

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA CV RACHMAT
DI MAKASSAR**

KAISAR

105 720 442 113



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2017**

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA CV RACHMAT
DI MAKASSAR**

**KAISAR
105 720 442 113**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Jurusan Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2017**

HALAMAN PERSETUJUAN

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa mahasiswa

Judul Penelitian : **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada CV Rachmat Di Makassar**

Nama Mahasiswa : **Kaisar**

Nim : **105720442113**

Jurusan : **Manajemen**

Fakultas : **Ekonomi Dan Bisnis**

Jenang Studi : **Strata Satu (S-1)**

Perguruan Tinggi : **Universitas Muhammadiyah Makassar**

Menyatakan bahwa skripsi ini telah di periksa dan di ajukan di depan tim
penguji Skripsi Strata Satu (SI) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Makassar, pada hari Selasa 20 Juni 2017.

Menyetujui,

Pembimbing I



Asriati, SE.,M.Si
NBM:

Pembimbing II



Asri Java, SE.,MM
NBM: 1086529

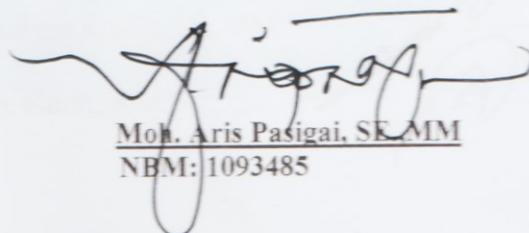
Mengetahui,

Dekan Fakultas
Ekonomi Dan Bisnis



Ismail Rasulong, SE.,MM
NBM: 903078

Ketua
Jurusan Manajemen



Moh. Aris Pasigai, SE.,MM
NBM: 1093485

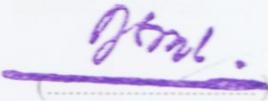
PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini telah di sahkan oleh Panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 120/2017 Tahun 1438 H/2017 M yang di pertahankan di depan tim penguji pada hari Sabtu, 20 Juni 2017 M/25 Ramadhan 1438 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 25 Juni 2017

Panitia Ujian :

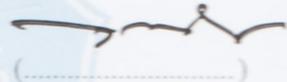
Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM
(Rektor Unismuh Makassar)



Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)



Sekretaris : Drs. H. Sultan Sarda, MM
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)



Penguji : 1. Moh. Aris Pasigai, SE, MM.
2. Dr. Hj. Ruliaty, MM.
3. Dr. Idham Khalik, SE, MM.
4. Muh. Nur R, MM.



ABSTRAK

Kaisar, 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Rachmat di Makassar (Pembimbing Asriati dan Asri Jaya)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Rachmat di Makassar

Dari hasil persamaan regresi maka dapat disimpulkan bahwa disimpulkan bahwa strates kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan,. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dsirasakan oleh setiap karyawan maka akan berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan pada CV Rachmat di Makassar, berdasarkan hasil koefisien korelasi maka diperoleh nilai nilai $r = 0,617$ yang diartikan bahwa stress kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan karena nilai r mendekati 1. Sedangkan nilai r Square atau koefisien determinasi sebesar 0,381 yang diartikan bahwa sebesar 38,1% variasi dari kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 61,9% % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi finansial, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

Kata Kunci : Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena tiada daya dan upaya selain atas kehendak-Nya. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga sahabat-sahabat beliau, dan para pendahulu muslim yang telah mendahului semoga mendapat nikmat disisi-Nya.

Alhamdulillah rabbil ‘alamin, penulis dapat merampungkan penyusunan skripsi ini dengan judul : “ Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Rachmat di Makassar “. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat akademik yang harus dipenuhi dalam rangka menyelesaikan studi dalam mencapai gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Dalam kesempatan ini pula penulis menyampaikan rasa syukur dan terima kasih atas segala bantuan, kerjasama dan dukungan selama ini, kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE, MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Bapak Ismail Rasulong, SE.,MM, sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
3. Moh. Aris Pasigai, SE.,MM, sebagai Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

4. Segenap Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu memperluas cakrawala wawasan pemikiran serta ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu ekonomi pada khususnya.
5. Pimpinan CV Rachmat di Makassar, terima kasih atas bantuan dan kerjasamanya selama penulis melakukan penelitian
6. Kedua orang tuaku, Ayahanda dan Ibunda yang dengan penuh kasih membesarkan dan mendidik penulis dengan pengorbanan yang tak ternilai harganya, serta kepada saudara-saudaraku yang tidak kusebutkan namanya satu persatu yang bantuannya tak terhingga selama ini yang senantiasa mendukung dan membantu penulis.
7. Ucapan terimakasih kepada rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah membantu selama dalam perkuliahan hingga selesainya penyusunan skripsi.

Mohon maaf atas segala kekurangan dalam skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan sehingga saran dan masukan yang sifatnya membangun dari semua pihak sangat kami hargai. Akhir kata penulis menaruh harapan besar semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Makassar, Mei 2017

Penulis

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|----------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iii |
| ABSTRAK | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| DAFTAR ISI | vii |
| DAFTAR TABEL | ix |
| DAFTAR GAMBAR | x |
| DAFTAR LAMPIRAN | i |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Penelitian | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 3 |
| C. Tujuan Penelitian | 3 |
| D. Manfaat Penelitian | 3 |
| E. Sistematika Penulisan | 4 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 6 |
| A. Tinjauan Pustaka | 6 |
| 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia | 6 |
| 2. Pengertian Stres | 9 |
| 3. Cara Mengelola Stres Kerja | 14 |
| 4. Faktor Penyebab Stres Kerja | 18 |
| 5. Pengertian Kinerja Karyawan | 22 |
| B. Penelitian Terdahulu | 28 |
| C. Kerangka Pikir | 30 |
| D. Hipotesis | 31 |
| | |
| BAB III METODE PENELITIAN | 32 |
| A. Desain dan Pendekatan Penelitian | 32 |

| | |
|---|-----------|
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian | 32 |
| C. Populasi dan Sampel | 32 |
| D. Metode Pengumpulan Data | 33 |
| E. Jenis dan Sumber Data | 34 |
| F. Definisi Operasional Variabel | 35 |
| G. Metode Analisis Data | 36 |
| BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN | 38 |
| A. Sejarah Berdirinya Perusahaan | 38 |
| B. Visi dan Misi | 40 |
| C. Struktur Organisasi | 40 |
| D. Uraian Tugas | 42 |
| BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 47 |
| A. Gambaran Umum Responden | 47 |
| B. Deskripsi Variabel Penelitian | 51 |
| C. Uji Instrumen Data | 55 |
| D. Analisis Pengaruh Mengenai Stres Terhadap Kinerja Karyawan | 57 |
| E. Pengujian Hipotesis | 59 |
| F. Pembahasan | 59 |
| BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN | 60 |
| A. Kesimpulan | 60 |
| B. Saran-Saran | 60 |
| DAFTAR PUSTAKA | 62 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|----------------|
| Tabel 2.1 Pendekatan dalam Mengelola Stres | 15 |
| Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu | 28 |
| Tabel 5.1 Distribusi Responden Menurut Umur | 48 |
| Tabel 5.2 Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin..... | 48 |
| Tabel 5.3 Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan..... | 49 |
| Tabel 5.4 Distribusi Responden Menurut Lama Kerja | 50 |
| Tabel 5.5 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Stres Kerja | 51 |
| Tabel 5.6 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan | 54 |
| Tabel 5.7 Hasil Uji Validitas Atas Stres kerja dan Kinerja Karyawan | 56 |
| Tabel 5.8 Hasil Uji Reliabilitas Atas Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan | 57 |
| Tabel 5.9 Hasil Olahan Data Regresi Antara Stres dengan Kinerja Karyawan | 58 |
| Tabel 5.10 Hasil Pengujian Anova | 59 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--|----------------|
| Bagan 1. Kerangka Pikir | 30 |
| Bagan 2. Struktur Organisasi CV Rachmat di Makassar..... | 41 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kemajuan sebuah organisasi tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya. SDM menjadi motor utama organisasi atau perusahaan dalam menjalankan segala kegiatannya dalam upaya mencapai tujuan. Rachmawati (2008 : 3) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu perusahaan. Apapun bentuk serta tujuannya, perusahaan dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi tersebut dikelola oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan perusahaan.

Perhatian terhadap Sumber Daya Manusia di dalam suatu organisasi atau perusahaan sangatlah penting, karena sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu faktor pelaku dari semua kegiatan yang ada dalam perusahaan, selain sumber daya lainnya. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusia adalah yang paling penting dan yang sangat menentukan, karena jika tanpa sumber daya manusia yang handal maka sulit bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam hal ini, karyawan menjadi kekayaan tersendiri dalam perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan melalui kinerja yang dicapai seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai misi serta tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara, (2013 : . 67). Apabila kinerja karyawan tidak sesuai yang diharapkan, maka dapat dipastikan terdapat suatu masalah yang bersangkutan dengan karyawan dan akan berdampak pada penurunan kinerja perusahaan. Kinerja yang menurun salah satunya dapat disebabkan oleh stres yang dialami karyawan. Handoko (2012 : 193) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah tingkat stres karyawan.

Stres merupakan satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan karyawan pada khususnya di dalam sebuah perusahaan. Stres menjadi masalah yang penting karena situasi ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja kerja karyawan, sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2014 : 204) stres mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena karyawan yang mengalami stres pada umumnya akan mengalami ketegangan pikiran, berperilaku aneh, pemarah dan suka menyendiri sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

CV Rachmat merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang penyewaan Tenda, Dekorasi, Kursi, Meja, AC Standing, juga menyalani menangani Event Pelantikan, Peresmian, Wedding, Syukuran dan lain-lain. Dimana dalam melaksanakan aktivitasnya sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa sewa maka salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah

yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Salah satu fenomena yang terjadi yaitu rata-rata karyawan mengalami stres kerja, karena tingginya beban kerja dan tekanan atau desakan waktu, dimana beban kerja berkaitan dengan banyaknya pesanan tenda dan dekorasi secara bersamaan selain itu adanya tekanan waktu yang ditentukan oleh perusahaan dalam pencapaian target tersebut, apabila target yang ditetapkan serta waktu yang ditentukan tidak selesai tepat pada waktunya maka karyawan mendapat teguran dari pimpinan dan orang yang memesan, dan hal inilah yang menjadi penyebab stres kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema ini dengan memilih judul : ” Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Rachmat di Makassar ”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan pada bagian sebelumnya maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut: “ Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Rachmat di Makassar “.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: “ Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Rachmat di Makassar “.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini dapat diambil beberapa manfaat yang diharapkan bisa berguna bagi beberapa pihak diantaranya adalah :

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan yang mengambil tema penelitian mengenai stres kerja yang ada hubungannya dengan kinerja karyawan sehingga dapat dilakukan usaha-usaha untuk mengurangi stres pada karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai kondisi sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga apabila ada yang menjadi kelemahan dapat diambil kebijakan yang tepat sehingga menjadi suatu kekuatan bagi perusahaan.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dan bahan pembelajaran serta referensi bagi penulis lainnya yang akan melakukan penelitian dengan judul atau materi yang sama

E. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan yang digunakan pada penulisan proposal ini adalah sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : Tinjauan Pustaka yang berisikan pengertian manajemen sumber daya Manusia, pengertian stress kerja, cara mengelolah stres, faktor

penyebab stress kerja, pengertian kinerja, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III : Metode Penelitian yang terdiri dari desain dan pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel, analisis data

BAB IV : Merupakan gambaran umum perusahaan yang meliputi sejarah singkat Perusahaan, visi dan misi perusahaan, dan struktur organisasi, serta uraian tugas

BAB V : Merupakan bab pembahasan dan hasil penelitian yang meliputi deskripsi responden, deskripsi variabel penelitian mengenai pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan, pengujian data, analisis regresi linear sederhana, pengujian hipotesis.

BAB VI : Merupakan bab kesimpulan dan saran yang membahas mengenai kesimpulan terhadap analisis yang dapat diambil oleh penulis dan saran yang diberikan penulis untuk perusahaan sebagai objek penelitian terkait kesimpulan hasil analisis

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Di era globalisasi pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan hal yang mudah, oleh karena berbagai suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak kecil, bahkan sebagai sentral pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi departemen lainnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranana terana kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dapat juga diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

Hasibuan, (2014:10) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja perusahaan. Dengan demikian, fokus yang

dipelajari dalam manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Edison, dkk (2016:10) berpendapat bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi”.

Syafri dan Alwi (2014 : 10) memaparkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan penggunaan pegawai atau personil untuk mencapai tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, nasional dan internasional dengan efektif.

Berdasarkan definisi di atas, dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan perencanaan, perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif.

Uraian di atas menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia meliputi kemampuan dan potensi yang dimiliki pimpinan dan bawahan di dalam organisasi. Bawahan tidak boleh diperlakukan sebagai mesin, tetapi perlu disadari bahwa bawahan adalah manusia yang mempunyai kemampuan dan potensi yang dapat dikembangkan untuk kepentingan organisasi. Setelah dikembangkan, pimpinan perlu menciptakan suasana yang kondusif untuk dapat mengaplikasikan kemampuannya dalam organisasi.

Sutrisno (2014 : 22) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia digunakan untuk mengetahui pentingnya pegawai sebagai aset perusahaan karena keterampilan, pengetahuan dan pengalaman pegawai memiliki nilai ekonomis terhadap perusahaan. Pegawai dalam perusahaan memiliki nilai potensial yang dapat direalisasikan hanya dengan kerja sama mereka.

Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam perusahaan agar tetap dapat *survive* dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen sumber daya manusia tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab para pegawai atau pegawai, akan tetapi merupakan tanggung jawab pimpinan perusahaan. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia tentu saja harus dilaksanakan oleh pimpinan yang profesional. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).

Sumber daya manusia selalu dibutuhkan oleh setiap perusahaan, baik itu perusahaan kecil maupun besar. Meskipun sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang ada pada perusahaan akan tetapi peranannya dalam pencapaian tujuan sangat besar.

Berikut ini dikemukakan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagaimana dikemukakan oleh Slamet, dkk (2014 : 114), mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia mempunyai pandangan bahwa pegawai dalam

suatu perusahaan merupakan asset perusahaan yang perlu dijaga, bukan hanya sebagai faktor produksi saja.

Hartatik (2014 : 14) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan harta yang paling penting yang dimiliki oleh organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dan diatur dengan baik, sehingga dapat menimbulkan peran aktif dari pegawai untuk mewujudkan organisasi yang efektif dan efisien.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli tersebut di atas, maka kita dapat membangun sebuah definisi serta pemahaman baru tentang manajemen sumber daya manusia, yaitu sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada, serta hubungan anatara manusia dalam suatu organisasi kedalam sebuah desain tertentu yang sistematis, sehingga manusia mencapai tujuan, baik individu, masyarakat, maupun organisasi.

B. Pengertian Stres

Salah satu masalah yang dapat akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stres. Stres pada umumnya dapat diatasi, baik oleh karyawan sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi di mana karyawan bekerja.

Stres atau dengan kata lain orang menafsirkan sebagai "tekanan batin" yang dialami para karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak

pimpinan organisasi. Sebab, tanpa adanya upaya mengatasi hal tersebut, stres dapat berpengaruh pada prestasi kerja mereka. Berbagai penyebab stres kiranya sudah banyak ditemui, namun dalam hal ini adalah yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi.

Para ahli mengatakan bahwa stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan perkataan lain, apabila saran dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stres. Biasanya stres semakin kuat apabila seseorang menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi.

Stres sebagai reaksi-reaksi individu terhadap faktor-faktor baru atau yang mengancam dalam lingkungan kerja seseorang. Lingkungan kerja sering kali berisi situasi-situasi baru dan situasi-situasi tertekan yang bersifat individu, dan dapat dihasilkan dalam perubahan-perubahan emosional, perceptual, perilaku, dan fisiologis.

Stres juga dapat diartikan sebagai suatu reaksi psikologis dan fisik terhadap kondisi-kondisi internal atau lingkungan yang diperpanjang, dan kecakapan-kecakapan adaptif individu yang bekerja terlalu berat. Stres adalah tanggapan adaptif terhadap ancaman yang disadari atau tidak disadari. Stres adalah hasil dari suatu ancaman yang dirasakan, dan tidak berhubungan dengan kondisi-kondisi lingkungan aktual. Sejumlah stres yang dihasilkan lewat suatu kondisi bergantung pada persepsi seseorang tentang situasi, bukan situasi itu sendiri, atau dengan kata lain, stres adalah sebuah fenomena yang bersifat relatif.

Berikut ini adalah beberapa pengertian dan definisi stres kerja dirangkum dari beberapa sumber sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2012 : 28) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Stres mempunyai arti yang berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan lamanya stres. Orang lebih mudah membicarakan ketegangan daripada stres. Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi dan respon.

Stres bukanlah sesuatu yang aneh atau tidak berkaitan dengan keadaan normal yang terjadi pada seseorang dan tidak semua stres bersifat negatif. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan memengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. Sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan. Dengan menurunnya stres yang dialami karyawan tentu juga akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh organisasi.

Fahmi (2013 : 256) berpendapat bahwa : “Stres adalah suatu keadaan yang menekan dari dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka akan berdampak pada keselamatannya.

Berdasarkan definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa stres timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan kejiwannya.

Robbins (2015 : 577) stress kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisiensi di dalam pekerjaan. Stres kerja karyawan perlu dikelola oleh seorang pimpinan perusahaan agar potensi-potensi yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Akibat adanya stres kerja yaitu seseorang atau karyawan menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu. Menurut Schuler, stres adalah suatu kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan.

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai, 2014:108). Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2014:204).

Menurut Handoko (2012:200), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Menurut Sasono (2014:47), stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Jika kemampuan seseorang baru sampai

angka 5 (lima) tetapi menghadapi pekerjaan yang menuntut kemampuan dengan angka 9 (sembilan), maka sangat mungkin sekali orang itu akan terkena stres kerja.

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja tampak dari gejala antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Sifat dasar stress dapat dikelompokkan menjadi empat aspek, menurut Hamali (2016:242) yaitu :

1. Stres dapat dialami baik yang disebabkan oleh peluang maupun ancaman. Peluang adalah sesuatu yang memiliki potensi bagi keuntungan seseorang, sedangkan tantangan adalah sesuatu yang memiliki potensi mengancam seseorang. Peluang dapat berupa pembelajaran keahlian-keahlian baru atau memperoleh pekerjaan baru yang dapat membuat karyawan merasa tertekan ketika kehilangan keberuntungan diri dan rasa takut yang tidak akan mampu ditunjukkan pada tingkatan yang dapat diterima. Organisasi yang mengurangi ukuran kekuatan kerjanya akan membuat karyawan mengalami stress karna adanya ancaman terhadap keamanan keuangan, kesejahteraan psikologis, dan pengembangan karier karyawan.
2. Aspek stres yang berupa ancaman atau peluang yang dialami dianggap penting oleh seseorang. Ancaman atau peluang tersebut dianggap penting karena memiliki potensi yang memengaruhi kesejahteraan seseorang atau muatan yang dapat membuat seseorang bahagia, sehat, dan makmur.

3. Aspek stres yang berupa ketidakpastian. Orang yang mengalami peluang atau ancaman yang penting tidak yakin untuk secara efektif menangani suatu peluang atau ancaman, bahkan biasanya tidak mengalami stres.
4. Aspek stres yang berakar dalam persepsi. Seseorang mengalami stres tergantung pada bagaimana seseorang merasakan peluang-peluang dan ancaman-ancaman potensial, dan bagaimana seseorang merasakan kecakapan-kecakapan yang berhubungan dengannya. Seseorang mungkin merasa perubahan jabatan atau promosi sebagai suatu peluang untuk belajar dan kemajuan karier, namun orang lain mungkin merasa perubahan jabatan atau promosi yang sama sebagai suatu ancaman karena berpotensi menuju kegagalan.

C. Cara Mengelola Stres Kerja

Cara terbaik untuk mengurangi stres adalah dengan menangani penyebab-penyebabnya. Sebagai contoh, departemen personalia dapat membantu karyawan untuk mengurangi stres dengan memindahkan (*transfer*) ke pekerjaan lain, mengganti supervisor yang berbeda, dan menyediakan lingkungan kerja yang baru. Latihan dan pengembangan karier dapat diberikan untuk membuat karyawan mampu melaksanakan pekerjaan baru.

Stres perlu mendapat perhatian dan pengelolaan dalam usaha mencapai sasaran organisasi. Penanganan stres dapat meningkatkan produktivitas karyawan sebagai salah satu tantangan dalam menghadapi persaingan, dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan penanganan stres kerja, setiap karyawan akan mendapatkan kondisi kesehatan mental dan fisik yang baik,

sehingga dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam melakukan berbagai peran sosialnya. Penanganan ini akan meningkatkan profesionalisme manajemen sumber daya manusia organisasi.

Stres dapat berdampak positif maupun negatif terhadap kinerja. Stres yang terlalu tinggi atau terlalu rendah, dalam jangka waktu tertentu dapat menurunkan kinerja. Ada dua pendekatan untuk mengelola stres, yaitu pendekatan individual dan pendekatan organisasional. Dua pendekatan ini menunjukkan bahwa tanggung jawab untuk mengelola stres di samping menjadi tanggung jawab atau tugas manajemen, juga menjadi tanggung jawab individu. Untuk lebih jelasnya cara mengelola stres menurut Sunyoto (2013 : 46) dapat dilihat melalui tabel 2.1 dibawah ini :

Tabel 2.1. Pendekatan Dalam Mengelola Stres

| Pendekatan Individual | Pendekatan Organisasional |
|---------------------------------------|---|
| - Penerapan teknik manajemen waktu | - Seleksi dan penempatan kerja yang lebih baik |
| - Olahraga | - Pelatihan |
| - Relaksasi | - Penetapan tujuan yang realistis |
| - Memperluas jaringan dukungan sosial | - Desain ulang pekerjaan |
| | - Meningkatkan keterlibatan karyawan |
| | - Perbaiki komunikasi organisasi |
| | - Penawaran cuti panjang |
| | - Menyelenggarakan program-program kesejahteraan karyawan |

Sumber : Sunyoto (2013 : 46)

Setiap individu memiliki tanggung jawab untuk mengurangi stres. Pendekatan individual yang dapat dilakukan untuk mengelola stres meliputi penerapan teknik manajemen waktu, olahraga, relaksasi dan memperluas jaringan dukungan sosial.

- a) Penerapan teknik manajemen waktu. Pemanfaatan prinsip-prinsip dasar manajemen waktu dapat membantu seseorang untuk mengatasi ketegangan akibat tuntutan tugas atau pekerjaan secara lebih baik. Prinsip-prinsip manajemen waktu yang banyak dilaksanakan antara lain adalah membuat daftar kegiatan harian yang harus diselesaikan, membuat prioritas kegiatan berdasarkan tingkat kepentingannya, membuat jadwal kegiatan berdasarkan prioritas yang telah disusun, yang membutuhkan siklus kerja tertinggi ketika dalam kondisi paling siap dan produktif.
- b) Olahraga. Olahraga seperti renang, bersepeda, jalan kaki, dan aerobik merupakan bentuk-bentuk latihan fisik yang direkomendasi oleh dokter untuk mengatasi tingkat stres yang berlebihan.
- c) Relaksasi. Untuk mengurangi ketegangan, seseorang dapat melakukan relaksasi seperti meditasi dan *biofeedback*/teknik pengendalian fisiologis.
- d) Memperluas jaringan dukungan. Ketika tingkat stres terlalu tinggi, seseorang dapat mengajak bicara dengan teman, keluarga, atau rekan kerja mereka. Hal ini merupakan cara untuk mengurangi stres dengan memperluas jaringan dukungan.

Sementara itu, pendekatan organisasional yang dapat dilakukan untuk mengelola stres meliputi seleksi dan penempatan kerja yang lebih baik, pelatihan, penetapan tujuan yang realistis, desain ulang pekerjaan, meningkatkan keterlibatan karyawan, perbaikan komunikasi organisasi, penawaran cuti panjang, dan menyelenggarakan program-program kesejahteraan karyawan.

Beberapa langkah yang dapat dilakukan untuk membantu para karyawan dalam mengatasi stres yang dialaminya menurut Siagian (2012 : 302-303) yaitu :

1. Merumuskan kebijaksanaan manajemen dalam membantu para karyawan menghadapi berbagai stres.
2. Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stres.
3. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala-gejala stres di kalangan para bawahannya dan dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stres itu berdampak negatif terhadap prestasi kerja bawahannya itu.
4. Melatih para karyawan mengenali dan menghilangkan sumber-sumber stres.
5. Terus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka benar-benar diikutsertakan untuk mengatasi stres yang dihadapinya.
6. Memantau terus-menerus kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stres dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini.
7. Menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stres yang berasal dari kondisi kerja dapat dielakkan.
8. Menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan apabila mereka sempat menghadapi stres.

Meskipun stres dapat berperan positif dalam perilaku seseorang dalam pekerjaannya, stres perlu selalu diwaspadai agar jenis, bentuk dan identitas

stres itu berada pada tingkat yang dapat teratasi, baik oleh karyawan secara mandiri maupun dengan bantuan organisasi terutama bagian kepegawaian dan atasan langsung karyawan yang bersangkutan.

D. Faktor Penyebab Stres Kerja

Faktor stres kerja merupakan factor penekan yang mempunyai potensi menciptakan stres. Pada dasarnya factor-faktor penyebab stres kerja adalah sangat luas sehingga sulit untuk disebutkan seluruhnya, factor yang mempunyai potensi sebagai pencetus stres disebut factor penekan.

Menurut Robbins (2015:794-798) penyebab stres itu ada 3 faktor yaitu:

1. Faktor Lingkungan

Ada beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan, yaitu :

- a. Perubahan situasi bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila perekonomian itu menjadi menurun, orang menjadi semakin mencemaskan kesejahteraan mereka.
- b. Ketidakpastian politik. Situasi politik yang tidak menentu seperti yang terjadi di Indonesia, banyak sekali demonstrasi dari berbagai kalangan yang tidak puas dengan keadaan mereka. Kejadian semacam ini dapat membuat orang merasa tidak nyaman. Seperti penutupan jalan karena ada yang berdemo atau mogoknya angkutan umum dan membuat para karyawan terlambat masuk kerja.
- c. Kemajuan teknologi. Dengan kemajuan teknologi yang pesat, maka hotel pun menambah peralatan baru atau membuat sistem baru. Yang membuat karyawan harus mempelajari dari awal dan menyesuaikan diri dengan itu.

- d. Terorisme adalah sumber stres yang disebabkan lingkungan yang semakin meningkat dalam abad ke 21, seperti dalam peristiwa penabrakan gedung WTC oleh para teroris, menyebabkan orang-orang Amerika merasa terancam keamanannya dan merasa stres.

2. Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu terbatas, beban kerja berlebihan, bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Dari beberapa contoh diatas, penulis mengkategorikannya menjadi beberapa faktor dimana contoh-contoh itu terkandung di dalamnya, yaitu :

- a. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.
- b. Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali sulit dirujuk atau dipuaskan. Kelebihan peran terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu. Ambiguitas peran tercipta bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.
- c. Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi

yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

- d. Struktur Organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dan dimana keputusan itu diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi sumber stres.

3. Faktor Individu

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

- a. Faktor persoalan keluarga. Survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.
- b. Masalah Ekonomi. Diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.
- c. Karakteristik kepribadian bawaan. Faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

Terdapat dua faktor penyebab atau sumber munculnya stres atau stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal. Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sedang faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga di mana pribadi berada dan mengembangkan diri.

Handoko (2012:200-201) kondisi-kondisi yang menyebabkan stres disebut dengan istilah stressors. Stres dapat disebabkan oleh satu stessor, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi beberapa stessor. Ada dua kategori penyebab stres, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*. Hampir dalam setiap kondisi pekerjaan di perusahaan dapat menyebabkan stres tergantung pada reaksi karyawan. Misalnya, seorang karyawan akan dengan mudah menerima dan mempelajari prosedur kerja baru, sedangkan seorang karyawan yang lain tidak atau bahkan menolaknya. Beberapa kondisi kerja yang menyebabkan stres bagi karyawan dinyatakan sebagai penyebab stres "*on the job*" antara lain:

1. Beban kerja yang berlebihan.
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
4. Wewenang yang tidak cukup untuk melaksanakan tanggung jawab
5. Ambiguitas peranan (role ambiguity)
6. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
7. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan

Stres kerja karyawan juga dapat disebabkan masalah– masalah yang terjadi diluar perusahaan. Penyebab – penyebab stres “*off-the-job*” antara lain :

1. Kekuatiran finansial
2. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
3. Masalah-masalah fisik
4. Masalah-masalah perkawinan
5. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak keluarga

E. Pengertian Kinerja Karyawan

Konsep kinerja atau prestasi kerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Istilah *performance* sering di Indonesiakan sebagai performa, atau dikenal juha denhan istilah kinerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah aktivitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu seperti dilakukan oleh pekerja kasar atau *blue collar worker*. Profesi adalah pekerjaan yang untuk menyelesaikannya memerlukan penguasaan dan penerapan teori ilmu pengetahuan yang dipelajari dari lembaga pendidikan tinggi seperti yang dilakukan profesional atau *white collar worker*.

Kinerja dalah catatan tentang hasil-hasil yang diproduksi dari fungsi-fungsi jabatan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Pencapaian kinerja merupakan suatu proses yang memerlukan sejumlah sumber daya (*resources*) seperti uan, orang, alat, waktu dan sebagainya. Dengan demikian yang

dimaksud dengan kinerja atau *performance* adalah tingkat pencapaian kebijakan / program / kegiatan dengan menggunakan sejumlah sumber daya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja juga bisa dikatakan sebagai sebuah hasil kerja (*output*) dari suatu proses (*konversi*) tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber daya (*resources*), data dan informasi, kebijakan, dan waktu tertentu yang digunakan disebut sebagai masukan (*input*).

Menurut Prawirosentono dan Dewi (2015:2) mengemukakan bahwa *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kaswan (2016:6) mengemukakan bahwa kinerja merupakan tingkat kontribusi yang diberikan pegawai terhadap tujuan pekerjaannya atau unit kerja dan perusahaan/organisasi sebagai hasil perilakunya dan aplikasi dari keterampilan, kemampuan dan pengetahuannya.

Hamali (2016:98) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Wirawan (2014:733) mengelompokkan dimensi kinerja pegawai menjadi tiga jenis, yaitu :

1. Hasil kerja, yaitu kuantitas dan kualitas hasil kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat diukur jumlah atau kuantitas dan kualitasnya. Misalnya, seorang penjahit berapa banyak kemeja dan celana yang ia produksi setiap harinya dan bagaimana kualitasnya apakah memenuhi standar kualitas yang ditetapkan. Kinerja seorang dokter berapa banyak pasien yang ia periksa setiap harinya dan berapa pasien yang dapat disembuhkannya.
2. Perilaku kerja. Ketika berada di tempat kerja dan melaksanakan pekerjaannya, pegawai melakukan dua jenis perilaku yaitu perilaku kerja dan perilaku peribadinya. Ketika dokter memeriksa pasien di kliniknya di rumah sakit, dokter berperilaku kerja sesuai dengan kode etik kedokteran; cara berkata-kata dengan pasien, cara memeriksa pasien, cara memberi resep semuanya harus mengacu kepada ilmu kedokteran dan kode etik dokter. Akan tetapi, ketika ia memesan makanan di kantin, ia berperilaku pribadi.
3. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan, yaitu sifat pribadi yang diperlukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Misalnya, seorang pilot penerbang pesawat tempur harus mempunyai sifat pribadi yang tak takut di ketinggian, dia berani menghadapi musuhnya, dia berani mengambil risiko pesawatnya tertembak rudal dalam *dog fight* dan tewas dalam pertempuran.

Kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, yang terdiri dari (Hamali, 2016:101) :

1. Faktor internal karyawan

Faktor internal karyawan yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika karyawan itu berkembang. Faktor-faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Faktor internal ini menentukan kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi faktor-faktor internal tersebut, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan; dan semakin rendah faktor-faktor tersebut, maka semakin rendah pula kinerjanya.

2. Faktor lingkungan internal organisasi

Karyawan dalam melaksanakan tugasnya memerlukan dukungan organisasi di tempatnya bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, misalnya penggunaan teknologi robot oleh organisasi. Faktor internal organisasi misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi

kinerja karyawan. Misalnya, krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan, dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan. Jika inflasi tidak diikuti dengan kenaikan upah atau gaji para karyawan yang sepadan dengan tingkat inflasi, maka kinerja karyawan akan menurun.

Budaya masyarakat juga merupakan faktor eksternal yang memengaruhi kinerja karyawan. Misalnya. Budaya alon-alon asal kelakon dan mangan ora mangan kumpul, memengaruhi kinerja manusia Indonesia. Hal tersebut dapat menjelaskan penyebab kinerja orang Indonesia rendah, misalnya jika dibandingkan dengan kinerja ngasa Jepang.

Faktor-faktor internal karyawan bersinergi dengan faktor-faktor lingkungan internal organisasi dan faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi. Sinergi ini memengaruhi perilaku kerja karyawan yang kemudian memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan kemudian menentukan kinerja organisasi. Satu faktor dari ketiga jenis faktor tersebut yang dapat dikontrol dan dikondisikan oleh para manajer adalah faktor lingkungan internal organisasi dan faktor internal karyawan. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi berada di luar kontrol manajer. Tugas manajer adalah mengontrol dan mengembangkan faktor lingkungan internal organisasi dan faktor internal karyawan.

Manajemen organisasi baik organisasi publik maupun bisnis harus bisa mendapatkan hasil penilaian kinerja organisasi secara komprehensif dalam sebuah laporan penilaian kinerja selama satu periode dan berkesinambungan dari tahun ke tahun. Memang banyak ukuran yang bisa digunakan. Namun untuk lebih efektifnya manajemen perlu menyusun prioritasnya pada hal-hal yang sangat

urgen saja untuk mengetahui apakah organisasi bekerja dengan baik, dan hal-hal apa saja yang masih perlu diperbaiki.

Untuk menjadi pegangan manajemen dalam menetapkan apa yang menjadi ukuran indikator kinerja dalam praktek biasanya hanya memuat antara 3 sampai dengan 10 indikator kinerja untuk setiap level atau jenjang organisasi sesuai dengan kompleksitasnya. Sebagai contoh misalnya ukuran kinerja dapat dikelompokkan dalam enam kategori berikut, namun masing-masing organisasi dapat saja mengembangkannya sesuai dengan misi organisasi masing-masing.

Keenam kategori ukuran kinerja tersebut menurut Moehariono dalam Abdullah (2014:152) adalah sebagai berikut :

1. Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar (*are we doing the right*).
2. Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuai dengan benar (*are we doing things right?*).
3. Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
5. Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.

6. Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar dalam rangka penyusunan skripsi. Kegunaanya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sebagaimana dilakukan oleh :

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

| No | Nama | Judul | Hasil Penelitian |
|----|---------------------------|--|---|
| 1 | Hulaifah Gaffar (2012) | Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Kantor Wilayah X Makassar | Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor individual dan faktor organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar sebesar 76.5%. Faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar adalah faktor Organisasi sebesar 58.5%. |
| 2 | Hermita, (2011) | Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep | Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor stressor individu, faktor stressor kelompok dan faktor stressor organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep sebesar 40,2 %. Faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep adalah faktor stressor kelompok sebesar 16,2%. |
| 3 | Noor Aini Aslihan, (2015) | Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Syari'ah Binama | Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang terlihat pada nilai Adjusted R Square sebesar 0,298 yang berarti |

| | | | |
|---|-------------------------|---|--|
| | | Semarang | <p>bahwa yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen yaitu stres kerja individu dan stres kerja organisasi 48,4%, dan sisanya yaitu 31,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Secara parsial berdasarkan hasil uji t variabel-variabel dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji F menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel dalam penelitian ini yaitu stres kerja individu dan stres kerja organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> |
| 4 | Ria Puspitasari, (2015) | Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta | <p>Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta sebesar $(\beta) -0,323$ ($*p < 0.05$; $p = 0,000$), dengan ΔR^2 stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,071. (2) konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta sebesar $(\beta) -0,292$ ($**p < 0.01$; $p = 0,000$), dengan ΔR^2 konflik terhadap kinerja karyawan sebesar 0,056. (3) Stres kerja $(\beta) -0,258$ ($*p < 0.05$; $p = 0,000$) dan konflik kerja $(\beta) -0,207$ ($*p < 0.05$; $p = 0,000$) secara simultan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta, dengan ΔR^2 stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique</p> |

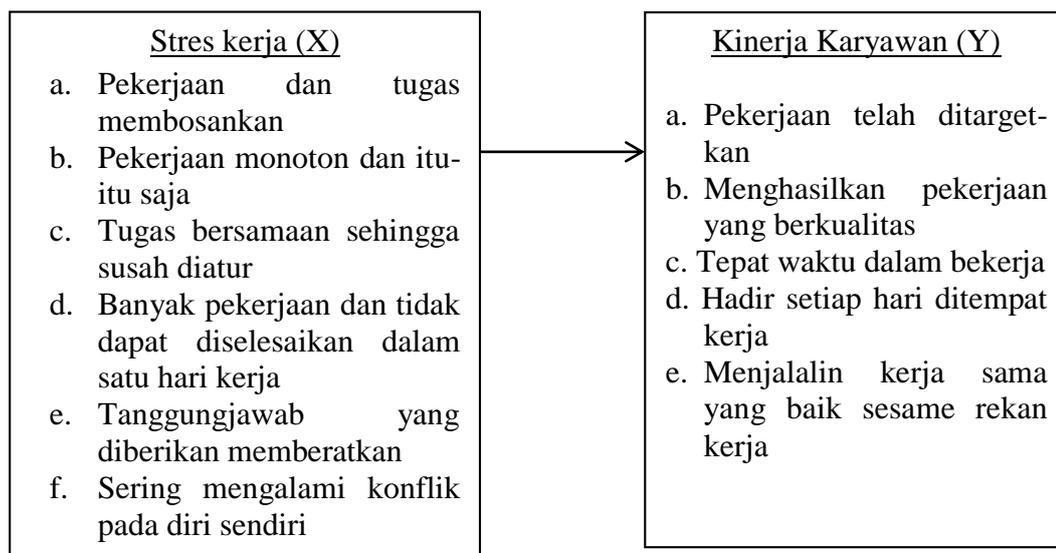
| | | | |
|---|-------------------------------|---|---|
| | | | Hotel Yogyakarta adalah sebesar 0,095. |
| 5 | Yasinta Endah Nastiti, (2016) | Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Batik brotoseno Sragen | Hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung diambil kesimpulan variabel stres kerja lingkungan (X1), stres kerja organisasi (X2), dan stres kerja individu (X3) mempunyai pengaruh yang bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Batik Brotoseno Sragen. |

Sumber : Hasil Penelitian Terdahulu

G. Kerangka Pikir

Untuk memudahkan penyusunan skripsi ini maka adapun kerangka pikir yang digunakan menyangkut masalah stress kerja terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut :

Bagan 1. Kerangka Pikir



Sumber : Kuesioner

H. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut : “ Diduga bahwa Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Rachmat di Makassar “.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain dan Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang didukung oleh pendekatan kualitatif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menurut Azwar (2012 :5) adalah penelitian yang menekankan pada analisis data numerikal atau angka dengan metode statistika. Secara mendasar pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial untuk menguji hipotesis hasil penelitian melalui probabilitas kesalahan penolakan hipotesis.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV Rachmat yang berlokasi di Jalan Hertasning Baru No. 88 Makassar, Sedangkan waktu yang digunakan selama melakukan penelitian diperkirakan kurang lebih satu bulan dimulai dari bulan April sampai dengan bulan Mei tahun 2017.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah karyawan dan karyawan pada CV Rachmat di Makassar yang berjumlah sebanyak 156 orang. Mengingat bahwa jumlah populasi cukup banyak, maka penentuan jumlah sampel dengan menggunakan teori slovin dengan rumus sebagai berikut :

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

$$n = \frac{156}{1 + 156 (0,10)^2}$$

$$n = \frac{156}{2,56}$$

$n = 60,93$ responden atau dibulatkan menjadi 61 orang

D. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian digunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian kepustakaan (*library research*)

Teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, jurnal, dan penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas dalam peneliian ini.

2. Penelitian lapangan (*field research*)

a. Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan atau peninjauan secara langsung pada perusahaan CV Rachmat di Makassar..

b. Interview

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan wawancara dan tanya jawab secara langsung dengan pimpinan dan karyawan CV Rachmat di Makassar. yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

c. Dokumentasi

Teknik dokumentasi yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan dokumen-dokumen atau arsip-arsip CV Rachmat di Makassar. yang ada kaitannya dengan stres kerja terhadap kinerja kerja karyawan.

d. Kuesioner

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengumpulkan jawaban dari para responden melalui pertanyaan secara terstruktur yang diajukan dalam bentuk tertulis.

E. Jenis dan Sumber Data**1. Jenis Data**

- a. Data kualitatif yaitu data mengenai sejarah singkat CV Rachmat, struktur organisasi serta uraian tugas dari masing-masing bagian dalam perusahaan.
- b. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dari CV Rachmat dalam bentuk data numerik, seperti : jumlah karyawan, dan data lainnya yang mendukung penelitian ini.

2. Sumber Data

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh dari CV Rachmat dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada masing-masing responden.
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari perusahaan berupa dokumen-dokumen, atau arsip-arsip yang ada kaitannya dengan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini.

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dari variabel penelitian dimaksudkan untuk memberikan kesimpulan yang dapat memperjelas batasan, pengertian, dan ruang lingkup penelitian yang akan digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan, menurut Rivai, (2014:108). Indikator penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :
 - a. Pekerjaan dan tugas saya terasa membosankan.
 - b. Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan monoton dan hanya itu-itu saja
 - c. Saya diberi banyak tugas pada saat bersamaan sehingga susah mengaturnya.
 - d. Dalam bekerja saya selalu dikejar oleh waktu untuk menyelesaikan tugas dengan baik.
 - e. Saya mendapat banyak tugas pekerjaan yang tak mungkin dapat diselesaikan dalam satu hari normal.
 - f. Tanggungjawab yang diberikan perusahaan kepada saya sangat memberatkan sehingga membuat saya tertekan dan stres
 - g. Saya sering mengalami konflik dengan diri saya sendiri sehingga membuat saya tidak berkonsentrasi saat bekerja. Rahmita Febraiana, (2011)
2. Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan

kontribusi pada ekonomi, Hamali (2016:98) Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Saya mampu mencapai jumlah pekerjaan yang telah ditargetkan
- b. Saya mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas
- c. Saya tepat waktu dalam bekerja
- d. Saya hadir setiap hari ke tempat kerja
- e. Saya mampu menjalin kerjasama yang baik dengan sesama rekan kerja

G. Metode Analisis Data

Untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan, maka penulis menggunakan metode analisis sebagai berikut :

1. Analisis deskriptif, yaitu suatu metode penelitian yang memberikan gambaran dan tabel yang lebih mendalam tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Rachmat di Makassar.
2. Uji validitas adalah suatu analisis untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item- item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Suatu instrument dikatakan valid apabila memiliki nilai corrected item total correlation di atas dari 0,30.
3. Uji Reliabilitas adalah analisis untuk mengetahui tingkat kehandalan dari instrument penelitian. Menurut Arikunto (2011:145) bahwa uji reliabilitas digunakan Teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrument dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,60.

4. Analisis regresi linear sederhana adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, dengan menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Sunyoto (2012 : 83) yaitu :

$$Y = a + b X + e$$

Di mana :

Y = Kinerja karyawan

X = Stres kerja

5. Uji Hipotesis

Uji t

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t (t_{test}) untuk melihat sejauhmana pengaruh (positif/negatif) variabel stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Berdirinya Perusahaan

CV Rachmat didirikan pada tahun 1977, setelah sebelumnya pemilik (Bapak-Ibu) merintis usaha toko kelontong. Keluarga pendiri (orang tua) menjalankan usaha persewaan Satria yang pernah memimpin pasar pada masa itu meski pada akhirnya bangkrut setelah dijalankan oleh putranya.

Ketika pendiri melihat prospek usaha persewaan tenda, pemilik mengambil keputusan menjual aset toko kelontong untuk memperkuat modal CV Rachmat. Setelah berjalan dan berkembang, setiap tahun pendiri menginvestasikan keuntungan CV Rachmat dalam bentuk peralatan baru, tanah dan bangunan.

Disamping itu pada tahun 1996 pendiri membuka usaha minimarket Agung diikuti dengan pembelian minimarket Ratna pada tahun 2002 yang kemudian diganti nama menjadi Ramai dan terakhir pada tanggal : 31 Mei 2007 pendiri kembali membuka minimarket yang diberi nama R8mart.

R8mart berarti Rachmat 8 bersaudara. Sejak tahun 2007 PT. RDP mengembangkan sayapnya pada bisnis property, bisnis makanan, dan bisnis Laundry. Tahun 2011 divisi Konstruksi (CV. Rachmat) akan mulai dikembangkan diluar Makassar dengan target pembukaan 4 cabang sampai tahun 2015.

R8 Group mempunyai beberapa Divisi yang berbeda, yang masing-masing punya "Brand" tersendiri. Beberapa divisi yang dimaksud yaitu CV Rachmat,

Rachmat *Catering*, *Reight Laundry*, Kopi Oey Makassar, R8 Mart, R8 Konstruksi dan Holycow #CampMakassar.

Dari beberapa divisi tersebut, di antaranya CV Rachmat sebagai sebuah Brand penyedia jasa Tenda dan Dekorasi yang sudah memiliki cabang di Makassar dan Samarinda. Rachmat Catering merupakan salah satu dari tiga divisi Food and Beverage yang R8 Group Miliki. Divisi Food and Beverage lain yang dimaksud adalah Kopi Oey Makassar dan yang baru dibuka Juni 2015 ini adalah *Holycow Steak House by Chef Afit #Camp* Makassar. Selain itu, juga ada *Reight Laundry* yang merupakan sebuah Brand penyedia jasa *Laundry, Wet and Dry cleaning*. Yang terakhir adalah R8 Mart yang fokus pada usaha Retails atau penyedia bahan pokok.

Sebagai salah satu perusahaan yang sedang berkembang dan memiliki pangsa pasar yang luas, R8 Group terus melebarkan sayap ke beberapa jenis bidang usaha yang berbeda namun saling terkait satu dengan yang lainnya. Dengan pengalaman lebih dari 36 tahun, R8 Group semakin percaya diri untuk berkomitmen menjalankan kegiatan usahanya secara professional dan fokus pada kepuasan pelanggan. Sesuai dengan visi, “Peduli Lingkungan dan Masyarakat” R8 Group membuat sebuah Program CSR yang diberi nama R8 Peduli.

CV Rachmat tidak hanya sekedar penyewaan tenda biasa, namun CV Rachmat juga memberikan konsultasi dan pelayanan yang terbaik terhadap semua clientnya demi mensukseskan “special event” yang akan diselenggarakan. Perjalanan selama 36 tahun telah mematangkan divisi ini menjadi salah satu perusahaan jasa penyewaan tenda yang terpercaya di Sulawesi Selatan dan

bahkan di Indonesia Timur. Kalla Group, Bosowa Group, Lippo Group, Citraland, Trans Studio & Group Hotel Clarion adalah sebagian diantara pelanggan loyal yang telah menjalin hubungan kemitraan (partnership) dengan CV Rachmat.

Selain pihak swasta, CV Rachmat juga menjalin hubungan yang baik dengan pihak pemerintahan, baik Pemerintah Kabupaten yang ada di wilayah Sulawesi Selatan, Pemerintah Kota Makassar maupun Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dalam menyelenggarakan event dengan skala lokal maupun nasional.

B. Visi dan Misi

1. Visi

Menjadi perusahaan dengan pertumbuhan yang stabil serta dinamis. Menjadi perusahaan terbaik bagi para “ Sahabat “ untuk belajar, bekerja dan mengembangkan diri. Menjadi Perusahaan yang peduli terhadap lingkungan dan masyarakat.

2. Misi

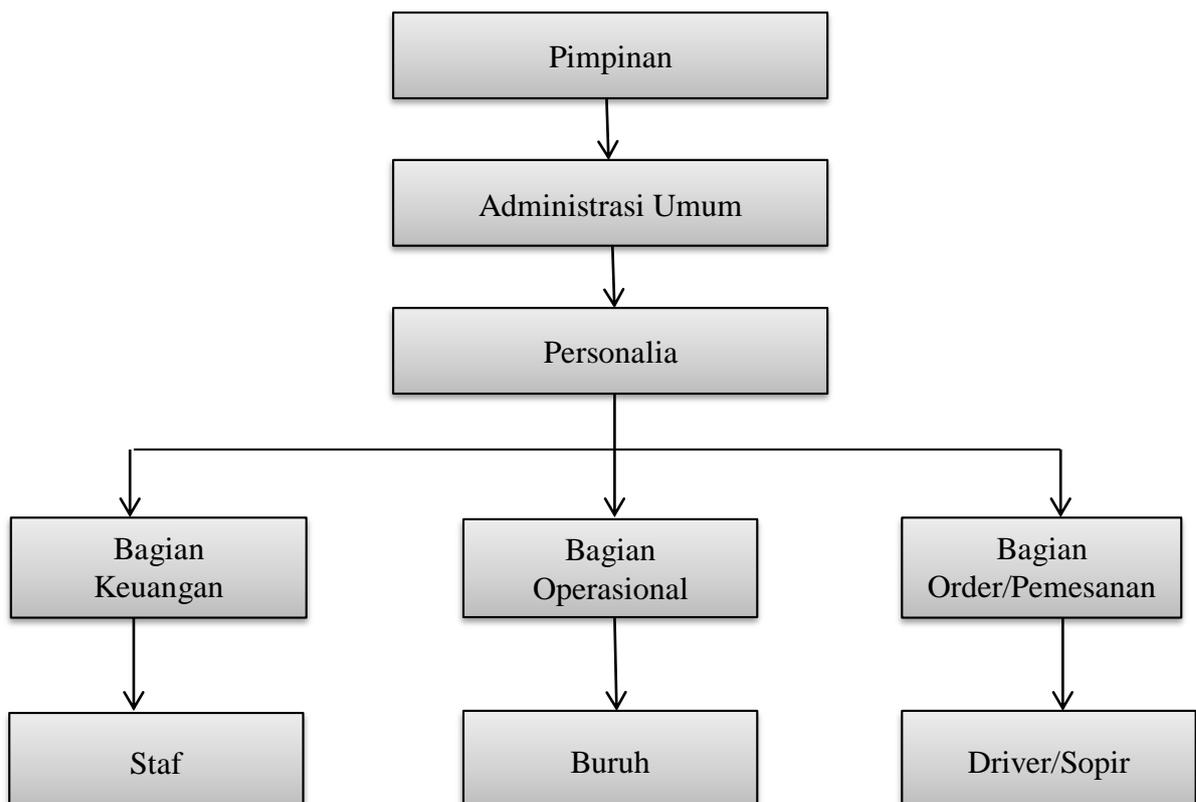
Menjadi salah satu perusahaan terbaik yang berbasis pada kawasan timur Indonesia pada tahun 2020.

C. Struktur Organisasi Perusahaan

Setiap perusahaan selalu mempunyai struktur organisasi, betapapun kecilnya usaha tersebut, begitu juga dengan CV Rachmat, walaupun hanya merupakan usaha perorangan tetapi mempunyai suatu kesatuan komando yang dapat menjamin kelancaran usaha dalam penyewaan perlengkapan pesta.

CV Rachmat menganut sistem staf dan line dalam struktur organisasinya, ini dimaksudkan agar kesatuan komando dapat terjamin, begitu pula mengenai pertanggung jawaban dari bawahan dapat berjalan dengan lancar. Karena perusahaan ini hanya merupakan usaha perserorangan, maka secara umum kekuasaan tertinggi berada pada pimpinan perusahaan yang juga merangkap sebagai pemilik perusahaan. Di mana pimpinan perusahaan mempunyai hak dan kewajiban untuk mengawasi pekerjaan kepala bagian dengan memberikan petunjuk-petunjuk kepada mereka. Berikut ini akan disajikan struktur organisasi perusahaan CV Rachmat di Makassar yang dapat dilihat melalui gambar dibawah ini :

Bagan 2. Struktur Organisasi



Sumber : CV Rachmat di Makassar

D. Uraian Tugas

Pembagian tugas diperlukan agar setiap bagian dalam perusahaan dapat dengan jelas mengetahui apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya, yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pimpinan

Pemimpin yaitu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen seperti yang telah disebutkan sebelumnya yang terdiri dari: merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, dan mengawasi. Secara umum, tugas-tugas pokok pemimpin antara lain :

- a. Melaksanakan fungsi managerial, yaitu berupa kegiatan pokok meliputi pelaksanaan :
 - Penyusunan Rencana
 - Penyusunan Organisasi Pengarahan Organisasi Pengendalian Penilaian
 - Pelaporan
- b. Mendorong (memotivasi) bawahan untuk dapat bekerja dengan giat dan tekun
- c. Membina bawahan agar dapat memikul tanggung jawab tugas masing-masing secara baik
- d. Membina bawahan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien
- e. Menciptakan iklim kerja yang baik dan harmonis
- f. Menyusun fungsi manajemen secara baik
- g. Menjadi penggerak yang baik dan dapat menjadi sumber kreatifitas
- h. Menjadi wakil dalam membina hubungan dengan pihak luar

2. Bagian Administrasi Umum

Bagian Administrasi Umum (BAU) adalah pelaksana administrasi yang mempunyai tugas :

- a. Memeriksa kebenaran dokumen atau nota langganan sebelum ditagih atau sesudah membayar serta menggunakan komputer dan perlengkapannya secara efektif dan efisien.
- b. Membantu atasan dalam mengembangkan sistem dan prosedur perusahaan serta memberikan pengarahan bila ada sistem dan prosedur baru.
- c. Mempelajari dan mendiskusikan dengan atasan bila terdapat masalah di dalam proses akuntansi atau pekerjaannya.

3. Bagian Personalia

Bertanggungjawab kepada pimpinan dan membawahi seksi pengadaan personalia dan seksi pengembangan personalia serta mempunyai tugas dan tanggung jawab, sebagai berikut :

- a. Mengatur administrasi kepegawaian.
- b. Berusaha mencari tenaga kerja yang baru bila diperlukan.
- c. Mengurus cuti karyawan dan kesejahteraan karyawan.
- d. Memberhentikan karyawan sebijaksana mungkin.

4. Bagian Keuangan

Sebagai jabatan penting dalam perusahaan, seorang manajer harus mengetahui semua hal yang berkaitan dengan keuangan. Karena bagian keuangan tidak jauh dari analisis keuangan, perencanaan keuangan sampai keputusan investasi, mempunyai tugas :

- a. Mengatur rencana kerja dalam bidang administrasi.
- b. Mengatur masalah keuangan setiap hari ataupun secara periodik.
- c. Membuat laporan keuangan yang menyangkut sumber dan penggunaan modal kerja seperti neraca, laporan rugi laba, perubahan modal kerja dan menjamin kerahasiaan perusahaan dari pihak luar.
- d. Bertanggung jawab memegang kas perusahaan
- e. Menyetorkan hasil kepada pemimpin perusahaan

5. Bagian Operasional

Tugas Bagian operasional merencanakan dan mengendalikan administrasi operasi, menyajikan informasi dan dokumentasi kegiatan perusahaan. Bertugas :

- a. Mengelola dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasi perusahaan
- b. Membuat pengembangan operasi dalam jangka pendek dan jangka panjang
- c. Meningkatkan system operasional, proses dan kebijakan dalam mendukung visi dan misi perusahaan

6. Bagian Order/Sewa

Bagian order/sewa adalah dokumen yang berisi daftar item barang atau jasa yang dipesan oleh customer dari perusahaan. Bagian order/sewa dari penyewa kepada penyewa atas barang yang di pesan. berfungsi sebagai :

- a. Penerima order (*pesanan*) dan pengelola order sewa.
- b. Mencatat order pesanan
- c. Membuat laporan penerimaan pesanan
- d. Membuat faktur penerimaan pesamam

7. Staf/Karyawan

Karyawan mempunyai tugas yang sudah ditentukan oleh atasannya atau yang mengatur. Biasanya karyawan tinggal melaksanakan hal yang diinstruksikan atau kadang juga bisa mengekspresikan kreatifitasnya sepanjang hal itu sepengetahuan sang pemberi instruksi, bertugas :

- a. Bertanggung jawab dalam menjaga hubungan baik dengan para pelanggan.
- b. Menjaga peralatan pesta.
- c. Melayani pelanggan dengan sebaik mungkin.

8. Buruh

Buruh adalah mereka yang berkerja pada usaha perorangan dan di berikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, baik lisan maupun tertulis, yang biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian, tugasnya :

- a. Mengangkat barang ke mobil
- b. Membantu memasang tenda
- c. Membongkar tenda bila tidak diperlukan
- d. Mengambil barang dari gudang penyimpanan

9. Driver/Supir

Tugas yang paling penting dari driver mengantar penumpang atau pengiriman barang untuk mengemudi dengan aman ke tujuan mereka. Driver juga sering diharapkan dapat membantu dengan bongkar muat produk mereka, memastikan kendaraan akan dipertahankan dalam keadaan baik. Tugas driver atau sopir adalah :

- a. Sopir wajib merawat dan menjaga serta bertanggung jawab atas mobil yang dikendarainya setiap hari
- b. Periksa perlengkapan pendukung operasional kendaraan.
- c. Kebersihan serta kenyamanan kendaraan
- d. Memberikan pelayanan yang terbaik dalam berkendara dilokasi
- e. Siap untuk mengantar ke lokasi klien.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden adalah penjelasan tentang keberadaan karyawan CV Rachmat di Makassar, yang diperlukan sebagai informasi untuk mengetahui identitas sebagai responden dalam penelitian ini. Responden sebagai obyek penelitian yang memberikan interpretasi terhadap karakteristik responden untuk menganalisis pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Rachmat di Makassar.

Untuk memudahkan proses penelitian ini, maka perlu ditunjang oleh adanya penentuan gambaran profil responden, dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan dan karyawan yang bekerja pada CV Rachmat di Makassar, dengan jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebesar 61 orang responden yang dibagi menjadi 4 karakteristik yakni berdasarkan umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, makasa kerja.

Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas, dapat disajikan hasil olahan data mengenai gambaran umum responden dengan menggunakan SPSS release 24 yaitu sebagai berikut :

1) Klasifikasi Karyawan Menurut Umur

Umur yang dimiliki responden dimaksudkan guna memudahkan untuk mengetahui sejauh mana tingkat kinerja karyawan berdasarkan pengaruh stres kerja. Berikut ini klasifikasi karyawan menurut umur yang dapat disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini :

Tabel 5.1
Distribusi Responden Menurut Umur

| No | Umur | Responden | Persentase (%) |
|----|---------------|-----------|----------------|
| 1 | 21 – 23 tahun | 14 | 23,0 |
| 2 | 31 – 40 tahun | 35 | 57,4 |
| 3 | 41 – 50 tahun | 6 | 9,8% |
| 4 | > 50 tahun | 6 | 9,8% |
| | | 61 | 100 |

Sumber : Hasil olahan data, 2017

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, telah didapatkan data jumlah karyawan/responden menurut umur maka didominasi oleh umur antara 31 - 40 tahun dengan jumlah responden sebanyak 35 orang atau persentase 57,4%, kemudian umur 21 – 30 tahun sebanyak 14 orang karyawan atau 23,0% yang berumur antara 41-40 tahun, sebanyak 6 orang karyawan atau sebesar 9,8%, umur > 50 tahun yakni sebanyak 6 orang dengan persentase 9,8 %,

2) Klasifikasi Karyawan Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah karyawan/responden pada jenis kelamin berikut ini klasifikasi karyawan menurut jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.2
Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Responden | Persentase (%) |
|----|---------------|-----------|----------------|
| 1 | Laki-Laki | 44 | 72,1 |
| 2 | Perempuan | 17 | 27,9 |
| | Jumlah | 61 | 100 |

Sumber : Hasil olahan data, 2017

Berdasarkan data tabel diatas, nampak bahwa dari 61 orang responden yang diteliti, maka didominasi oleh karyawan laki-laki dengan jumlah responden sebanyak 44 orang atau dengan persentase 72,1 % dan perempuan sebanyak 17 orang atau sebesar 27,9 %

3) Klasifikasi Karyawan Menurut Tingkat Pendidikan

Pendidikan adalah jenjang pendidikan yang ditamati oleh responden sesuai latar belakang pendidikan dan disiplin ilmu yang ditekuni dan diakui oleh pemerintah atas tamatan pendidikan yang dimilikinya. Berdasarkan penjelasan di atas maka dikemukakan tabel menurut tingkat pendidikan yang dapat dilihat melalui uraian dibawah ini :

Tabel 5.3
Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

| No | Tingkat Pendidikan | Responden | Persentase (%) |
|----|--------------------|-----------|----------------|
| 1 | SMA | 8 | 13,1 |
| 2 | Diploma | 16 | 26,2 |
| 3 | Sarjana (S.1) | 37 | 60,7 |
| | | 61 | 100 |

Sumber : Hasil olahan data, 2017

Dari data yang telah dikumpulkan diperoleh data jumlah karyawan pada CV Rachmat di Makassar menurut tingkat pendidikannya maka didominasi oleh karyawan yang lulusan sarjana (S1) yang berjumlah sebanyak 37 orang atau persentase 60,7 .%, kemudian karyawan yang lulusan Akademi yang berjumlah sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 26,2 %,

4) Klasifikasi menurut Lama kerja

Pengalaman kerja merupakan masa kerja atau lamanya seorang karyawan bekerja pada CV Rachmat di Makassar. Berdasarkan penjelasan tersebut di atas maka dikemukakan tabel menurut lama kerja dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 5.4
Distribusi Responden Menurut Lama Kerja

| No | Lama Kerja | Responden | Persentase (%) |
|----|------------------|-----------|----------------|
| 1 | 1-3 tahun | 7 | 11,5 |
| 2 | 3,1-5 tahun | 18 | 29,5 |
| 3 | 5-10 tahun | 23 | 37,7 |
| 4 | Di atas 10 tahun | 13 | 21,3 |
| | | 61 | 100 |

Sumber : Hasil olahan data, 2017

Data ini diperoleh dari jumlah karyawan atau responden berdasarkan masa kerjanya, dimana terlihat bahwa masa kerja karyawan CV Rachmat di Makassar sebagian besar di atas dari 5-10 tahun dengan jumlah responden sebanyak 23 orang dengan persentase 37,7 %, kemudian masa kerja antara 3,1 -5 tahun yakni sebanyak 18 orang dengan persentase 29,5 %, selanjutnya masa kerja antara > 10 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 21,3 % dan masa kerja dibawah dari 1-3 tahun dengan jumlah responden sebanyak 7 orang dengan persentase 11,5 %.

B. Deskripsi Variabel Penelitian

1. Stres Kerja

Stres kerja karyawan timbul akibat kinerja kerja karyawan tidak terwujud dari pekerjaannya. Stres karyawan perlu sedini mungkin diatasi oleh pimpinan agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat di atasi. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseresponden untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut setuju kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Responden-responden yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat relaks atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

Dalam mengukur stres kerja karyawan, maka perlu dilakukan analisis deskripsi mengenai stres kerja karyawan yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 5.5

Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Stres Kerja

| No. | Pernyataan | Jawaban Responden | | | | |
|-----|---|-------------------|-------------|-------------|------------|-----------|
| | | STS | TS | RR | S | SS |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Pekerjaan dan tugas saya terasa membosankan. | 10 16,4% | 17 27,9% | 27 44,3% | 7 11,5% | - |
| 2 | Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan monoton dan hanya itu-itu saja | 16 26,2% | 26 42,6% | 8 13,1% | 5 8,2% | 6 9,8% |

| | | | | | | |
|---|---|-------------|-------------|-------------|-----------|-----------|
| 3 | Saya diberi banyak tugas pada saat bersamaan sehingga susah mengaturnya | 12 19,7% | 37 60,7% | 6 9,8% | 5 8,2% | 1 1,6% |
| 4 | Dalam bekerja saya selalu dikejar oleh waktu untuk menyelesaikan tugas dengan baik. | 11 18,0% | 33 54,1% | 12 19,7% | 2 3,3% | 3 4,9% |
| 5 | Saya mendapat banyak tugas pekerjaan yang tak mungkin dapat diselesaikan dalam satu hari normal. | 18 29,55 | 39 63,9% | 4 6,6% | - | - |
| 6 | Tanggungjawab yang diberikan perusahaan kepada saya sangat memberatkan sehingga membuat saya tertekan dan stres | 21 34,4% | 31 50,8% | 7 11,5% | 2 3,3% | - |
| 7 | Saya sering mengalami konflik dengan diri saya sendiri sehingga membuat saya tidak berkonsentrasi saat bekerja | 13 21,3% | 41 67,2% | 7 11,5% | - | - |

Sumber : Olahan Data SPSS, 2017

Berdasarkan tabel 5.5 di atas tentang jawaban responden mengenai stres kerja, maka diperoleh bahwa indikator yang memberikan indeks terbesar adalah pada pernyataan pertama, Pekerjaan dan tugas saya terasa membosankan. Didominasi jawaban terbanyak responden adalah tidak setuju yakni sebanyak 27 orang atau 44,3%, pernyataan kedua, Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan

monoton dan hanya itu-itu saja, didominasi jawaban terbanyak responden adalah tidak setuju yakni sebanyak 26 orang atau 42,6%, pernyataan ketiga, saya diberi banyak tugas pada saat bersamaan sehingga susah mengaturnya, didominasi jawaban terbanyak responden adalah ragu-ragu yakni sebanyak 37 orang atau 60,7%, pernyataan keempat dalam bekerja saya selalu dikejar oleh waktu untuk menyelesaikan tugas dengan baik. didominasi jawaban terbanyak responden adalah ragu-ragu yakni sebanyak 33 orang atau 54,1%, pernyataan kelima, saya mendapat banyak tugas pekerjaan yang tak mungkin dapat diselesaikan dalam satu hari normal, didominasi jawaban terbanyak responden adalah tidak setuju yakni sebanyak 39 orang atau 63,9 %, pernyataan keenam, tanggungjawab yang diberikan perusahaan kepada saya sangat memberatkan sehingga membuat saya tertekan dan stress, didominasi jawaban terbanyak responden adalah tidak setuju yakni sebanyak 31 orang atau 50,8%, pernyataan ketujuh, saya sering mengalami konflik dengan diri saya sendiri sehingga membuat saya tidak berkonsentrasi saat bekerja, didominasi jawaban terbanyak responden adalah tidak setuju yakni sebanyak 41 orang atau 67,2 %.

2. Deskripsi Variabel

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan yang akan dikelola. Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada didalamnya. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan semakin baik. Oleh karena itu diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia.

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kinerja karyawan pada CV Rachmat di Makassar maka dapat disajikan analisa deskripsi responden terhadap variabel kinerja karyawan, dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut ini :

Tabel 5.6
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan

| No. | Pernyataan | Jawaban Responden | | | | |
|-----|---|-------------------|------------|-------------|-------------|-------------|
| | | STS | TS | RR | S | SS |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Saya mampu mencapai jumlah pekerjaan yang telah ditargetkan | - | 8 13,1% | 4 6,6% | 42 68,9% | 7 11,5% |
| 2 | Saya mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas | - | 4 6,6% | 9 14,8% | 27 44,3% | 21 34,4% |
| 3 | Saya tepat waktu dalam bekerja | - | 4 6,6% | 13 21,3% | 26 42,6% | 18 29,5% |
| 4 | Saya hadir setiap hari ke tempat kerja | - | 2 3,3% | 14 23,0% | 24 39,3% | 21 34,4% |
| 5 | Saya mampu menjalin kerjasama yang baik dengan sesama rekan kerja | - | - | 7 11,5% | 21 34,4% | 33 54,1% |

Sumber : Olahan Data SPSS, 2015

Dari tabel 5.6 di atas, deskripsi jawaban responden mengenai kinerja karyawan, terlihat bahwa rata-rata indeks yang terbesar adalah pada pernyataan pertama bahwa, saya mampu mencapai jumlah pekerjaan yang telah ditargetkan, didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 42 orang atau 68,9%, pernyataan kedua, saya mampu menghasilkan pekerjaan yang

bekualitas, didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 27 orang atau 44,3%, pernyataan ketiga, saya tepat waktu dalam bekerja, didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 26 orang atau 42,6%, pernyataan keempat, saya hadir setiap hari ke tempat kerja, didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 24 orang atau 39,3%, pernyataan kelima, saya mampu menjalin kerjasama yang baik dengan sesama rekan kerja, didominasi jawaban terbanyak responden adalah sangat setuju yakni sebanyak 33 orang atau 54,1%.

C. Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui keabsahan jawaban responden dalam kuesioner, dimana dalam pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasikan item pertanyaan dengan total score. Dalam penentuan keabsahan (valid) jawaban responden atas kuesioner, maka syarat minimum dikatakan suatu butir pertanyaan valid, menurut Priyatno (2012) bahwa batas nilai minimal korelasi sehingga suatu instrumen penelitian dapat dikatakan sah (valid) sebesar 0,30. Berikut ini akan disajikan hasil uji validitas atas stres kerja dan kinerja karyawan yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 5.7
Hasil Uji Validitas Atas Stres kerja dan Kinerja Karyawan

| No. | Variabel | Kode Indikator | <i>Corrected item Total correlation</i> | R Standar | Ket. |
|-----|------------------|----------------|---|-----------|-------|
| 1. | Stres Kerja | X1 | 0,645 | 0,30 | Valid |
| | | X2 | 0,563 | 0,30 | Valid |
| | | X3 | 0,622 | 0,30 | Valid |
| | | X4 | 0,690 | 0,30 | Valid |
| | | X5 | 0,607 | 0,30 | Valid |
| | | X6 | 0,552 | 0,30 | Valid |
| | | X7 | 0,731 | 0,30 | Valid |
| 2. | Kinerja karyawan | Y1 | 0,724 | 0,30 | Valid |
| | | Y2 | 0,732 | 0,30 | Valid |
| | | Y3 | 0,775 | 0,30 | Valid |
| | | Y4 | 0,694 | 0,30 | Valid |
| | | Y5 | 0,678 | 0,30 | Valid |

Sumber : Data diolah 2017

Dari hasil olahan data uji validitas dengan menggunakan program SPSS maka terlihat bahwa dari 12 item pertanyaan yang diajukan, nampak bahwa semua item pertanyaan untuk variabel stres kerja dan kinerja karyawan dapat dikatakan valid, sebab memiliki nilai kisaran *corrected item total correlation* sudah di atas 0,30.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yakni suatu pengujian berkaitan dengan serangkaian indikator variabel penelitian yang konsisten dalam pengukuran. Sehingga suatu konstruk atau variabel yang dikatakan reliabel jika memberikan

nilai *cronbach's alpha* di atas dari 0,60. Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas maka dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 5.8
Hasil Uji Reliabilitas Atas Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

| No. | Variabel | Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> | Nilai R Standar | Ket. |
|-----|------------------|-------------------------------|-----------------|----------|
| 1. | Stres | 0,849 | 0,60 | Reliabel |
| 2. | Kinerja karyawan | 0,883 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : Data diolah 2017

Tabel 5.8 yaitu hasil olahan data mengenai pengujian reliabilitas untuk stres kerja dengan 7 item pertanyaan yang dimasukkan dalam pengujian maka memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,849, karena nilai *cronbach's alpha* di atas dari 0,60, maka dapat dikatakan bahwa stres kerja sudah reliabel, sedangkan untuk variabel kinerja karyawan dengan jumlah item pernyataan sebesar 7 item pernyataan dengan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,883, hal ini berarti lima item yang digunakan untuk mengukur kinerja dapat diandalkan.

D. Analisis Regresi Mengenai Stres Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk melihat sejauh mana pengaruh stres kerja yang diberikan oleh perusahaan CV Rachmat di Makassar terhadap peningkatan kinerja karyawan maka dapat digunakan analisis regresi dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 24 yang hasilnya dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 5.9

Hasil Olahan Data Regresi Antara Stres dengan Kinerja Karyawan

| Item | Koefisien Regresi | T _{Hitung} | Probability | Ket |
|---|-------------------|---------------------|-------------|------------|
| (Constan) | 5.378 | 23.353 | 0,000 | Signifikan |
| Stres kerja | -,619 | -6.021 | 0,000 | Signifikan |
| Signifikan dengan tingkat kepercayaan 95 % R = 0,617 R ² = 0,381 | | | | |

Sumber: Data diolah 2017

Untuk melihat berapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, maka persamaan regresinya yaitu :

$$Y = 5.378 - 0,619 X$$

Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas, maka dapat disajikan interpretasi koefisien regresi bahwa Nilai $b_1 = -0,619$ yang diartikan bahwa apabila CV Rachmat di Makassar meningkatkan stress kerja maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan nilai $r = 0,617$ yang diartikan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan karena nilai r mendekati 1. Sedangkan nilai r Square atau koefisien determinasi sebesar 0,381 yang diartikan bahwa sebesar 38,1% variasi dari kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 61,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi finansial, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

E. Pengujian Hipotesis

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian koefisien regresi menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sebesar -0,619. Kontribusi stres kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar 0,617, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan CV Rahmat di Makassar.

F. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan CV Rahmat di Makassar. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2012:202) bahwa stres kerja mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatkan stres, prestasi kerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya alam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Dan jika stres menjadi terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun, karena karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling esktrim, adalah prestasi kerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan dari hasil analisis yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil persamaan regresi sederhana maka dapat disimpulkan bahwa strates kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh setiap karyawan maka akan berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan pada CV Rachmat di Makassar
2. Berdasarkan hasil koefisien korelasi maka diperoleh nilai nilai $r = 0,617$ yang diartikan bahwa stress kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan karena nilai r mendekati 1. Sedangkan nilai r Square atau koefisien determinasi sebesar 0,381 yang diartikan bahwa sebesar 38,1% variasi dari kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 61,9% % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi finansial, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

B. Saran-Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan secara rinci, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Disarankan agar dalam mengatasi stres kerja, maka perlu ditunjang oleh adanya penanganan konflik antara sesama karyawan.
2. Disarankan pula agar dalam meningkatkan kinerja karyawan maka perlunya CV Rachmat di Makassar memperhatikan masalah penanganan pekerjaan agar dapat meningkatkan kerja sama antara atasan dengan bawahan. Hal ini dimaksudkan agar dapat lebih mengurangi beban kerja dengan sesama rekan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abdullah, Ma'ruf M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Penerbit : Aswaja Pressindo, Yogyakarta
- Arikunto, S. 2011. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Penerbit : Rineka Cipta, Jakarta
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategis dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Cetakan Kesatu, Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Fahmi, Irham. 2013. Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi, cetakan kedua, Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Hamali, Yusuf Arif. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Karyawan. Cetakan Pertama, Penerbit : CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta
- Handoko, Hani. 2012. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Hartatik Indah Puji, (2014), Buku Praktis Pengembangan Sumber Daya Manusia, cetakan pertama, Penerbit : Laksana, Jakarta
- Hasibuan, Malayu, SP. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Cetakan keempatbelas, Penerbit : Bumi Aksara. Jakarta
- Hermita, 2011, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep. Skripsi Universitas Hasanuddin Makassar
- Hulaifah Gaffar. 2012. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Kantor Wilayah X Makassar Skripsi Universitas Hasanuddin Makassar
- Kaswan. 2016. *Peak Performance*, Mencapai Puncak Kinerja melalui Pekerjaan yang Bermakna, Thriving, Engagement, Semangat Kerja, dan Mindfulness. Cetakan Kesatu, Penerbit : Alfabeta, Bandung

- Noor Aini Aslihan, 2015, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Semarang, Skripsi Universitas Negeri Walisongo Semarang.
- Prawirosentono, Suyadi dan Dewi Primasari. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja & Motivasi Karyawan, Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Penerbit : BPF, Yogyakarta
- Rachmawati, Ike Kusdyah, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan ketujuh, Penerbit : Andi, Yogyakarta.
- Rahmita Febraiana, 2011. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Lautan Rizki Group. Jurnal Binus.ac.id/doc/Lampiran/2011-1-00482-mn lam.pdf
- Ria Puspitasari, 2015 Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta
- Rivai, Veithzal. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Perusahaan, cetakan kedua, Penerbit : Raja Grafindo, Jakarta.
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. 2015. Perilaku Organisasi. Edisi 16, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta
- Saifuddin Azwar, Metode Penelitian, 2012, cetakan pertama, Penerbit : Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Sasono, Eko. 2014. Mengelola Stres Kerja. Jurnal Fokus Ekonomi. Vol. III, No. 2. Universitas Pandanaran
- Slamet Frengky, 2014, Dasar-Dasar Kewirausahaan, Teori dan Praktik, cetakan kedua,, Penerbit : Indeks, Jakarta
- Sunyoto Danang, 2012, Analisis Validitas dan Asumsi Klasik, cetakan pertama, Penerbit : Gava Media, Yogyakarta
- . 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit : CAPS, Yogyakarta
- Sutrisno. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan keenam, Penerbit : Kencana Prenada Media Group, Jakarta

Syafri Wirman dan Alwi 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : IPDN Press, Sumedang Jawa Barat

Wirawan. 2014. Kepemimpinan, Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Contoh Aplikasi untuk Kepemimpinan Wanita, Organisasi Bisnis, Pendidikan, dan Militer. Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Penerbit : Rajawali Pers, Jakarta

Yasinta Endah Nastiti, 2016. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Batik Brotseno Sragen, Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta