

SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. TELKOM AKSES
MAKASSAR REGIONAL**

**ISKA CEMAN
105720510314**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. TELKOM AKSES
MAKASSAR REGIONAL**

SKRIPSI

*Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar
sarjana program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar*

Oleh

ISKA CEMAN

105720510314

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2018**

PERSEMBAHAN

Karya ilmiah ini saya persembahkan kepada kedua orang tua saya yang selalu memberikan dorongan, semangat, serta do'a yang tak kala pentingnya, kepada saudara saya yang selalu memberikan dukungan ,Kepada kedua dosen pembimbing saya yang selalu memberikan arahan yang baik , kepada teman-teman saya,dan kepada Almamaterku Universitas Muhammadiyah Makassar

MOTTO HIDUP

Jika kamu benar menginginkan sesuatu,
kamu akan menemukan caranya.

Namaun jika tak serius, kau hanya akan menemukan alasan.

Jika kau merasa lelah maka pelan-pelanlah,
setidaknya jangan pernah berhenti dalam melangkah
sampai harapanmu tercapai



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
 Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : "Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada
 Pt. Telkom Akses Makassar Regional"
 Nama Mahasiswa : Iska Ceman
 No Stambuk/NIM : 105720510314
 Program Studi : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
 PerguruanTinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar


Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan
 panitia penguji Skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
 Muhammadiyah Makassar pada hari sabtu tanggal 11 Agustus 2018.


Makassar, 14 Agustus 2018

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Dr.H. Mahmud Nuhung, MA
 NIDN:0902025701


Ismail Rasulong, SE.,MM
 NIDN: 0905107302


Mengetahui,

Dekan,

Ketua,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jurusan Manajemen


Ismail Rasulong, SE., MM
 NBM : 903078


Muh. Nur Rasyid, SE.,MM
 NBM : 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

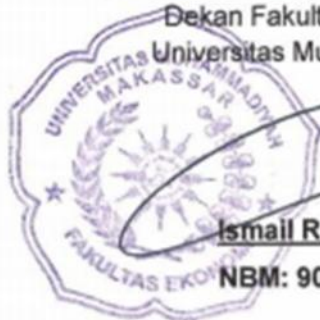
Skripsi atas Nama Iska Ceman, Nim : 105720510314, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomer : 0010 / 2018 M, Tanggal Tanggal 29 Dzulkaidah 1439 H / 11 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 29 Dzulkaidah 1439
11 Agustus 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)
4. Penguji : 1. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM (.....)
2. Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)
3. Ismail Rasulong, SE., MM (.....)
4. Samsul Rizal, SE., MM (.....)

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

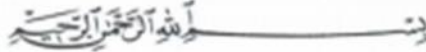


Ismail Rasulong, SE., MM

NBM: 903078



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 860 837 Makassar



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Iska Ceman
Nim : 105720510314
Program Studi : S1 Manajemen
Dengan Judul : "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Makassar Regional"

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya Sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 2018

Yang Membuat Pernyataan,




Diketahui Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis


Ismail Rasulong, SE.,MM
NBM. 903078

Ketua Jurusan Manajemen


Muh. Nur Rasyid, SE.,MM
NBM. 1085576

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarganya, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Makassar Regional”

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Ceman dan ibu Sana yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula

penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasullong, SE.,MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE.,MM, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. H. Mahmud Nuhung, MA, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Ismail Rasullong, SE.,MM, selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak / Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekomomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2014 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi Fii Sabilil Hag, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar

Penulis

ABSTRAK

ISKA CEMAN, 2018. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Akses Makassar Regional. Dibimbing oleh Pembimbing I Dr. H. Mahmud Nuhung, dan Pembimbing II Ismail Rasulong.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Akses Makassar. Jenis penelitian ini yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan ekplanatori. sampel dalam penelitian ini sebanyak 58 responden. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS dan menggunakan data yang bersumber dari responden dan dokumentasi dari Pt. Telkom Akses Makassar Regional. Hasil uji regresi linear sederhana diperoleh $Y = 14,593 + 0,554X$, yang berarti bahwa nilai konstanta sebesar 14,593 dengan koefisien regresi 0,554 yang menyatakan arah pengaruh variabel X terhadap Y bernilai positif dan nilai $\text{sig} 0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Telkom Akses Makassar Regional

Kata kunci: Stres Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

ISKA CEMAN, 2018. *The Influence of Job Stress on Employee Performance At Pt. Telkom Access Makassar Regional. Supervised by Supervisor I Dr. H. Mahmud Nuhung, and Advisor II Ismail Rasulong,.*

This study aims to determine the effect of Work Stress on Employee Performance At Pt. Telkom Access Makassar. The type of this research used in this research is quantitative research with approach eksplanatori.sampel in this research as much 58 responder. This research uses simple linear regression analysis technique with SPSS program and using data from respondent and documentation from Pt. Telkom Access Makassar Regional. The result of the simple linear regression test is $Y = 14,593 + 0,554$, which means that the constant value of 14,593 with regression coefficient 0,554 which states the direction of influence of X variable to Y is positive and $\text{sig}0,000 < 0,05$ which means that work stress significantly employee performance on Pt. Telkom Makassar Regional Access

Keywords: *Job Stress, Employee Performance*

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK BAHASA INDONESIA	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Manajemen dan Manajemen SDM.....	6
B. Manajemen Stres	8
C. Kinerja Karyawan	22
D. Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan	27

E. Penelitian Terdahulu.....	28
F. Kerangka Konsep.....	32
G. Hipotesis	33
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	34
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
C. Defenisi Operasional Variabel	34
D. Jenis dan Sumber Data	36
E. Populasi dan Sampel.....	37
F. Teknik Pengumpulan Data	37
G. Metode Analisis Data.....	38
BAB IV. HASIL PENELITIAN DSN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	41
B. Karakteristik Responden.....	46
C. Hasil Analisis Data.....	49
D. Pembahasan Hasil Penelitian	56
BAB V. PENUTUP	
A. Simpulan	59
B. Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	PenelitianTerdahulu	29
Tabel 4.1	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.2	Karakteristik Berdasarkan Umur.....	47
Tabel 4.3	Karakteristik Berdasarkan pendidikan	47
Tabel 4.4	Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	48
Tabel 4.5	Karakteristik Berdasarkan Status	49
Tabel 4.6	Uji Hipotesis (X)	50
Tabel 4.7	6 Uji Hipotesis (Y)	51
Tabel 4.8	Hasil Uji Reabilitas Kuesioner	52
Tabel 4.9	Regresi Linear Sederhana	53
Tabel 4.10	Uji Hipotesis	54
Tabel 4.11	Koefisien Determinasi	55

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Komsep.....	32
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	43

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
Lampiran 1.	Kuesioner Penelitian	
Lampiran 2.	Tabulasi Jawaban Variabel X.....	
Lampiran 3.	Tabulasi Jawaban Variabel Y	
Lampiran 4.	Uji Validitas X.....	
Lampiran 5.	Uji Validitas Y.....	
Lampiran 6.	Uji Reabilitas X.....	
Lampiran 7.	Uji Reabilitas Y.....	
Lampiran 8.	Regresi Linear Sederhana	
Lampiran 9.	Uji Hipotesis	
Lampiran 10.	Koefisien Determinasi	
Lampiran 11.	Balasan Surat Penelitian	
Lampiran 12.	Biografi Penulis	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tenaga kerja merupakan salah satu asset yang sangat penting. Manusia yang merupakan tenaga kerja bagi perusahaan kadang kala sering diabaikan sebagai asset yang berharga. Karyawan merupakan satu-satunya asset yang tidak dapat digandakan dan diciplak oleh manusia lain karena pada hakekatnya setiap orang itu memiliki karakteristik dan kemampuan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, tenaga kerja harus selalu dijaga dan dikembangkan sehingga memberikan output yang optimal bagi perusahaan.

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 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 (1904) yang menyatakan hubungan antara stres dengan kinerja seperti huruf U terbalik". (Mas'ud,2002:20).

Sasono (2004:5) mengemukakan 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 dratis.

PT. Telkom Akses Makassar Regional adalah perusahaan yang bergerak dibidang kontruksi pembangunan dan manage service infrastruktur jaringan. Stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang dikaitkan dengan suatu peluang, kendala maupun tuntutan Robbin (2002:304). Stres kerja merupakan tanggapan seseorang terhadap kondisi yang disarankan baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan karena suatu tuntutan pekerjaan secara internal maupun eksternal. Sehingga kondisi stres ini dapat mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan kinerja.

Bahaya stres kerja 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 frustasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*trunover*).

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang didalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan *level of performance* yang *level of performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang

produktif, dan sebaiknya orang yang levelnya tidak mencapai standar, dikaitkan sebagai tidak produktif atau per *performance* rendah.

Jadi kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja seseorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahliannya yang tinggi, bersedia bekerja karena di gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, apabila karyawan dan atasan mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja instansi yang baik pula.

Sebagai manusia biasa, karyawan pada PT. Telkom Akses Makassar Regional tentunya dihadapkan dengan kondisi dilematis. Di satu sisi mereka harus bekerja untuk fokus pada visi perusahaan yang memberi kepuasan bagi pelanggan sementara disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Kondisi tentunya akan menimbulkan stres kerja.

Oleh sebab itu penting bagi perusahaan PT. Telkom Akses Makassar Regional untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres.

Sejalan dengan uraian diatas, telah banyak peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa stres kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja yaitu Nurhendar (2007), yang melakukan penelitian tentang pengaruh stres kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Aneka Ilmu Semarang bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap karyawan. Hal tersebut juga diperkuat oleh Noviansyah dan Zunaidah (2011) yang juga melakukan penelitian di PT. Perkebunan Minanga ogan Baturaja yang

menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ ***pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Makassar Regional.*** ”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ *Apakah Stres Kerja Berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Makassar Regional* “

C. Tujuan Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Makassar Regional.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat untuk memperkaya ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM), dan dapat bermanfaat untuk penelitian lebih lanjut.

b. Manfaat praktis

1. Bagi peneliti sendiri, penelitian ini dapat berguna sebagai sarana belajar untuk memahami permasalahan yang menjadi topik penelitian.
2. Diharapkan hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja terutama tentang stres kerja yang ada hubungannya dengan kinerja karyawan sehingga dapat dilakukan usaha-usaha untuk mengurangi stres pada karyawan.
3. Memberikan gambaran mengenai kondisi sumber daya manusia (karyawan) yang dimiliki, sehingga apabila ada yang menjadi kelemahan dapat diambil kebijakan yang tepat sehingga menjadi suatu kekuatan baru bagi perusahaan.
4. Menjadi bahan pertimbangan, pemikiran, dan saran yang bermamfaat bagi perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Artinya, tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Sementara itu manajemen SDM sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan. Unsur dalam manajemen adalah tenaga kerja pada suatu perusahaan, sehingga dalam manajemen SDM faktor yang diperhatikan adalah manusianya itu sendiri.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah "manajemen" mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia.

Sulistiyani dan Rosidah (2009:11) mengemukakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan

menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi”.

Veithzal Rivai (2009:1) mengemukakan bahwa “ Manajemen sumber daya manusia MSDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian”.

Yuli (2005:15) mengemukakan bahwa “ Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan konfensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola factor-faktor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi lainnya, merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*). Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli.

Makin besar suatu perusahaan, makin banyak karyawan yang bekerja didalamnya, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan di dalamnya. Banyak permasalahan manusiawi ini tergantung pada kemajemukan masyarakat dimana para karyawan itu berasal. Makin maju suatu masyarakat, makin banyak permasalahan. Makin tinggi kesadaran karyawan akan hak-haknya,

makin banyak permasalahan yang muncul. Maka beragam nilai yang dianut para karyawannya, dan makin banyak konflik yang berkembang.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia SDM adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada didalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan ini menuntun studi dan praktik manajemen SDM yang umumnya juga dikenal sebagai manajemen personalia.

Departemen ini tidak memutuskan masalah strategi atau perlakuan supervisor terhadap karyawan, meskipun departemen tersebut jelas-jelas mempengaruhi kedua-duanya. Untuk mendukung para pimpinan yang mengoprasikan departemen-departemen atau unit-unit organisasi dalam perusahaan sehingga manajemen SDM harus memiliki sasaran seperti sasaran Manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari sasaran perusahaan, sasaran fungsional, sasaran sosial, sasaran pribadi karyawan. Kemudian aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari kunci aktivitas SDM, tanggung jawab atas aktivitas MSDM.

B. Manajemen Stres

1 Pengertian stres

Stres sering dikatakan sebagai penyakit yang tidak terlihat organisasi atau perusahaan (Heller dan Tindle, 1998:776). Pengertian stres bagi individu adalah setiap pengaruh yang mengganggu kesehatan mental dan fisik seseorang. Hal tersebut terjadi apabila badan memerlukan kinerja atas batas

rentang kapabilitasnya, stres membuat sakit individu, keluarga, masyarakat, dan organisasi, yang dapat menderita *organizational stress*.

Stres kerja merupakan respons fisik dan emosional pada kondisi kerja yang berbahaya, termasuk lingkungan di mana pekerjaan memerlukan kapabilitas, sumber daya, atau kebutuhan pekerja lebih banyak (Phil Kitchel, 2002:2).

Biaya sosial dari stres sangat tinggi dan secara tetap meningkat. Masyarakat menanggung beban biaya pelayanan publik seperti pelayanan kesehatan, pensiun dini, dan cacat akibat kecelakaan disebabkan oleh stres. Stres sering membuat orang cepat marah, emosi dan memengaruhi kualitas hidup secara keseluruhan.

Bagi perusahaan, stres membebani biaya melalui kemangkiran dan menurunkan tingkat kinerja karena dapat terjadi bahwa seorang pekerja yang secara fisik kelihatan, namun secara mental kehadirannya tidak berarti. Stres juga akan mempengaruhi kualitas pengambilan keputusan dalam perusahaan.

Perubahan yang terjadi dalam praktik pekerjaan, seperti diperkenalkannya teknologi baru atau perubahan target dapat menyebabkan stres. Stres organisasional dapat diukur melalui tingginya tingkat kemangkiran, cepatnya pergantian staf, memburuknya keamanan kerja, atau rendahnya *quality control*.

Sebagai penyebabnya dapat terjadi karena terdapatnya tumpang tindih atau tidak jelasnya *job description*, kurangnya komunikasi, sampai pada buruknya kondisi kerja. Stres yang terjadi di tempat kerja menyebabkan organisasi menanggung beban: Rendahnya kualitas pelayanan, pergantian staf

yang tinggi, reputasi perusahaan menjadi buruk, citra perusahaan menjadi buruk, dan ketidakpuasan pekerja.

Menurut Charles D, Spielberg (dalam Andini, 2005:25) menyebutkan bahwa stres kerja adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulasi 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 dikelompokkan menjadi stres individu dan stres organisasi, yaitu sebagai berikut:

a. Stres Individu

Meliputi : sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat 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 (penyiaran, temperature, dan ventilasi).
- 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 tanggung jawab yang ia miliki.

2 Jenis stres

Tidak semua stres itu buruk. Kenyataannya, banyak orang yang setuju kalau kita memang membutuhkan stres sampai derajat tertentu agar tetap sehat. Namun, bagaimana stres bisa menjadi suatu yang baik? Apabila stres dianggap sebagai sebuah motivasi positif, stres dapat dianggap sebagai sesuatu yang menguntungkan. Apabila melebihi poin optimal yang menguntungkan stres ternyata lebih membawa keburukan daripada kebaikan. Menurut (National Safety Council 2004), stres dibagi dalam dua jenis yaitu:

a. Stres baik (positif).

Yaitu segala situasi dan kondisi apapun yang menurut anda dapat memotivasi atau memberikan inspirasi. Promosi jabatan dan cuti yang dibayar adalah contoh-contoh dari stres baik.

b. Stres buruk (distress).

Adalah stres yang membuat anda menjadi marah, tegang, bingung, cemas, merasa bersalah, atau kewalahan. Stres buruk (distress) dibagi menjadi dua bentuk yaitu stres akut dan stres kronik.

3 Penyebab Stres

Masyarakat dunia kerja dan kehidupan sehari-hari telah banyak berubah dan memberikan kontribusi bagi peningkatan stres (Heller dan Findle, 1998:780).

a Perubahan Masyarakat

Perubahan geografis secara dramatis telah terjadi akhir-akhir ini. Perubahan demografis berupa pertumbuhan penduduk yang sangat cepat, terjadinya migrasi secara luas dari pedesaan ke kawasan perkotaan, meningkatnya jumlah penduduk berusia lanjut, dan berkembangnya

peranan wanita. Semua perubahan ini menyebabkan berkembangnya kebutuhan masyarakat yang tidak dapat diimbangi oleh kemampuan dalam pelayanan masyarakat sehingga memicu meningkatnya stres. Masyarakat yang merasakan bahwa kebutuhannya kurang terpenuhi akan meningkat stresnya.

b. Perubahan Organisasi

Banyak perusahaan telah meluncurkan produk atau jasa baru, sambil mengurangi jenis produk atau jasa lama. Perubahan semacam ini sangat penting untuk ketahanan perusahaan, tetapi pekerja mungkin harus bekerja lebih keras daripada sebelumnya, dan menghadapi masa depan yang tidak pasti.

Karena terjadinya kompetisi global dan berkembangnya teknologi informasi, perusahaan harus merespon perlunya melakukan pengurangan biaya dan meningkatkan produktivitas. Kompetisi yang berkembang dan tekanan pada perusahaan untuk menjadi lebih produktif, memaksa perusahaan mencari strategi baru yang dapat menempatkan pekerja di bawah tekanan stres

c. Mengubah Kebiasaan

Perubahan dapat kurang menimbulkan stres apabila diantisipasi lebih dahulu. Anda perlu mengikuti perkembangan industri, membiasakan diri dengan perkembangan teknologi baru, mencoba memanfaatkan pengalaman dari berbagai keterampilan, dan memaksimalkan alternatif yang tersedia.

Kemampuan mengantisipasi perubahan tergantung pada kemampuan mengenal pergeseran permintaan dan penawaran di pasar

tenaga kerja. Perkembangan teknologi komunikasi dan komputer mendorong banyak pembangunan lainnya. Dengan mengikuti perkembangan teknologi dapat memaksimalkan stres. Dengan demikian, memberi anda kemampuan untuk berubah sesuai dengan pasar tenaga kerja.

d. Menganalisis Pekerjaan

Beberapa pekerjaan lebih menimbulkan stres daripada pekerjaan lainnya. Pekerjaan pada tingkatan yang berbeda mempunyai faktor stresnya sendiri. Tingkat stres menjadi pertimbangan penting dalam menetapkan apakah suatu pekerjaan cocok untuk anda. Ukurlah faktor stres dari setiap pekerjaan baru sebelum anda menerimanya.

Manajer sering mendapatkan dirinya pada posisi terisolasi. Mereka terperangkap antara keinginan memuaskan kebutuhan staf dan memenuhi harapan atasan. Manajer memerlukan sejumlah *people skills*, dan perasaan kurang memilikinya dapat menimbulkan stres. *People skills*, antara lain berupa kemampuan mendelegasikan pekerjaan, ketidakmampuan untuk mengatakan tidak, perasaan ambiguitas tentang peran, dan terlalu banyak tanggung jawab yang harus dipikul.

Terlalu banyak permintaan yang harus dipenuhi dan besarnya tanggung jawab yang diletakkan pada seseorang dapat mengakibatkan tingkat stres tinggi. Stres sangat sulit untuk dihindari manajer. Pada akhirnya banyak manajer memandang stres sebagai bagian kehidupan kerja yang normal. Akan tetapi, tanpa waktu yang cukup untuk relaksasi, stres dapat membuat sakit dan bahkan kematian.

4 Pengertian Stres Kerja

Stress sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, keletian, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya. Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang karyawan. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang-orang yang mengalami stress bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

Soesmalijah Soewondo (Devi S, 2003:18) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga menggagu kondisi fisikologis, 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.

Menurut Stephen P. Rbbines Stres adalah kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkanya dan hasilnya dipersiapkan sebagai tidak pasti dan penting. Menurut T.Hani Handako pengertian stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi seseorang. Sedangkan menurut Anwar Prabu

Mangkunegara pengertian stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seorang untuk menghadapi lingkungannya. Karyawan dapat menanggapi kondisi-kondisi tekanan tersebut secara positif maupun negatif. Akibatnya, ada konsekuensi yang konstruktif maupun deskonstruktif bagi perusahaan maupun karyawan. Pengaruh dari konsekuensi tersebut adalah penurunan atau peningkatan usaha dalam jangka waktu pendek maupun berlangsung dalam jangka waktu lama.

Penyebab stres *on the job* menurut T. Hani Handako, yang mempengaruhi kinerja, meliputi:

- a Beban kerja yang berlebihan
- b Tekanan atau desakan waktu
- c Kualitas supervise yang jelek
- d Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- e Frustrasi
- f Konflik antar pribadi atau kelompok
- g Perbedaan antar nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- h Berbagai bentuk perubahan

Sedangkan gejala stres di tempat kerja dapat dilihat dari faktor-faktor sebagai berikut:

- a Kepuasan kerja rendah
- b Kinerja yang menurun
- c Tidak mempunyai semangat kerja
- d Komunikasi tidak berjalan dengan baik
- e Melakukan tugas-tugas yang tidak produktif

f Kurangnya kreatifitas dan inovasi

Gangguan stres biasanya timbul secara lamban, tidak jelas kapan mulainya dan sering kali tidak menyadari, menurut Robert (dalam Hawari; 1999:50) tahapan stres dikemukakan sebagai berikut:

- a Tingkatan pertama tahapan ini merupakan tingkat stres yang paling ringan dan biasanya disertai dengan perasaan-perasaan sebagai berikut: semangat besar, penglihatan tajam tidak sebagaimana biasanya, kemampuan menyelesaikan pekerjaan lebih dari biasanya tahapan ini biasanya menyenangkan sehingga orang bertambah semangat tanpa disadari sebenarnya cadangan energinya sedang menipis.
- b Stres tingkat kedua dalam tahapan ini dampak stres yang menyenangkan sudah mulai hilang, keluhan yang sering muncul adalah: merasa letih sewaktu bangun pagi, merasa lelah setelah makan siang, merasa lelah menjelang sore hari, terkadang muncul gangguan sistem pencernaan, perasaan tegang pada otot punggung dan tengkuk, perasaan tidak bisa santai.
- c Stres tingkat ketiga Tahapan ini keluhan kelelahan mulai tampak disertai dengan gejala-gejala: gangguan usus lebih terasa, otot lebih tegang, gangguan tidur, perasaan tegang semakin meningkat, badan terasa goyang dan mau pingsan.
- d Stres tingkat empat Tahapan ini menunjukkan pada keadaan yang lebih buruk dengan ciri: sulit untuk bertahan sepanjang hari, kegiatan yang semula menyenangkan kini terasa sulit, kehilangan kemampuan untuk menanggapi, situasi, pergaulan sosial, dan kegiatan-kegiatan

lainnya terasa berat, tidur semakin susah, perasaan negativistik, kemampuan berkonsentrasi menurun tajam, perasaan takut yang tidak dapat dijelaskan.

- e Stres tingkat kelima Tahap ini lebih mendalam dari pada tahap keempat, yaitu: kelelahan yang mendalam, pekerjaan sederhana saja kurang mampu dikerjakan, gangguan sistem pencernaan, perasaan yang panik.
- f Stres tingkat keenam Tahap ini merupakan keadaan gawat darurat tidak jarang penderita dibawa ke ICCU, gejala tahap ini cukup mengerikan antara lain: debaran jantung yang amat kuat, sesak nafas, badan gemetar, tubuh dingin, keringat bercucuran, dan pingsan.

Menurut Ghani (2003:119) seseorang mengalami stres dapat dilihat dari tanda-tanda diantaranya adalah:

- a Gejala fisik : sakit kepala (headache), tekanan darah naik, dan serangan jantung.
- b Gejala psikologis : sulit tidur, mimpi buruk, depresi, kerja gelisah / tak bergairah, bingung, mudah tersinggung / impulsif, dan gejala depresi lainnya.
- c Gejala perilaku : membolos, uring-uringan, produktivitas menurun, dan sering membuat kekeliruan / kesalahan kerja.

5 Struktur dan Iklim Organisasi

Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah stres yang timbul oleh bentuk struktur organisasi yang berlaku di lembaga yang bersangkutan. Apabila bentuk atau struktur organisasi kurang jelas dan jangka waktu yang lama tidak ada perubahan atau pembaharuan, maka hal tersebut dapat menjadi

sumber stres. Posisi individu dalam suatu struktur organisasi juga dapat menggambarkan bagaimana stres yang dialami.

Selain itu menurut Hurrell (dalam Munandar, 2001: 381-401), faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres dapat dikelompokkan kedalam lima kategori besar yaitu:

- a Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan adalah fisik dan tugas, untuk fisik misalnya kebisingan, panas sedangkan tugas mencakup beban kerja, kerja malam dan penghayatan dari resiko dan bahaya.
- b Peran individu dalam organisasi artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan peraturan yang ada.
- c Pengembangan karier merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih atau kurang.
- d Hubungan dalam pekerjaan yang tidak baik terlihat dari kepercayaan yang rendah, minat yang rendah, dalam pemecahan masalah organisasi.
- e Struktur dan organisasi, kurangnya peran serta atau partisipasi dalam pengambilan keputusan dalam organisasi.

6 Indikator Stres kerja

a. Konflik Peran

Konflik peran antar sesama karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antaranya:

- 1) Pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggung jawab yang ia miliki.
- 2) Tugas-tugas yang harus ia lakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya.

- 3) Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya, atau orang lain dinilai penting bagi dirinya.
- 4) Pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya.

b. Beban Kerja

Faktor-faktor yang dapat menimbulkan beban kerja diantaranya:

- 1) Ketidakjelasan dari saran-saran atau tujuan-tujuan kerja.
- 2) Kesamaran tentang tanggung jawab.
- 3) Ketidakjelasan tentang prosedur kerja.
- 4) Kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain.

c. Pengembangan karir

Unsur-unsur penting pengembangan karir meliputi:

- 1) Peluang untuk menggunakan keterampilan jabatan sepenuhnya
- 2) Peluang mengembangkan keterampilan yang baru
- 3) Penyuluhan karir memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karir

d. Hubungan dalam pekerjaan

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah dalam pemecahan masalah. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan ketaksaan peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antar pekerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya.

7 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 macam-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. Menurut Cox (2005:92) telah mengidentifikasi efek stres yang mungkin muncul. Kategori yang disusun Cox meliputi:

a Dampak Subjektif (*Subjective Effect*)

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

b Dampak Perilaku (*Behavioral Effect*)

Akibat stres yang berdampak pada perilaku pekerjaan dalam bekerja di antaranya peledakan emosi dan perilaku impulsif.

c Dampak Kognitif (*Cognitive Effect*)

Ketidak mampuan mengambil keputusan yang sehat, daya konsentrasi menurun, kurang perhatian/rentang perhatian pendek, sangat peka terhadap kritik dan hambatan mental.

d Dampak Fsikologis (*physiological Effect*)

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

e Dampak Kesehatan (*Health Effect*)

Sakit kepala dan migrant, mimpi buruk, sulit tidur, gangguan psikosomatis.

f Dampak Organisasi (*Organizational Effect*)

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

Keenam jenis tersebut tidak mencakup seluruhnya. Juga tetapi tidak terbatas ada dampak-dampak dimana ada kesepakatan universal dan untuk hal itu ada bukti ilmiah yang jelas. Kesemuanya hanya mewakili beberapa dampak potensial yang sering dikaitkan dengan stres. Akan tetapi, jangan diartikan bahwa stres selalu menyebabkan dampak seperti yang disebutkan diatas.

8 Cara Mengelola stress Kerja

Seorang manajer yang arif tidak pernah mengabaikan masalah pergantian karyawan dan keabsenan, penurunan prestasi, penurunan kualitas kualitas produksi, atau setiap tanda yang menunjukkan bahwa sasaran prestasi organisasi tidak dicapai. Manajer yang efektif memandang kejadian ini sebagai gejala dan menganalisis di belakang gejala tersebut untuk mengidentifikasi dan mengoreksi sebab-sebab yang mendasarinya. Namun kebanyakan manajer masa kini masih mencari kemungkinan sebab-sebab tradisional, seperti jeleknya pelatihan (*training*), peralatan yang rusak, atau tidak memadainya instruksi tentang hal-hal yang perlu dikerjakan.

a. Program Klinis

Program ini penanggulangan yang didasarkan atas pendekatan medis tradisional. Program klinis harus ditangani oleh orang yang berwenang jika dimaksudkan untuk menghasilkan manfaat. Kepercayaan dan rasa hormat harus ditanamkan untuk memanfaatkannya. Ini dimungkinkan jika ada staf yang memenuhi syarat untuk melakukan diagnosis, pengobatan, penyaringan, dan pencegahan.

b. Program keorganisasian

Program keorganisasian ditujukan lebih luas meliputi seluruh karyawan. Kadang-kadang program ini merupakan perluasan program klinis. Program tersebut sering didorong oleh masalah-masalah yang ditemukan dalam kelompok atau suatu unit, atau oleh perubahan penanguhan seperti relokasi pabrik, atau pemasangan peralatan baru. Berbagai program dapat digunakan untuk mengatasi stress. Termasuk dalam daftar program semacam itu ialah manajemen berdasarkan sasaran (*management by objectives*), program pengembangan organisasi, pengayaan pekerjaan, perencanaan kembali struktur organisasi, pembentukan kelompok kerja otonom, pembentukan jadwal kerja variable, penyediaan fasilitas kesehatan karyawan.

c. Penanggulangan Secara Mandiri

- 1) Kenali permasalahan, akar permasalahannya, apa yang membuat diri resah.
- 2) Buat keseimbangan, stress muncul karena terlalu fokus pada pekerjaan.
- 3) Pahami tugas dan kewajiban sebagai karyawan, mungkin inilah yang jelas-jelas akan mengurangi stress yang dialami di tempat kerja.

C. Kinerja Karyawan

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 karyawan. Penilaian kinerja memainkan peranan yang

sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja.

Menurut Payaman Simanjutak (2005) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian atas dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Henry Simamora (1995:327), kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Kusriyanto, dalam Mangkunegara (2005:9) mendefinisikan “kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”. Selanjutnya menurut Faustiono Cadosa Gomes dalam Mangkunegara (2005:9), mengatakan bahwa defenisi kinerja karyawan sebagi: “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas”.

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

- a. Karakteristik Situasi
- b. Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan.
- c. Tujuan-tujuan penilaian kinerja
- d. Sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi

2. Tujuan Penilaian Kinerja

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

a. Tujuan evaluasi

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

b. Tujuan Pengembangan

Seseorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seseorang karyawan dimasa yang akan datang.

a. Karakteristik Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi

Sebuah studi tentang kinerja menemukan beberapa karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Mink dalam (Adisasmita Rahardjo.2005) menyebutkan beberapa karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, meliputi:

a. Berorientasi pada prestasi karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan untuk dirinya.

b. Percaya diri

Karyawan yang memiliki sikap mental positif yang mengarahkan bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi

c. Pengendalian diri

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

d. Kompensasi

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

- e. Persisten
- f. Karyawan yang kinerjanya tinggi mempunyai piranti kerja, dukungan oleh suasana psikologis, dan pekerja keras terus-menerus.

3. Indikator Kinerja

Sebuah organisasi didirikan tentunya dengan satu tujuan tertentu sementara tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya akan dapat dicapai jika karyawan tidak memahami tujuan dari sikap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang karyawan harus memahami indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya.

Sementara itu, dalam kaitanya dengan indikator kinerja karyawan, Simamora (1995) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Kualitas Kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan
- b. Kuantitas kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.
- c. 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.

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. Cormik 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 pekerja, 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

Davis dan J.w Newtrom (1989:40-41) mengemukakan pendapatnya, bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- a. Pengetahuan : pendidikan, pengalaman, latihan dan minat
- b. Keterampilan : kecakapan dan kepribadian
- c. Faktor inovasi
- d. Kondisi sosial : organisasi formal dan informal, kepemimpinan
- e. Serikat kerja kebutuhan individu fisiologi, sosial dan egoistic
- f. Kondisi fisik : lingkungan kerja

D. Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja

Bagaimana hubungan antara stres dengan kinerja karyawan? Hubungan antara stres dengan kinerja karyawan dapat digambarkan dengan kurva berbentuk U terbalik (inverted U). Pada tingkat stres yang rendah kinerja karyawan rendah. Pada kondisi ini karyawan tidak memiliki tantangan dan muncul kebosanan karena understimulation. Seiring dengan kenaikan stres sampai pada suatu titik optimal, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi ini disebut tingkat stres yang optimal. Pada tingkat stres yang optimal ini akan menciptakan ide-ide yang inovatif, antusiasme, dan output yang konstruktif.

Pada tingkat stres yang sangat tinggi kinerja karyawan juga rendah. Pada kondisi ini terjadi penurunan kinerja. Tingkat stres yang berlebihan akan menyebabkan karyawan dalam kondisi tertekan, karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu berat.

Stres kerja sangat membantu tetapi dapat berperan salah atau merusak kinerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, bila tidak ada stres tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung rendah.

Stres yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap kinerja. Pada tingkat tertentu stres itu perlu. Apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para karyawan tidak akan merasa ditantang dengan akibat bahwa kinerja akan menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya stres, karyawan merasa perlu mengarahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Bagi seorang pimpinan tekanan-tekanan yang diberikan kepada seorang karyawan haruslah dikaitkan

dengan apakah stres yang ditimbulkan oleh tekanan-tekanan tersebut masih dalam keadaan wajar.

E. Penelitian Terdahulu

Penulis mengutip beberapa peneliti terdahulu yang telah melakukan penelitian tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan yaitu, Harmita pada tahun 2014 pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa (persero) Pangkep, Noor Aini Aslihah 2015 pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di koperasi syari'ah Binama Semarang, Hulaifah Gaffar 2012 pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar, Sutrisno 2012 pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Madrasah Aliyah Negeri Demak, Tri Wartono, 2017, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada karyawan Majalah Mother And Baby, Anggit Astianto, Heru Suprihhadi, 2014, pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya, Endang Susilawati, 2013, pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PDAM kabupaten buton.

Tabel 2.1
Ringkasan Peneliti terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul.	Metode Analisis	Evaluasi Hasil / Hasil Penelitian
1	Harmita, 2011, Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa (persero) Pangkep	Metode Analisis Deskriptif dan Analisis Korelasional.	Terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Semen Tonasa (persero) pangkep
2	Noor Aini Aslihah, 2015, pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di koperasi syari'ah Binama Semarang	Metode analisis kualitatif, dan metode analisis kuantitatif	Terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan di koperasi syari'ah Binama Semarang

Lanjutan Tabel 2.1

NO	Peneliti, Tahun, Judul.	Metode Analisis	Evaluasi Hasil / Hasil Penelitian
3	Hulaifah Gaffar, 2012, pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar	Metode analisis kualitatif, dan metode analisis kuantitatif	Terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar
4	Sutrisno, 2012, pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Madrasah Aliyah Negeri Demak	Analisis Regresi panel data	Menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Madrasah Aliyah Negeri Demak

Lanjutan Tabel 2.1

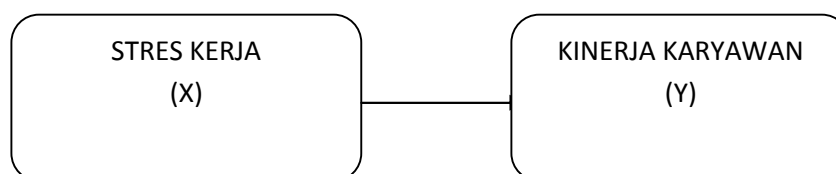
NO	Peneliti, Tahun, Judul.	Metode Analisis	Evaluasi Hasil / Hasil Penelitian
5	Tri Wartono, 2017, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada karyawan Majalah Mother And Baby	Metode Analisis Deskriptif dan Analisis Korelasional.	Terdapat pengaruh yang signifikan Antara stres kerja terhadap kinerja karyawan majalah mother and baby
6	Anggit Astianto, Heru Suprihadi, 2014, pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya	Metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif	Dari penelitian yang telah dilakukan dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Surabaya

Lanjutan Tabel 2.1

NO	Peneliti, Tahun, Judul.	Metode Analisis	Evaluasi Hasil / Hasil Penelitian
7	Endang Susilawati, 2013, pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PDAM kabupaten buton	Metode analisis deskriptif kuantitatif dan analisis jalur (<i>Path Analysis</i>)	Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PDAM Kabupaten Buton.

F. Kerangka Fikir

Kerangka pemikiran akan mengarahkan proses penelitian sesuai tujuan yang ingin dicapai dan akan menjadi alur pemikiran penelitian. Adapun kerangka fikir dari penelitian pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Makassar Regional.



Gambar 2.1
Kerangka Fikir

G. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian maka dirumuskan hipotesis penelitian yaitu, Diduga stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Makassar Regional.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan Ekplanatori. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang sfesifiknya adalah sestematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian. Menurut Sugiyono (2013:8) penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dengan analisis bersifat statistik yang memiliki tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan serta hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti bersifat kasual. Adapuun penelitian ekplanatori menurut Sugiyono (2013:6) yaitu penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data misalnya mengedarkan kuesioner, wawancara dan sebagainya.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Adapun yang menjadi tempat penelitian ini yaitu pada perusahaan PT. Telkom Akses Makassar Regional. dengan perencanaan waktu yang digunakan yaitu kurang lebih dua bulan yaitu pada bulan April – Juni 2018.

C. Definisi Oprasional Variabel dan pengukuran

Dalam penelitian ini peneliti menentukan variabel bebas (Independen) dan variabel terkait (Dependen) yang digunakan yaitu variabel stres kerja (Independen) dan kinerja karyawan (Dependen). Untuk lebih jelasnya yaitu

- 1 Stres kerja (X)

stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi psikologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya.

2 Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Rivai (dalam Muhammad Sandy, 2015:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

untuk pengukuran data infut variabel penelitian digunakan skala likert (Supranto, 2001:77), dengan kriteria jawaban sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju	Skor 1
Tidak Setuju	Skor 2
Kurang Setuju	Skor 3
Setuju	Skor 4
Sangat Setuju	Skor 5

Kemudian masing-masing jawaban ditabulasikan sehingga diperoleh nilai rata-ratanya

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Guna mendukung penelitian pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Makassar Regional maka penulis menggunakan dua jenis data yaitu:

a. Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data berupa angka-angka yang diperoleh dari PT. Telkom Akses Makassar Regional yang dapat dihitung seperti jumlah karyawan dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

b. Data Kualitatif

yaitu data yang berupa keterangan, penjelasan dari hasil wawancara, kuesioner, ataupun observasi lapangan yang bersipat verbal atau tidak berupa angka-angka dan diolah untuk mendukung penjelasan dalam analisis. Jenis data ini diperoleh dari sumber primer

2. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data yang diambil secara langsung dari objek penelitian. Cara yang digunakan dalam memperoleh data primer yaitu dengan cara observasi, wawancara dan kusioner yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

b. Data Sekunder

Data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada di instansi tersebut. Data ini berupa gambaran umum perusahaan, seperti sejarah singkat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan uraian tugas seluruh karyawan pada PT. Telkom Akses Makassar Regional.

E. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Santoso dan Tjiptono (2002:79), “populasi merupakan sekumpulan orang atau objek yang memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal yang membentuk suatu masalah pokok dalam suatu riset khusus. Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek-obyek yang dipelajari, tetapi juga meliputi karakteristik yang juga dimiliki obyek-obyek itu sendiri. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 58 orang karyawan, yang terdiri dari staf dan pimpinan pada Pt. Telkom Akses Makassar Regional.

b. Sampel

Menurut sukardi (jhoni, 2013:5) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti, dikarenakan populasi yang ada dalam penelitian kurang dari 100 maka sampel yang digunakan dalam ini ialah seluruh populasi yang ada pada Pt. Telkom Akses Makassar Regional yang berjumlah 58 orang (sampel jenuh).

F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang relevan, maka penulis melakukan pengumpulan data dengan cara:

1. Wawancara, teknik ini merupakan pengumpulan data untuk memperoleh informasi dengan berkomunikasi secara langsung pada para karyawan atau pimpinan pada perusahaan PT. Telkom Akses Makassar Regional untuk memperkuat pernyataan dari kuesioner yang tertera

2. Kuesioner, yaitu pengumpulan data melalui penyebaran angket kepada responden karyawan bagian PT. Telkom Akses Makassar Regional. Angket ini berisi pertanyaan untuk menemukan data variabel penelitian untuk mencari informasi yang lengkap dari permasalahan yang dibahas.
3. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data melalui dokumen atau laporan tertulis dari perusahaan PT. Telkom Akses Makassar Regional dan yang relevan dalam penelitian ini. Seperti data tentang struktur organisasi dan jumlah karyawan.

G. Metode Analisis Data

Analisis Kuantitatif dalam penelitian ini dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi linear sederhana adalah alat analisis untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara satu variabel terkait (kinerja karyawan) dengan variabel bebas (stres kerja). Formula yang digunakan adalah sebagai berikut (sudjana, 2004:412)

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah alat analisis untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara satu variabel terikat (kinerja karyawan) dengan variabel bebas (stres kerja). Formula yang digunakan adalah sebagai berikut (sudjana, 2004:412).

$$Y=a+bx$$

Dengan penjelasan sebagai berikut:

Y =Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Makassar Regional

x =Stres Kerja

a =Konstanta

b =Koefisien Regresi

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

3. Uji t

Untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas mempunyai pengaruh yang nyata atau tidak terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji hipotesis, bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut
 $H_0 : r = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

$H_A : r \neq 0$ artinya, ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Selanjutnya untuk mengetahui signifikan konstanta dari setiap variabel independen terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji t, yang sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2005:184) dengan rumus sebagai berikut:

Kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf signifikan 5% maka H_0 di tolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat stres terhadap karyawan.

- b. Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada taraf signifikan 5% maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB IV

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah PT. Telkom Akses Makassar

Telkom Akses merupakan salah satu anak perusahaan Telkom yang bergerak di bidang konstruksi pembangunan dan manage service infrastruktur jaringan. PT. Telkom Akses didirikan pada tanggal 12 Desember 2012.

PT. Telkom Akses (PTTA) merupakan anak perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) yang sahamnya dimiliki sepenuhnya oleh Telkom. PTTA bergerak dalam bisnis penyediaan layanan konstruksi dan pengelolaan infrastruktur jaringan.

Pendirian PTTA merupakan bagian dari komitmen Telkom untuk harus melakukan pengembangan jaringan broadband untuk menghadirkan akses informasi dan komunikasi tanpa batas bagi seluruh masyarakat Indonesia. Telkom berupaya menghadirkan koneksi internet berkualitas dan terjangkau untuk meningkatkan kualitas dan terjangkau untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga mampu bersaing di level dunia. Saat ini Telkom tengah membangun jaringan backbone berbasis serat optik.

Pembangunan kabel serat optik merupakan bagian dari program Indonesia Digital Network (IDN) 2015. Sebagai bagian dari strategi untuk mengoptimalkan layanannya, Telkom mendirikan PT. Telkom Akses. Kehadiran PTTA diharapkan akan mendorong pertumbuhan jaringan akses broadband di Indonesia.

Selain instalasi jaringan akses broadband, layanan lain yang diberikan oleh PT. Telkom Akses adalah Network Terminal Equipment (NTE), serta jasa pengelolaan operasi dan pemeliharaan (Q & M) – Operation & Maintenance) jaringan akses pita lebar.

2. Visi Misi Perusahaan

VISI

Menjadi perusahaan jasa operasi dan pemeliharaan jaringan broadband dan jasa konstruksi infrastruktur telekomunikasi yang terdepan di kawasan nusantara yang berorientasi kepada kualitas prima dan kepuasan seluruh stakeholder.

MISI

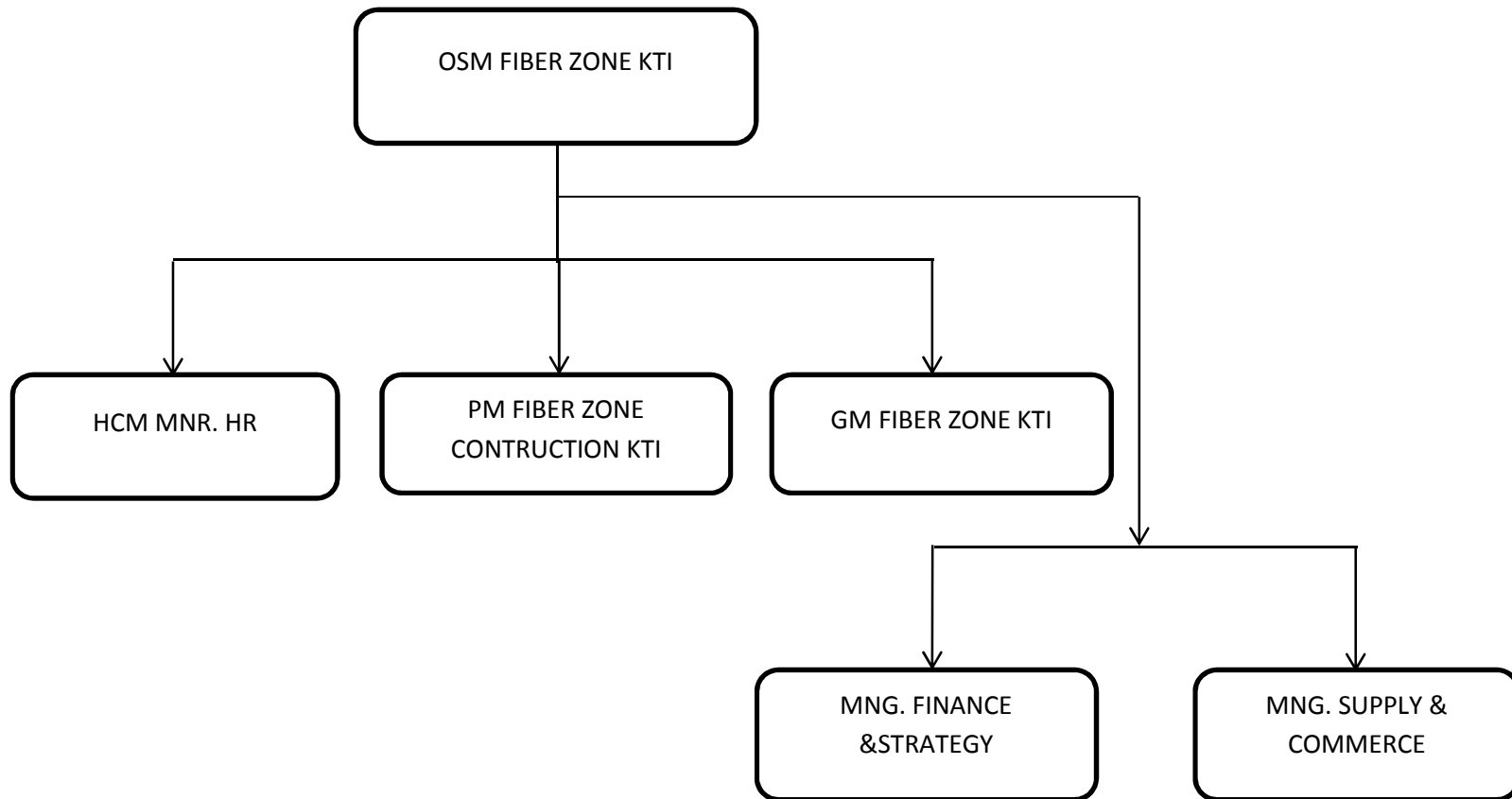
- Mendukung suksesnya pengembangan perluasan dan peningkatan kualitas infrastruktur jaringan akses PT. telekomunikasi Tbk.
- Memberikan layanan prima dengan orientasi tepat mutu, tepat waktu dan tepat volume infrastruktur jaringan akses
- Menciptakan tenaga kerja yang profesional, handal dan cakap dibidang teknologi jaringan akses dan membina hubungan baik dengan lingkungan terkait pekerjaan konstruksi.
- Memberikan hasil terbaik bagi seluruh stakeholder

3. Struktur Organisasi dan Job Description

a. Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi PT. Telkom Akses Makassar Regional sebagai berikut

STRUKTUR ORGANISASI
PT. TELKOM AKSES MAKASSAR REGIONAL



b. Job Description**1. Tugas OSM Fiber Zone KTI**

Tugas OSM fiber zone KTI yaitu mengawasi pengembangan kinerja dari HCM manager HR, PM Fiber Zone Construction KTI, GM Fiber Zone KTI.

2. Tugas HCM *Manager* HR Personalia

- Pengadaan tenaga kerja (procurement)

Tugas ini dikaitkan dengan bagaimana cara perekrutannya, seleksi, dan penempatan sumber daya manusia yang dibutuhkan.

- Pengembangan (Development)

Mengembangkan kemampuan atau keterampilan karyawan dengan cara mengadakan pelatihan yang diperlukan untuk prestasi kerja yang tepat.

- Pemeliharaan (Maintenance)

Menjaga keutuhan tenaga kerja yang memiliki kemauan dan kemampuan bekerja serta memiliki prestasi kerja yang tinggi.

- Pemutusan Hubungan Kerja (Separation)

Memutuskan hubungan kerja mengembalikannya kedalam masyarakat.

3. PM Fiber Zone *Construction* KTI

Tugas dari PM Fiber Zone Construction KTI yaitu mengawasi pembangunan struktur jaringan dari beberapa area.

4. GM Fiber Zone KTI

Tugas dari GM Fiber Zone KTI yaitu mengawasi penjualan produk, Maintenance / kerusakan / gangguan jaringan, dan pasanga baru.

5. *Manager Finance dan Strategi*

- Mengkoordinasikan dan mengontrol perencanaan, pelaporan, serta pembayaran kewajiban pajak perusahaan agar efisien, akurat, tepat waktu, dan sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku.
- Merencanakan dan mengkoordinasikan penyusunan anggaran perusahaan, serta mengontrol penggunaan anggaran tersebut untuk memastikan penggunaan dana secara efektif dan efisien dalam menunjang kegiatan operasional perusahaan.
- Merencanakan dan mengkoordinasikan pengembangan sistem serta prosedur keuangan dan mengontrol pelaksanaannya untuk memastikan semua proses dan transaksi keuangan berjalan dengan tertib dan teratur.
- Merencanakan, mengkoordinasi, dan mengontrol arus kas perusahaan (*cash flow*), terutama pengelolaan piutang dan utang. Sehingga, hal ini dapat memastikan ketersediaan dana untuk operasional perusahaan dan kondisi keuangan dapat tetap stabil.
- Merencanakan dan mengkonsolidasikan perpajakan seluruh perusahaan untuk memastikan efisiensi biaya dan kepatuhan terhadap peraturan perpajakan.

6. *Tugas Manager Supply dan Commerce*

- Memimpin bidang atau departemen pemasaran beserta seluruh sumber daya yang dimiliki.
- Mengarahkan departemen pemasaran untuk mencapai produktivitas maksimal seefisien dan seefektif mungkin.

- Menetapkan sasaran penjualan
- Mengontrol setiap aktivitas penjualan yang dilakukan agar sesuai dengan perencanaan yang telah disusun dan tercapainya tujuan.

B. Karakteristik Responden

pada bagian ini akan digambarkan atau dideskripsikan dari data masing – masing informasi mengenai identitas diri mulai jenis kelamin, usia, pendidikan masa kerja, tingkat penghasilan dan status. Dalam bentuk deskriptif akan menampilkan karakteristik sampel yang digunakan didalam penelitian yang disajikan dalam Tabel 5.1 berikut:

1. Jenis Kelamin

Karakteristik responden karyawan berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4 .1 berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Laki -laki	37	64
Perempuan	21	36
Total	58	100

Sumber : Pt. Tekom Akses Makassar Regional

Jenis kelamin yang paling dominan adalah laki – laki yang berjumlah sebanyak 37 orang dengan presentase 64% dan yang terendah adalah perempuan dengan 21 orang dengan presentase 36%.

2. Umur

Karakteristik responden karyawan berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2

Karakteristik Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
21 – 25	30	52
26 – 30	22	38
31 – 35	6	10
Total	58	100

Sumber : Pt. Tekom Akses Makassar Regional

Usia yang dimiliki responden yang paling dominan adalah 21 -15 tahun dengan presentase 52% sedangkan yang terendah adalah yang berusia 31 – 35 tahun sebanyak 6 orang dengan presentase 10%.

3. Pendidikan

Karakteristik responden karyawan berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Strata 1	32	55
Strata 2	8	10
SLTA / Sederajat	18	31
Total	58	100

Sumber : Pt. Tekom Akses Makassar Regional

Tingkat pendidikan dimiliki responden yang paling dominan adalah strata 1 sebanyak 32 orang dengan presentase 55% dan terendah strata 2 sebanyak 8 orang dengan presentase 10%.

4. Masa Kerja

Karakteristik responden karyawan berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.4

Tabel 4.4

Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1 -5 Tahun	33	57
6 – 10 Tahun	25	43
Total	58	100

Sumber : Pt. Tekom Akses Makassar Regional

Masa kerja yang diperoleh responden yang paling dominan adalah 1-5 tahun sebanyak 33 orang dengan presentase 57% dan terendah 6 – 10 tahun sebanyak 25 orang dengan presentase 43%.

5. Status

Karakteristik responden karyawan berdasarkan tingkat penghasilan dapat dilihat pada tabel 5.6 berikut:

Tabel 4.5

Karakteristik Berdasarkan Status

Status	frekuensi	Presentase (%)
Menikah	22	38%
Belum menikah	36	62%
Total	58	100%

Sumber : Pt. Tekom Akses Makassar Regional

status yang paling dominan adalah belum menikah yang berjumlah sebanyak 36 orang dengan presentase 62% sedangkan yang terendah adalah belum menikah dengan jumlah 22 orang dengan presentase 38%.

C. Hasil Analisis Data

1. Uji Vabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu variabel dalam kuesioner. Uji validitas *product moment pearson correlation* menggunakan prinsip mengkorelasikan atau menghubungkan antara masing-masing skor item dengan skor total yang diperoleh dalam penelitian. Setiap uji dalam statistik tentu mempunyai dasar dalam pengambilan keputusan sebagai acuan untuk membuat kesimpulan, begitupun uji validitas *product moment pearson correlation*, dalam uji validitas ini dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , maka kuesioner dinyatakan valid, sedangkan

b. Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid.

a. Variabel x (Stres Kerja)

Tabel 4.6

Hasil perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel} melalui SPSS

Variabel Stres Kerja (X)

Variabel	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
X1	0,266	528	Valid
X2	0,266	537	Valid
X3	0,266	513	Valid
X4	0,266	610	Valid
X5	0,266	448	Valid
X6	0,266	386	Valid
X7	0,266	456	Valid
X8	0,266	357	Valid

Sumber data: SPSS *version 22*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan variabel x memiliki status valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,266

b. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 4.7

Hasil perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel} melalui SPSS

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
Y1	0,266	291	Valid
Y2	0,266	557	Valid
Y3	0,266	505	Valid
Y4	0,266	609	Valid
Y5	0,266	386	Valid
Y6	0,266	441	Valid
Y7	0,266	504	Valid
Y8	0,266	387	Valid

Sumber data: SPSS *version 22*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan variabel Y memiliki status valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,266

2. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh suatu instrument memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang – ulang. Pengujian *Cronbach Alpha* digunakan untuk menguji tingkat keandalan (Reliability) dan masing – masing variabel. Apabila nilai *Cronbach Alpha* semakin mendekati 1 mengidentifikasi bahwa semakin tinggi pula konsisiten reliabilitasnya. Hasil uji reabilitas dapat dilihat pada tabel.

Tabel 4.8**Hasil uji reabilitas kuesioner**

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stres Kerja (X)	682	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	673	Reliabel

Sumber data: SPSS *version 22*

Hasil uji reabilitas pada tabel menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa item – item pernyataan dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner layak digunakan dalam penelitian.

3. Regresi Linear Sederhana

Analisis hasil penelitian mengenai Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Makassar Regional dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi linear sederhana.

Pembuktian ini dimaksudkan untuk menguji variasi suatu model regresi yang digunakan dalam menerangkan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya. Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program spss 22 for windows diperoleh sebagai berikut.

Tabel 4.9
Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constan)	14,593	3,107		4,697	,000
X	,554	,095	,612	5,798	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber data: SPSS *version 22*

Coefficients : pada tabel

Coefficients, pada kolom B pada constant (a) adalah 14,593, sedang nilai trust (b) adalah 0,554

Berdasarkan pengujian model regresi diatas, maka model regresi yang mengatakan pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = a + Bx \text{ +atau } (Y=14,593 + 0,554)$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diketahui nilai konstantanya sebesar 14,593. Secara matematis, nilai konstanta ini menyatakan bahwa nilai konsisten variabel kinerja pegawai adalah sebesar 14,593. koefisien regresi X sebesar 0,554 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai variabel X stress kerja, maka variabel Y Kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,564.

Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah hubungan pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Uji hipotesis dilakukan berdasarkan uji nilai signifikansi dengan ketentuan jika nilai Sig < nilai probabilitas 0,05. dari tabel diatas diperoleh nilai Sig= 0,000 yang berarti < 0,05. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres individu terhadap kinerja karyawan atau secara parsial variabel independen (stres kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Sementara itu secara parsial pengaruh dari variabel independent tersebut terhadap kinerja karyawan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Uji Hipotesis
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,593	3,107		4,697	,000
X	,554	,095	,612	5,798	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber data: SPSS *version 22*

Tabel uji signifikan diatas, digunakan untuk menentukan taraf signifikansi atau integritas dari regresi. Kriterianya dapat ditentukan berdasarkan uji nilai signifikansi (sig), dengan ketentuan jika nilai sig <0,05. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai sig = 0,000. Yang berarti < dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

5. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi (R²) yang mendekati satu berarti variabel – variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2009). Hasil perhitungan koefisien Determinasi penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,612 ^a	,375	,364	1,14781

a. Predictors: (Constant), X

Sumber data: SPSS *version 22*

Tabel diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi/ hubungan (R) yaitu sebesar 0,612 dan dijelaskan presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari

penguadratan R. dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,375 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 37,5%. sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan output SPSS tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,375. Dengan kata lain hal ini menunjukkan bahwa besar persentase variabel Kinerja Karyawan yang bisa dijelaskan oleh variabel Stres Kerja (X) yaitu sebesar 0,375 % dan sisanya 62,5% yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel terikat (kinerja karyawan), dan variabel bebas (stres kerja). Stres kerja di tempat kerja dapat dipengaruhi oleh beban kerja yang berlebihan seperti konsisi dari suatu pekerjaan yang berada di bawah tekanan, ketidak nyamanan suasana kerja yang dibangun dalam suatu pekerjaan, tekanan dari atasan atas suatu pekerjaan yang dinilai oleh diri pribadi terlalu berat tidak sesuai dengan kemampuan namun harus dilakukan.

Kusriyanto, dalam Mangkunegara (2005:9) mendefinisikan “kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”. Selanjutnya menurut Faustiono Cadosa Gomes dalam Mangkunegara (2005:9), mengatakan bahwa defenisi kinerja karyawan sebagai: “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas”.

Soesmalijah Soewondo (Devi S, 2003:18) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi psikologis, 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.

Harmita melakukan penelitian mengenai stres kerja dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep. Penelitian ini dilakukan dengan sampel sebanyak 60 orang yang merupakan karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep, pada tahun 2011. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa faktor stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep.

Hasil penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Telkom Akses Makassar Regional. Menunjukkan bahwa variabel (X) stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y) kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Persamaan regresi yaitu $Y = a + Bx$ atau $(Y = 14,593 + 0,554x)$ dengan konstanta 14,593 yang menyatakan bahwa nilai konsisten variabel kinerja karyawan adalah sebesar 14,593. Koefisien regresi X sebesar 0,554 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai stress kerja, maka nilai kinerja karyawan akan bertambah 0,0564. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif. Dengan nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0,612. Koefisien determinasi R^2

sebesar 37,5%. Yang berarti stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 37,5% dan sisanya 62,5% yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Telkom Akses Makassar Regional dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Telkom Akses Makassar.
2. Berdasarkan hasil Uji Hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh yang signifikan atau dengan kata lain berpengaruh positif antara stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Telkom Akses Makassar Regional.

B. Saran

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

Setelah melakukan penelitian pada PT. Telkom Akses Makassar Regional, berdasarkan faktor stres kerja yang disebabkan oleh individu hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden lebih cenderung mengalami stres yang disebabkan oleh faktor individu maka penulis mengemukakan saran agar perusahaan perlu memperhatikan serta menjaga stabilitas stress kerja yang disebabkan oleh faktor stress individu meliputi konflik peran, pengembangan karir dan hubungan dalam pekerjaan agar kinerja karyawan dapat optimal.

DAFTAR FUSTAKA

- Aslihah, N.A. 2015. *pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di koperasi syariah Binama Searang*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Cox. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Davis dan Newstrom, J. 1989. *Human Behavior at Work. Perilaku dalam Organisasi*: Agus Dharma. Jakarta : Erlangga
- Ghani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gahlia Indonesia
- Heller & Tindle. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Heller & Findle. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Hermita. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep*. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar 2011.
- Istijanto, Gibson. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Indikator Stres*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Kitchel, Phil. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Kusriyanto. 2005. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Munandar. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: universitas indonesia
- Robbins, stephen. 2002. *Organizational Behavior*, Alih Bahasa Dr. Handayani pujoatmoko, Jakarta; PT. prenhaltindo.
- Rahardjo, Adisasmita. 2005. *Dasar-Dasar Ekonomi Wilayah*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Penerbit Rajawali Pers, 2009.
- Sulistiyani & Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Simamora, Henri. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.

Simanjutak, payaman. 2005, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.

Sasono.2004. *mengelola Stres Kerja, Jurnal Fokus Ekonomi*. Vol III. No.2

Soewondo, Soesmalijah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: Alfabeta.

Spielberg, Charles D. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Tim Penyusun. 2017. *Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar*.

Wartono, Tri. 2017. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Majalah and Baby)*. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas pamulung* vol. 4, No.2, April 2017.

Yuli. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

<https://www.google.co.id/search?q=materi+tentang+hrd&oq=materi&aqs=chrome>

L

A

M

P

I

R

A

N

KUESIONER PENELITIAN

Sebelumnya saya sampaikan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pertanyaan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Regional Makassar ”**, dengan melakukan studi pada PT. Telkom Akses Regional Makassar.

Identitas Responden

Nama Responden :

Unit Kerja :

Jabatan :

Usia dan Masa Kerja : < 20 Tahun 1-5 Tahun
: 20-30 Tahun 6-10 Tahun
: 31-40 Tahun 15-20 Tahun
: >40 Tahun > 20 Tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/Sederajat

(disertai dengan title, : Diploma

mis: SE/Sarjana Ekonomi) : Sarjana (S1)

: Pascasarjana (S2)

: Program Doktor (S3)

Pertanyaan

Lingkarilah salah satu pilihan yang dianggap paling tepat, dengan bobot penilaian sebagai berikut:

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Kurang Setuju (KS)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (ST)

No	Variabel Stres Kerja (X)	SS	S	KS	TS	STS
1	Target perusahaan dan tuntutan perusahaan sangat tinggi.					
2	Peran yang saya terima di perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain.					
3	Keberhasilan karyawan lain menjadi pesaing kinerja saya.					
4	Alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja.					
5	Sikap pemimpin dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relative tidak kondusif.					
6	Dalam bekerja saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik					

7	Saya merasa hubungan komunikasi antara atasan dengan rekan sekerja kurang efektif					
8	Jam kerja di luar jam kerja normal (lembur) memberatkan bagi saya					

No	Variabel Kinerja Pegawai (Y)	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mersa hasil kerja saya memenuhi tuntutan yang diharapkan					
2.	Selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja					
3.	Standar kualitas kerja yang selama ini ditetapkan oleh instansi dapat saya capai					
4.	Kualitas hasil kerja saya meningkat dari waktu ke waktu					
5.	Seluruh pekerjaan yang selama ini saya kerjakan dapat saya selesaikan tepat waktu					
6.	Saya datang dan pulang kantor sesuai dengan waktu yang ditentukan					
7.	Saya dapat mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan kepada saya					
8.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja atau unit kerja lainnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya					

X5	Pearson Correlation	,038	,286*	,272*	,299*	1	,075	-,085	,114	,448**
	Sig. (2-tailed)	,777	,030	,039	,023		,577	,528	,395	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X6	Pearson Correlation	,134	,175	,026	,048	,075	1	,134	,038	,386**
	Sig. (2-tailed)	,317	,190	,846	,721	,577		,317	,775	,003
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X7	Pearson Correlation	,218	,094	,059	,138	-,085	,134	1	-,095	,456**
	Sig. (2-tailed)	,100	,484	,663	,303	,528	,317		,476	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X8	Pearson Correlation	,092	-,094	,122	,338**	,114	,038	-,095	1	,357**
	Sig. (2-tailed)	,492	,481	,362	,010	,395	,775	,476		,006
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X	Pearson Correlation	,528**	,537**	,513**	,610**	,448**	,386**	,456**	,357**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,006	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Y7	Pearson Correlation	,132	,313*	,171	,310*	-,044	,152	1	,086	,504**
	Sig. (2-tailed)	,322	,017	,198	,018	,742	,253		,523	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y8	Pearson Correlation	,062	,111	,137	,024	,029	-,044	,086	1	,387**
	Sig. (2-tailed)	,646	,406	,304	,860	,828	,742	,523		,003
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y	Pearson Correlation	,291*	,557**	,505**	,609**	,386**	,441**	,504**	,387**	1
	Sig. (2-tailed)	,027	,000	,000	,000	,003	,001	,000	,003	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	58	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,682	8


```

NEW FILE.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
  /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	58	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,673	8

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X.

```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,612 ^a	,375	,364	1,14781

a. Predictors: (Constant), X

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	44,291	1	44,291	33,618	,000 ^b
	Residual	73,778	56	1,317		
	Total	118,069	57			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,593	3,107		4,697	,000
	X	,554	,095	,612	5,798	,000

a. Dependent Variable: Y



nr : 414/Izn-5/C.4-VIII/IV/37/2018

: 1 (satu) Rangkap Proposal

: Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Direktur PT. Telkom

PT. Telkom Akses Makassar Regional

di -

Makassar

07 Sya'ban 1439 H

23 April 2018 M

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 013/05/C.4-IL/IV/39/2018 tanggal 16 April 2018, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : ISKA CEMAN

No. Stambuk : 10572 05103 14

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Makassar Regional"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 28 April 2018 s/d 28 Juni 2018.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran katziraa.

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Ketua LP3M,

Dr. Ir. Abubakar Idhan, MP.

NBM 101 7716

No. : 059/TA-0207/05-2018
Makassar, 02 Mei 2018

Kepada Yth :
Ketua LP3M
Jl. Sultan Alauddin No 259
di-Makassar

Perihal : Izin Penelitian

Dengan Hormat,

Menunjuk Surat Saudara Nomor :414/Izn-5/C.4-VIII/IV/37/2018 Tanggal 23 April 2018 Perihal Permohonan Data Dalam Penyelesaian Tugas Akhir dengan Judul penelitian **Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Akses Makassar Regional** pada prinsipnya **disetujui** untuk dilaksanakan di **PT Telkom Akses JL. AP. Petterani No.2 Makassar bulan April – Juni 2018** Schubungan dengan hal tersebut liatas, harap agar mahasiswa yang berhubungan untuk melapor ke Unit HR PT.Telkom Akses Fiber Zone KTI Makassar pada tanggal 16 April 2018.

Adapun mahasiswa yang direkomendasikan sbb :

NO	NAMA	NIS
1	Iska Ceman	105720510314

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terimakasih.

format Kami,


Telkom Akses
by Telkom Indonesia
ICOLAS MASELA

Mgr Human Capital Management

lampusan :

1. Manager Sekdiv Regional KTI
2. Manager SAS Regional KTI

Biografi Penulis



Iska Ceman, Lahir pada tanggal 17 Agustus 1996 di Tampun, Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang adalah anak ke empat dari pasangan Bapak Ceman Dan Ibu Sana, Jenjang pendidikan formal yang ditempuh penulis adalah Madrasah Ibtidaiyah (MI) Bolong, Kabupaten Enrekang dan lulus pada tahun 2008, kemudian melanjutkan Sekolah di SMPN 1 Alla Kabupaten Enrekang dan lulus pada tahun 2011, kemudian melanjutkan Sekolah di SMAN 1 Baraka Kabupaten Enrekang lulus pada tahun 2014. Kemudian penulis mengikuti program S1 program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar mulai tahun 2014 sampai dengan sekarang.