerja sama dengan semua karyawan	9 34,8%	15 57,6%	2 7,6%	-	-

Berdasarkan responden mengenai Kinerja karyawan maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju dengan pernyataan pertama bahwa saya berusaha serius menyelesaikan pekerjaan sampai saat selesai rata-rata responden memberikan jawaban sebanyak 15 orang atau sebesar (57,6%), pernyataan kedua bahwa saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan rata-rata responden memberikan jawaban setuju sebanyak 15 orang atau sebesar (57,6%), pernyataan ketiga bahwa saya menyelesaikan tugas tepat waktu memberikan jawaban setuju sebanyak 15 orang atau sebesar (57,6%), pernyataan keempat bahwa melapor pada atasan jika ada masalah pekerjaan rata-rata responden

memberikan jawaban setuju sebanyak 15 orang atau sebesar (57,6%), pernyataan kelima bahwa tepat waktu tiba di kantor rata-rata responden memberikan jawaban netral (antara setuju dan tidak setuju) sebanyak 10 orang atau sebesar (38,5%), pernyataan keenam bahwa tidak ada kesulitan bekerja sama dengan semua karyawan rata-rata responden memberikan jawaban setuju sebanyak 15 orang atau sebesar (57,6%).

4.3.1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar maka dapat digunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16 yang hasilnya dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

TABEL 4.8

HASIL PERHITUNGAN KOEFISIEN REGRESI LINEAR BERGANDA

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.927	2.612		2.270	.033
	ORGANISASI KERJA	.017	.064	.026	.257	.799
	INDIVIDUAL	.751	.088	.872	8.501	.000

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2017

Dari hasil regresi linear yang diperoleh maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 5.927 + 0,017X_1 + 0,751X_2$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta (b_0) sebesar 5.927 yang berarti bahwa jika kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel organisasi kerja dan individual, maka besarnya variabel kinerja karyawan sebesar 5.927.
- b. Koefisien regresi organisasi kerja (b_1) bernilai 0,017 hal ini menunjukkan organisasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c. Koefisien regresi individual (b_2) bernilai 0,751 hal ini menunjukkan individual berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3.2. Hasil Koefisien Determinasi

Sementara itu untuk melihat koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 4.9
HASIL PERHITUNGAN R SQUARE

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.871 ^a	.759	.738	1.568	1.214

a. Predictors: (Constant), INDIVIDUAL, ORGANISASI KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0,759 memiliki arti bahwa kemampuan strategi bebas (organisasi kerja dan individual) untuk menjelaskan besarnya pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) 75,9 % kemudian sisanya 24,1 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

4.3.3. Hasil Uji Simultan

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (X1 dan X2) secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Hasil uji F antara organisasi kerja dan individual terhadap kinerja karyawan dapat dilihat hasilnya pada tabel dibawah ini :

TABEL 4.10
HASIL UJI SIMULTAN (UJI F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177.913	2	88.956	36.181	.000 ^a
	Residual	56.549	23	2.459		
	Total	234.462	25			

a. Predictors: (Constant), INDIVIDUAL, ORGANISASI KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan maka diperoleh nilai Fhitung = 36.181 dan Ftabel = 4.26 karena nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel maka dapat disimpulkan bahwa organisasi kerja dan individual mempunyai pengaruh

yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS ketenagakerjaan cabang Makassar.

4.3.4. Hasil Uji Parsial (Uji T)

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

TABEL 4.11

HASIL PERHITUNGAN UJI T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.927	2.612		2.270	.033
	ORGANISASI KERJA	.017	.064	.026	.257	.799
	INDIVIDUAL	.751	.088	.872	8.501	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Pengaruh dari masing-masing variabel stres organisasi dan stres individual terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikan. Stres organisasi dan stres individual mempunyai arah dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan lebih <0,05.

Hasil pengujian hipotesis masing-masing variabel independent terhadap dependent dapat dilihat sebagai berikut :

1. Uji Hipotesis pengaruh stressor Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel stres organisasi dengan variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 8.501, koefisien regresi sebesar 0,751, dan nilai probabilitas sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti bahwa stres organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis dapat diterima.

2. Uji Hipotesis pengaruh Individu terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel stres individu dengan variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.270 koefisien regresi sebesar 0,017 dan nilai probabilitas sebesar 0,033 yang lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti bahwa stres individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis dapat diterima.

BAB V

Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

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

1. Variabel Organisasi kerja dan Individual pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat memotivasi karyawan untuk lebih giat dalam bekerja untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi.
2. Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel stres organisasi dengan variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 8.501 koefisien regresi sebesar 0,751, dan nilai probabilitas sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti bahwa stres organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel stres individu dengan variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.270 koefisien regresi sebesar 0,117 dan nilai probabilitas sebesar 0,033 yang lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti bahwa stres individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, adapun saran-saran yang ingin penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Setelah melakukan penelitian pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar, berdasarkan dua faktor (stres kerja yang disebabkan oleh faktor Organisasi dan faktor Individu) maka penulis mengemukakan saran agar perusahaan perlu memperhatikan serta menjaga stabilitas stres kerja yang disebabkan oleh faktor stres organisasi (meliputi faktor fisik dan pekerjaan, faktor sosial dan organisasi) dan faktor individu agar kinerja karyawan dapat optimal.
2. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang dimensi Organisasi kerja dan Individual terhadap kinerja karyawan yang ada pada penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar

DAFTAR PUSTAKA

- Cornick Mc dan Tiffin.2013. **Manajemen Kinerja**. Alfabeta. Bandung.
- Davis, Keith dan Newstrom. 2011, **Perilaku dalam Organisasi** edisi ketujuh. Penerbit Erlangga.Jakarta.
- Edy Sutrisno. 2012. **Manajemen Sumber Daya manusia**. Edisi pertama. Cetakan Kedua. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Handoko T Hani, 2011, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi kedua. Cetakan keenambelas, Penerbit : BPEE, Yogyakarta.
- Hulaifah Gaffar, 2012. **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan** pada PT. Bank Mandiri (persero) TBK Kantor Wilayah X Makassar. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas hasanuddin Makassar.
- Husein Umar. 2011. **Riset SDM dalam Organisasi**. Jakarta : PT SUN.
- Hendry Simamora. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Irham Fahmi, 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi**. Edisi pertama, cetakan Pertama. Bandung : Alfabeta CV
- Kusriyanto dalam Mangkunegara. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung PT.Remaja Rosdakarya.
- Lazarus Y.T, 2011. **Manajemen Sumber daya Manusia**. Bandung. Alabeta
- Malayu,S.P. Hasibuan. 2011.**Manajemen Sumber Daya Manusia** . Edisi revisi, cetakan Kedelapan. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Marwansyah, 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia** (2 ed) .Bandung. Alfabeta.
- Munandar Ashar Sunyoto, 2011. **Psikologi Industri dan Organisasi**. Jakarta : Universitas Indonesia
- Mardiana T, 2011. **Studi Empiris Stressor terhadap Kinerja Jurnal Siasat Bisnis. Vol II, No. 6**.
- Prof.Dr.Hj.Sedarmayanti,M.Pd.,APU, 2014. **Majajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil** . Bandung . PT Refika Aditama.

Raharjo, Dwi Sihono, 2012. **Kinerja Karyawan**. Jurnal Manajemen.

Rafika Chandra, 2011. **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan** pada bagian Customer Service PT. Koko Jaya Motor Makassar. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar.

Sasono, Eko. 2014. **Mengelola Stres kerja**. **Jurnal Fokus Ekonomi** .
Vol III. No.2

<http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id>.





LAMPIRAN



UNIVERSITAS

LAMPIRAN



KUESIONER

PENGARUH STRES KERJA INDIVIDU DAN STRES KERJA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG MAKASSAR

Dengan hormat,

Dalam rangka untuk menyelesaikan tugas akhir/skripsi saya akan menganalisis kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar dengan judul ‘‘Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar’’ saya mahasiswa dari UNIVERSITAS BOSOWA ingin meminta bantuan kepada Bapak/Ibu untuk membantu saya dalam mengisi kuesioner ini.

Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban yang Bapak/Ibu berikan besar manfaatnya bagi pengembangan ilmu. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas bantuan dan kerjasama yang telah Bapak/Ibu berikan. Besar harapan saya untuk menerima kembali angket ini dalam waktu singkat.

Hormat saya,

(Nuraeni Najar)

Identitas Responden

Nama :

Jenis kelamin : Laki-laki / Perempuan

Usia :

Pendidikan terakhir :

Lama bekerja :

Jabatan / posisi :

Status perkawinan : Belum menikah / Sudah menikah

Petunjuk pengisian

1. Mohon kuesioner ini diisi secara lengkap dari seluruh pernyataan yang telah disediakan.
2. Berilah tanda (\checkmark) pada kolom jawaban yang tersedia.
3. Terdapat 5 (lima) alternative pengisian jawaban, yaitu :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

AS/TS = Antara Setuju dan Tidak Setuju (netral)

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Berikut ini adalah pernyataan terkait penilaian Variabel Organisasi Kerja (X1) :

Indikator	No	Pernyataan	SS	S	AS/TS	TS	STS
Hubungan Kerja	1	Pembagian kerja di perusahaan ini baik sehingga saya dapat bekerja dengan baik					
	2	Pimpinan memotivasi para pegawai dengan baik					
	3	Saya merasa selama ini pimpinan selalu melibatkan karyawan terkait untuk pengambilan keputusan					
Penyesuaian Kerja	4	Saya merasa kerja sama dengan rekan sekerja dapat meningkatkan hasil kerja saya					
	5	Pelatihan dapat meningkatkan skill kerja					
	6	Saya tidak mengalami hambatan untuk berkomunikasi dengan sesama rekan kerja					

Berikut ini adalah pernyataan terkait penilaian Variabel Individual (X2) :

Indikator	No	Pernyataan	SS	S	AS/TS	TS	STS
Pengendalian Waktu	1	Saya diberikan banyak tugas pada saat bersamaan sehingga susah mengaturnya					
	2	Waktu akhir (deadline) dalam menyelesaikan pekerjaan membuat saya terdesak dan menimbulkan banyak kesalahan					
	3	Saya mendapat banyak pekerjaan yang tak mungkin dapat diselesaikan dalam satu hari normal					
Penyesuaian Kerja	4	Tanggung jawab yang diberikan kepada saya sangat memberatkan sehingga membuat saya tertekan dan stress					
	5	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standar waktu yang diberikan					
	6	Saya merasa tidak memiliki waktu untuk mengambil cuti istirahat					

Berikut ini adalah pernyataan terkait penilaian Variabel Kinerja Karyawan (Y) :

Indikator	No	Pernyataan	SS	S	AS/TS	TS	STS
Kualitas Kerja	1	Saya berusaha serius menyelesaikan pekerjaan sampai selesai					
	2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang di targetkan					
	3	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu					
Kuantitas Kerja	4	Melapor pada atasan jika ada masalah pekerjaan					
	5	Tepat waktu tiba di kantor					
	6	Tidak ada kesulitan bekerja sama dengan semua karyawan					



LAMPIRAN 2 HASIL PENGELOLA DATA KUESIONER

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) CIN(95)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2
/SCATTERPLOT=(Y , *ZPRED)
/RESIDUALS DURBIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID)

/SAVE PRED MCIN ZRESID.
    
```

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	INDIVIDUAL, ORGANISASI KERJA ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.871 ^a	.759	.738	1.568	1.214

a. Predictors: (Constant), INDIVIDUAL, ORGANISASI KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177.913	2	88.956	36.181	.000 ^a
	Residual	56.549	23	2.459		
	Total	234.462	25			

a. Predictors: (Constant), INDIVIDUAL, ORGANISASI KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177.913	2	88.956	36.181	.000 ^a
	Residual	56.549	23	2.459		
	Total	234.462	25			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.927	2.612		2.270	.033
	ORGANISASI KERJA	.017	.064	.026	.257	.799
	INDIVIDUAL	.751	.088	.872	8.501	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Residuals Statistics^a

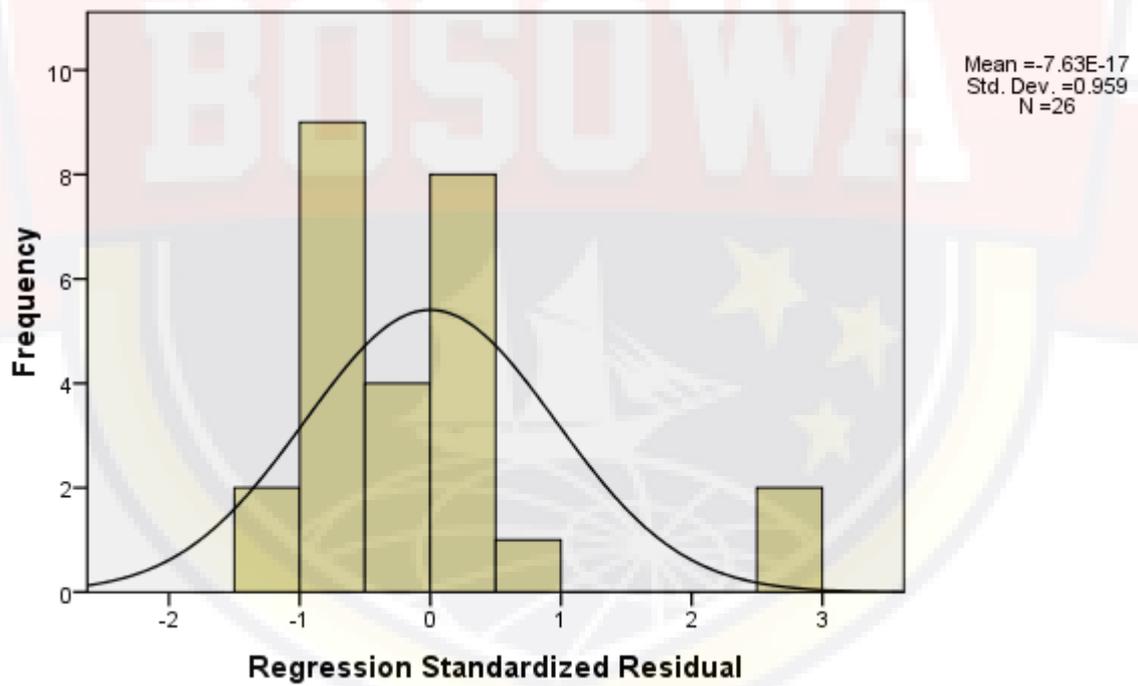
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19.81	27.45	24.46	2.668	26
Std. Predicted Value	-1.745	1.119	.000	1.000	26
Standard Error of Predicted Value	.356	.771	.516	.135	26
Adjusted Predicted Value	18.99	27.27	24.43	2.692	26
Residual	-1.822	4.194	.000	1.504	26
Std. Residual	-1.162	2.675	.000	.959	26
Stud. Residual	-1.273	2.922	.010	1.039	26
Deleted Residual	-2.186	5.011	.035	1.766	26
Stud. Deleted Residual	-1.291	3.604	.062	1.194	26
Mahal. Distance	.328	5.079	1.923	1.519	26
Cook's Distance	.001	.567	.061	.149	26
Centered Leverage Value	.013	.203	.077	.061	26

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Charts

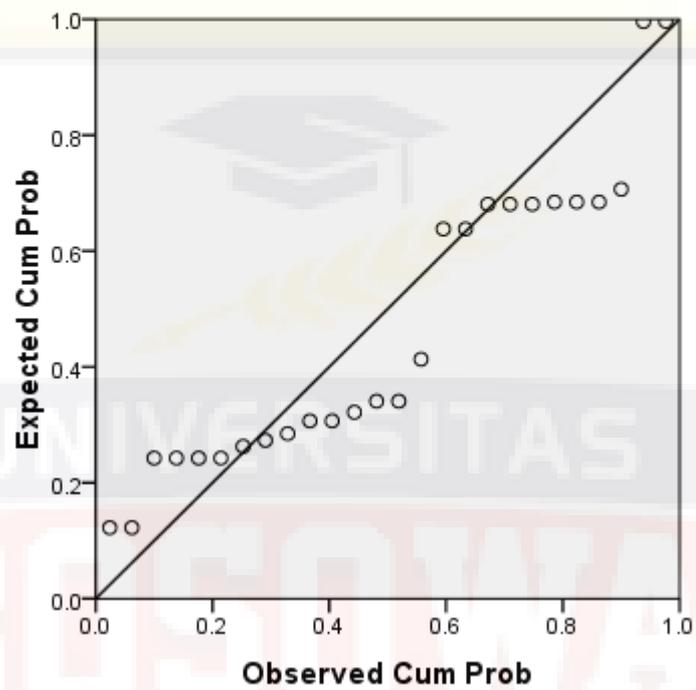
Histogram

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN



Scatterplot

