

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. KISEL MAKASSAR**

**SKRIPSI**

Oleh  
**SRI HANDAYANI**  
**NIM 105721124516**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2021**



**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. KISEL MAKASSAR**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana  
Manajemen pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas  
Muhammadiyah Makassar*

**SRI HANDAYANI  
105721124516**

02/06/2022

1 cap  
Sub Alumni

P/0407/MM/22e  
HAN  
P?

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

**2021**



## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto

“ Sukses adalah saat persiapan dan kesempatan bertemu”

### Persembahan

Karya sederhana ini penulis persembahkan kepada :

1. Kepada kedua orang tua saya, Ayahanda H. Bachtiar dan Ibunda Mantasia yang telah memberikan semangat dan doa sehingga saya bisa menyelesaikan karya ilmiah ini.
2. Bapak dan Ibu Dosen, terkhusus kedua pembimbing yang selama ini tulus dan ikhlas dalam meluangkan waktunya menuntun dan memberi arahan dalam menyelesaikan karya ilmiah ini.
3. Para sahabat saya yang selalu memberikan motivasi, semangat, dan bantuan





**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

Judul Penelitian : "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kisel Makassar"  
Nama Mahasiswa : Sri Handayani  
No.Stambuk/NIM : 105721124516  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan Bahwa Penelitian Ini Telah Di Teliti, Diperiksa Didepan Panitia Penguji Ujian Skripsi Strata Satu (S1) Pada Tanggal 27 Februari 2021 Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 28 Februari 2021

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Agus Salim HR, SE., MM.  
NIDN : 0911115701

Muh Nur Rasyid, SE., MM.  
NIDN : 0927078201

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Prodi Studi Manajemen

Ismail Rasulong, SE., MM.  
NBM : 903078

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





**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama SRI HANDAYANI, NIM 105721124516, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0001/SK-Y/61201/091004/2021 M, tanggal 6 Syakban 1442 H / 20 Maret 2021 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 6 Syakban 1442 H  
20 Maret 2021 M

**PANITIA UJIAN**

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM  
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. H. A. Jam'an, SE., M.Si  
2. Abdul Muttalib, SE., MM.  
3. Dr. Muhammad Rusydi Rahman, M.Si  
4. Hj. Nurinaya, ST., MM.

Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

**Ismail Rasulong, SE., MM**  
NBM : 903078





**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sri Handayani

Stambuk : 105721124516

Program studi : Manajemen

Dengan judul : "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.  
Kisel Makassar"

Dengan ini menyatakan bahwa :

***Skripsi yang saya ajukan di depan Tim penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak di buat oleh siapapun.***

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar dan telah di ujikan pada tanggal 20 Maret 2021.

Makassar, 20 Maret 2021.

Yang Membuat Pernyataan



Sri Handayani

Diketahui Oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Prodi Manajemen



**Ismail Rasulong, SE., MM**  
NBM : 903078

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





## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Salawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW Beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul "Pengaruh Sistem Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah Kota Malili.

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

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak H. Bachtar dan Ibu Mantasia yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Serta suami tercinta Sulthan Muh Rabbani dan Putra Muh Ghifari Kenawa yang memberikan dukungan hingga saat ini. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.



Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak **Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag**, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak **Ismail Rasulong, SE., MM**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak **Muh. Nur Rasyid, SE.,M.M.**, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak **Dr. Agus Salim HR, S.E.M.M.**, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak **Muh. Nur Rasyid, SE.,M.M.**, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lebih banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2016 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
8. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan proposal ini.



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

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

*Billahi fii sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Makassar, September 2020



Sri Handayani



## ABSTRAK

**SRI HANDAYANI, 2021.** "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh. Bapak Agus Salim Dan Muh Nur Rasyid.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja Karyawan Di Kantor Kisel Makassar. Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu staf kantor PT. Kisel Pettarani Kota Makassar berjumlah 120 Karyawan. Sedangkan data sekunder berupa dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear sederhana, hipotesis dan korelasi.

Hasil regresi linear sederhana diperoleh dari  $Y = 35,904 + 0,299X$  yang berarti nilai konstanta sebesar 39.904 dengan koefisien regresi 0,299 yang menyatakan arah variabel X terhadap variabel Y bernilai positif dan signifikan  $0,049 < 0,05$  yang berarti bahwa Stres Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap kinerja.

**Kata kunci :** stres, kerja dengan kinerja karyawan.



## ABSTRACT

**SRI HANDAYANI, 2021.** "The Effect of Job Stress on Employee Performance". Thesis, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Agus Salim and Muh Nur Rasyid.

This study aims to determine the effect of Employee Work Stress in the Office of Kisel Makassar. This type of research is quantitative. The data sources used are primary data and secondary data. Primary data is the office staff of PT. Kisel Pettarani Makassar City has 120 employees. Meanwhile, secondary data in the form of documentation and questionnaires. The data analysis technique used in this quantitative research is validity test, reliability test, simple linear regression test, hypothesis and correlation.

The simple linear regression results obtained from  $Y = 35.904 + 0.299X$  which means a constant value of 39,904 with a regression coefficient of 0.299 which states that the direction of variable X to variable Y is positive and significant  $0,049 < 0.05$ , which means that work stress has a significant effect on performance.

**Key words:** stress, work with employee performance.



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
ABSTRAK BAHASA INDONESIA.....	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	14
B. Rumusan Masalah .....	17
C. Tujuan Penelitian.....	17
D. Manfaat Penelitian.....	17
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>20</b>
A. Tinjauan Teori .....	20
B. Penelitian Terdahulu .....	30
C. Kerangka Pikir.....	31



D. Hipotesis .....	31
<b>BAB III. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>33</b>
A. Jenis Penelitian .....	33
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	33
C. Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran Variabel.....	34
D. Populasi Dan Sampel.....	34
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
F. Teknik Analisis Data.....	37
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>39</b>
A. Sejarah Singkat PT. Kisel.....	39
B. Hasil Dan Penelitian.....	44
C. Penguji Validitas Dan Rehabilitas .....	50
D. Pembahasan.....	41
<b>BAB V.PENUTUP.....</b>	<b>57</b>
E. Kesimpulan .....	57
F. Saran.....	57
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul/Uraian	Halaman
2.1.	Penelitian Terdahulu .....	16
3.1.	Definisi Operasional Variabel .....	20
4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	31
4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	32
4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Janjang Pendidikan ....	33
4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	34
4.5.	Hasil Pengukuran Variabel Stres Kerja (x) .....	35
4.6.	Hasil Pengukuran Variabel Kinerja (y) .....	36
4.7.	Hasil Uji Validitas Stres Kerja (x) .....	37
4.8.	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (y) .....	38
4.9.	Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja .....	39
4.10.	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja .....	39
4.11.	Hasil Uji Analisis Regnesi Linear Sederhana .....	40



## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul/Uraian	Halaman
2.1.	Kerangka Pikir.....	17
4.1.	Struktur organisasi.....	26





# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pada abad ke 20 yang telah mengalami peningkatan yang sangat pesat saat ini, kita dihadapkan berbagai realita kehidupan mulai dari persoalan individu, maupun persoalan organisasi yang mau tidak mau memacu *adrenaline* untuk menjalaninya. Adapun yang menjadi kendala ialah ketidaksiapan organisasi maupun individu akan perkembangan yang tidak bisa dihentikan akan berdampak buruk pada kinerja kerja seseorang sehingga dapat mengakibatkan stres.

Stres yang tidak dikelola dengan baik dan terkesan tidak diperhatikan di lingkungan kerja maupun organisasi akan berdampak buruk pada kinerja organisasi maupun individu. Sehingga peranan manajemen sangat dibutuhkan dalam organisasi khususnya manajemen sumber daya manusia yang berperan sebagai tiang utama dalam setiap permasalahan yang dapat mengganggu kinerja organisasi.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. karyawan bekerja produktif atau tidak tergantung pada motivasi, desain kerja, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta perilaku lainnya.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengolah, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif.



Perkembangan organisasi atau perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas dan kinerja karyawan yang ada. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional ini yang dimulai sejak perekrutan karyawan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, penataran, dan perkembangan karyawan.

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya yang dimiliki untuk seoptimal mungkin, sehingga mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Dalam suatu organisasi, masalah tersebut sudah menjadi hal yang umum. Tidak wajar jika terdapat karyawan yang sebenarnya memiliki potensi kemampuan yang tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam kerja. Hal ini dimungkinkan karena kondisi psikologis dari jabatan tidak cocok atau mungkin pula lingkungan tempat kerja yang tidak membawa rasa aman dan nyaman bagi dirinya.

Oleh karena itu tidak dapat disangkal lagi bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan oleh pimpinan. Manusia memang berjiwa kompleks dan sangat pelik untuk dipahami karena sangat berbeda dengan mesin dan peralatan kerja lainnya. Masalah yang berhubungan dengan mesin dapat dengan mudah diperbaiki, tetapi masalah yang berhubungan dengan karyawan dituntut keahlian untuk mengatasinya. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan angkatan kerja pada khususnya disebut stres. Stres merupakan hasil reaksi emosi dan fisik akibat kegagalan individu beradaptasi pada lingkungan.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
MAKASSAR  
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN



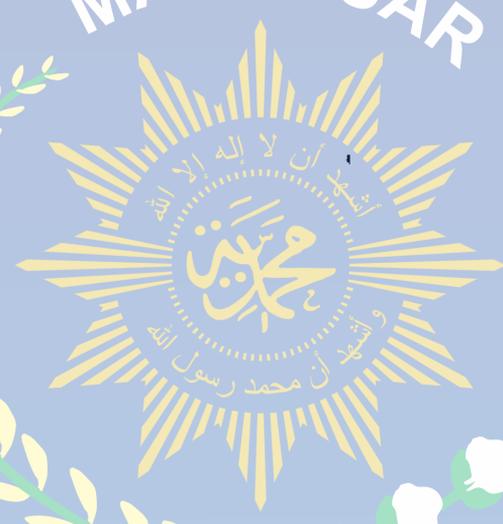
*Stressor* atau faktor-faktor yang sering menimbulkan stres ditempat kerja merupakan variabel yang dominan menghambat kinerja para karyawan. *Stressor* tersebut dapat berasal dari lingkungan maupun dari dalam diri karyawan itu sendiri. Lingkungan yang tidak mendukung menyebabkan turunnya kinerja para karyawan, baik itu lingkungan yang ada dalam perusahaan misalnya beban kerja yang terlalu banyak atau tuntutan kecepatan kerja. Selain itu dari dalam diri karyawan yang bersangkutan yaitu misalnya kondisi tubuh yang lelah. Hal ini dapat menyebabkan hasil kerja yang disebut dengan kinerja karyawan menurun.

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan cara kerja karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Suatu perusahaan yang memiliki karyawan yang kinerja-nya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut juga baik, sehingga dalam hal ini terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu dengan kinerja perusahaan. Adanya berbagai bentuk *stressor* atau faktor-faktor yang bisa menimbulkan *stress* ditempat kerja yang berakibat terhadap kinerja karyawan tersebut. *Stres* kerja yang dialami karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan mengakibatkan kondisi yang tidak menyenangkan bagi karyawan dan *stress* kerja ini akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Sehubungan dengan uraian latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan judul yakni **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kisel Makassar”**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
MAKASSAR  
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN



## B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah adalah inti dari penelitian yang selalu dijadikan pijakan oleh peneliti ketika kehilangan jejak selama penelitian dan proses penulisan selanjutnya. Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti merumuskan masalah yaitu: "Apakah Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kisel Makassar?"

## C. Tujuan Penelitian

Suatu indikasi atau data yang menuntun ke arah mana penelitian itu dilakukan serta informasi apa yang ingin dicapai dari penelitian itu sendiri adalah tujuan penelitian. Tujuan yang dikemukakan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *stress* kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kisel Makassar.

## D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini, penulis berharap bisa menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh dibangku kuliah untuk menyelesaikan masalah-masalah yang ada dalam suatu organisasi sehingga ilmu yang dikuasai tidak hanya bersifat teoritis belaka.



## 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak instansi terkait pengambilan keputusan atau kebijakan mengenai *stress* kerja terhadap kinerja karyawan.

## 3. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan referensi dan menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian-penelitian selanjutnya, terkhusus dibidang sumber daya manusia (SDM).





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
MAKASSAR  
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Teori

##### 1. Pengertian Stres Kerja

Stres berasal dari bahasa latin *stringer* yang berarti menarik secara kencang, dalam ilmu fisika dan teknik telah diketahui secara luas bahwa tekanan akan menghasilkan ketegangan dan akhirnya menyebabkan sesuatu bisa patah/retak. Sebagai contoh tali yang ditarik dari kedua ujungnya *missal* dalam lomba tarik tambang akan mengalami tekanan dan bisa putus. Konsep inilah yang kemudian di adopsi oleh para *behavioral scientist* untuk menjelaskan konsep *stres*.

Menurut Szilagyi dalam Ardana (2009:24), stres kerja adalah pemahaman yang bersifat internal yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis dalam diri seseorang sebagai akibat lingkungan eksternal, organisasi dan organisasi lain.

Stres kerja mempunyai arti yang berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan lamanya *stress*. Orang lebih mudah membicarakan ketegangan daripada stres. *Stres* kerja merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan, yaitu interaksi antara stimulasi dan Respon. jadi stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. *Stress* bukanlah sesuatu yang aneh atau yang tidak berkaitan dengan normal yang terjadi pada orang yang normal atau tidak semua *stress* bersifat negatif.



Menurut Rivai (2011:108) Stres kerja sebagai suatu istilah paling yang merangkum tekanan beban, konflik, keletihan, ketegangan, genetik, perasaan, gemuruh, kemurungan dan hilang daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi dan kondisi seorang karyawan.

Dari uraian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang dinamis saat seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang di hasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

a. Indikator *Stress Kerja*

Menurut Robbin (2006:796-797), indikator stres kerja yaitu :

- 1) Tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang, seperti kondisi kerja dan tata kerja.
- 2) Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan oleh suatu organisasi.
- 3) Tuntutan antar pribadi merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.
- 4) Struktur organisasi menjadi salah satu indikator stres ketika seorang karyawan tidak diberikan kesempatan untuk berperan serta dalam rangka kemajuan perusahaan tempat bekerja, sehingga sering merasa kurang nyaman dengan keputusan yang dibuat atasan.
- 5) Kepemimpinan merupakan salah satu indikator ketika karyawan dituntut untuk setuju pada setiap keputusan/kebijakan yang dibuat oleh pimpinan dan gaya kepemimpinan atasan.



## b. Jenis-Jenis Stres Kerja

Menurut Giordano (2005:187), jenis stres kerja dibagi menjadi tiga, yaitu:

- 1) *Eustress*, yaitu hasil dari Respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat *performance* yang tinggi.
- 2) *Distress*, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang di asosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.
- 3) Optimal stres atau *Neustress* adalah *stress* yang berada antara *eustress* dan *distress*, merupakan *respons stress* yang menekan namun masih seimbang untuk menghadapi masalah dan memacu untuk lebih bergairah, berprestasi, meningkatkan produktivitas kerja dan berani bersaing.

## c. Penyebab Stres Kerja

Setiap orang mempunyai reaksi dan cara yang berbeda dalam menghadapi suatu situasi yang sama. Berikut ini akan dijelaskan beberapa penyebab stres kerja menurut John Suprihanto dan Sunyoto (2013:217) :



## 1) Penyebab fisik

- a) Kebisingan. Kebisingan yang terus-menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui bahwa terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama.
- b) Kelelahan. Masalah kelelahan dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres.
- c) Pergeseran Kerja. Mengubah pola kerja yang terus-menerus dapat menimbulkan stress. Hal ini disebabkan karena seorang karyawan sudah terbiasa dengan kebiasaan lama.
- d) *Jef lag* adalah jenis kelelahan khusus yang disebabkan oleh perubahan waktu sehingga mempengaruhi irama tubuh seseorang.
- e) Suhu dan kelembapan. Bekerja dalam suatu ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat mempengaruhi tingkat prestasi karyawan. Suhu yang tinggi harus dapat ditoleransi dengan kelembapan yang rendah.

## 2) Beban kerja

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



### 3) Sifat pekerjaan.

- a) Situasi baru dan asing. Menghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi, seseorang akan merasa sangat kelelahan sehingga dapat menimbulkan stres.
- b) Ancaman pribadi. Suatu tingkat *control* (pengawasan) yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang merasa terancam kebebasannya.
- c) Percepatan. Stres bisa terjadi apabila ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaan.
- d) Ambiguitas. Kurangnya kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan.
- e) Umpan balik. Standar kerja yang tidak jelas dapat membuat karyawan tidak puas karena mereka tidak pernah tahu prestasi mereka. Di samping itu, standar kerja tidak jelas juga dipergunakan untuk menekan karyawan.

### 4) Kebebasan.

Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru adanya kebebasan membuat mereka merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.



## 5) Kesulitan.

Kesulitan–kesulitan yang dialami dirumah, seperti ketidakcocokan suami–istri, masalah keuangan, perceraian dapat mempengaruhi prestasi seseorang dan merupakan sumber stres bagi seseorang.

## 2. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata inggris "*performance*". Kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku atau apa yang dilakukan karyawan. Maksudnya adalah bahwa kinerja karyawan merupakan hasil unjuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Kinerja bisa diketahui jika karyawan atau perusahaan tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan atau target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya.

Menurut Wibowo (2014:7) kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.



Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) pengertian kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selain itu menurut Hasan dalam Sunyoto (2016:18) mengemukakan kinerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

a. Indikator Kinerja

karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus melihat apa yang menjadi tujuan dalam pekerjaannya dan indikator yang perlu dicapai. Indikator kinerja merupakan ukuran yang menggambarkan pencapaian kinerja seperti yang telah ditentukan, menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75), indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja menunjukkan ketelitian, kerapian dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaannya yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- 2) Kuantitas kerja menyangkut banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 3) Tanggung jawab meliputi seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.



- 4) Kerjasama merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- 5) Inisiatif menyangkut dorongan dari dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah yang muncul dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.

#### b. Sasaran Kinerja

Menurut Furtwengler (dalam Sinambela, 2016: 510) sasaran kinerja mencakup perbaikan kinerja, pengembangan karyawan, kepuasan karyawan, keputusan kompensasi, serta keterampilan dalam berkomunikasi. Sasaran kinerja mencakup unsur-unsur sebagai berikut :

- 1) *The performance*, merupakan orang yang menjalankan kinerja
- 2) *The action (performance)*, merupakan tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh *performer*
- 3) *A time element*, yaitu menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan
- 4) *An evaluation method*, yaitu tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai
- 5) *The place*, yaitu menunjukkan tempat di mana pekerjaan dilakukan.

#### c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja yaitu :

- 1) Kemampuan dan keahlian merupakan *skill* yang di miliki seorang karyawan dalam suatu pekerjaan. Semakin pegawai memiliki



kemampuan dan keahlian maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- 2) Pengetahuan merupakan segala hal yang diketahui oleh karyawan tentang pekerjaannya. Karyawan yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya.
- 3) Efektivitas dan efisiensi merupakan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan tujuan tertentu yang akhirnya bisa dicapai dalam waktu yang telah ditentukan sehingga menghasilkan kepuasan.
- 4) Kepribadian yaitu karakter yang dimiliki karyawan. Kepribadian atau karakter yang setiap pegawai berbeda satu sama lainnya. Seorang pegawai yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan bersungguh-sungguh sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
- 5) Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dalam diri atau dorongan di luar diri seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
- 6) Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengelola dan mengatur bawahannya untuk mengerjakan suatu pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikannya.
- 7) Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam memerintahkan dan menghadapi anggota atau bawahannya.
- 8) Budaya organisasi merupakan kebiasaan yang dimiliki atau norma-norma yang berlaku pada suatu perusahaan. Kebiasaan atau norma-



norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap karyawan suatu perusahaan.

- 9) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira dalam bekerja, maka hasil pekerjaan karyawan pun akan berhasil baik.
- 10) Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
- 11) Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
- 12) Komitmen kerja merupakan suatu tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab terhadap kantor.
- 13) Disiplin kerja merupakan taat kepada hukum dan peraturan atau dapat dikatakan sebagai kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan di mana dia bekerja.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah kajian yang diperoleh dari observasi atau percobaan. Kajian empiris adalah informasi yang membenarkan suatu kepercayaan dalam kebenaran atau kebohongan suatu klaim empiris. Dalam pandangan empiris, seseorang hanya dapat mengklaim memiliki pengetahuan saat seseorang memiliki sebuah kepercayaan yang benar berdasarkan bukti



empiris. Dalam arti lain, Kajian empiris sama artinya dengan hasil dari suatu percobaan. Berikut ini tinjauan empiris untuk asumsi perbandingan:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No.	Nama	Jurnal/Judul	Pendekatan Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Hartono Jessie Steven dan Arif Partono Prasetio (2020)	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Telkom Witel Jakarta Utara)	Deskriptif kuantitatif analisis	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.
2.	Wayan Bagia, (2018).	Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara	Deskriptif Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) Ada hubungan negatif dan signifikan stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan
3.	Nurhendar, (2017).	Pengaruh Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Aneka Ilmu Semarang )	Metode Deskriptif kuantitatif.	stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan serta terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan
4.	Fernando Armando Paat (2019)	Analisis pengalaman kerja dan Stres kerja serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karywan PT. Air	Analisis deskriptif Kualitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor individual dan faktor organisasi secara bersama-sama mempengaruhi

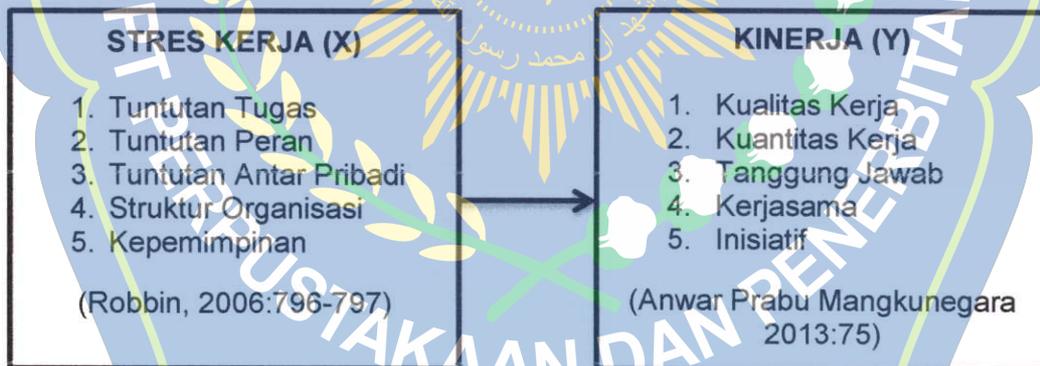


- Manado
5. Ari Sintya, (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bpd Bali Cabang Ubud. Metode Deskriptif kuantitatif
- kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja dan kinerja karyawan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, serta motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### C. Kerangka Pikir

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa kerangka pikir akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun kerangka pikir yang akan diteliti oleh peneliti adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1 kerangka pikir



### D. Hipotesis

Sehubungan dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan adalah: "Stress kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Kisel Makassar".



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang menggambarkan keadaan subjek atau objek penelitian pada saat sekarang yang tidak menyimpang dari kondisi yang sesungguhnya dan berdasarkan fakta yang tampak tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum dari variabel bebas (Stres Kerja) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan).

#### **B. Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Rencana penelitian ini dilakukan pada PT. Kisel makassar yang berlokasi di jalan A.P Pettarani no. 18 kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan. Sedangkan waktu penelitian selama waktu yang ditentukan.

#### **C. Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran Variabel**

##### **1. Definisi Operasional Variabel**

Adapun variabel penelitian terbagi menjadi dua yaitu :

##### **a. Variabel Independen atau Variabel Bebas (Stres Kerja)**

Stres kerja adalah suatu kondisi yang dinamis saat seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang di hasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Adapun indikator dalam variabel kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif.



### b. Variabel Dependen atau Variabel Tidak Bebas (Kinerja Karyawan)

Kinerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Adapun indikator dalam variabel tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan.

## 2. Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2017:133) Pengukuran variabel merupakan skala pengukuran yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan mendapatkan data kuantitatif. Variabel diukur menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2017:134) Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Skala ukur tersebut pada umumnya ditempatkan berdampingan dengan pernyataan yang telah direncanakan. Responden dianjurkan untuk memilih kategori jawaban yang telah disediakan dengan memberikan tanda (√) pada jawaban dan setiap jawaban diberikan bobot yang berbeda-beda. Berikut adalah tabel skor alternatif jawaban:

**Tabel 3.1 Skor Alternatif Jawaban**

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1



## D. Populasi Dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristik-nya hendak diteliti dan satuan-satuan tersebut dinamakan unit analisis dan dapat berupa orang-orang, institusi-institusi, benda-benda, dst. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Kisel Makassar yang berjumlah 120 orang.

### 2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristik-nya hendak diteliti. Sampel yang baik, yang kesimpulannya dapat dikenakan pada populasi adalah sampel yang bersifat representatif atau yang dapat menggambarkan karakteristik populasi, maka teknik penentuan sampel yaitu dengan metode rumus *slovin* untuk memudahkan penelitian, sehingga dalam kegiatan ini peneliti menentukan sampel standar 10% dari jumlah populasi. Rumus *slovin* adalah suatu sistem matematis yang digunakan untuk menghitung jumlah dari suatu populasi objek tertentu yang belum diketahui karakteristik-nya. Rumus ini diperkenalkan pertama kali oleh seorang ilmuwan matematis yang bernama *Slovin* pada tahun 1960. Rumus *Slovin* ini biasa digunakan untuk penelitian pada sejumlah objek besar, digunakanlah untuk penelitian pada contoh sampel dari benda-benda besar, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

*n*: jumlah sampel

*N*: jumlah populasi

*e*: batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)



$$n = \frac{120}{1 + 120 \cdot 0,1^2}$$

$$n = \frac{120}{1 + 120 \cdot 0,01}$$

$$n = \frac{120}{1 + 1,2}$$

$$n = \frac{120}{2,2} = 54,5 \text{ dibulatkan menjadi } 55 \text{ sampel}$$

### E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data perlu dilakukan dengan tujuan agar mendapatkan data yang valid dalam penelitian. Untuk memperoleh informasi dan data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengadakan pengamatan langsung dan sistematis pada PT. Kisel Pettarani.
2. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner/angket kepada responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Kuesioner berupa pernyataan tertutup atau terbuka yang diberikan kepada responden secara langsung atau secara *online*. Objek penelitian ini yaitu PT. Kisel Makassar berada dalam lingkup yang tidak terlalu luas, maka peneliti dapat mengantarkan kuesioner secara langsung dalam waktu tidak terlalu lama sehingga adanya kontak langsung antara peneliti dengan responden akan menciptakan suatu kondisi cukup baik yang menghasilkan responden dengan sukarela memberikan data



yang objektif dan cepat. Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan untuk memperoleh data mengenai Pengaruh Stres Terhadap Karyawan PT. Kisel Makassar.

3. Dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan mempelajari laporan dan dokumentasi menyangkut kinerja karyawan PT. Kisel Makassar.

#### F. Teknik Analisis Data

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan maka dalam penelitian ini digunakan :

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , kesimpulannya item kuesioner tersebut valid.

Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , kesimpulannya item kuesioner tersebut tidak valid.

##### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji *statistic Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ .

3. Analisis regresi linear sederhana adalah analisis regresi yang hanya melibatkan dua variabel, yaitu 1 (satu) variabel dependen atau terikat dan 1 (satu) variabel independen atau bebas.

$$Y = a + bX$$



Keterangan :

Y= Kinerja Karyawan

a= Konstanta

b= Koefisien Regresi

X= Stres Kerja

4. Uji Hipotesis ( Uji t ) digunakan untuk menguji sendiri-sendiri secara signifikan hubungan antara variabel independen (variabel X) dengan variabel dependen (variabel Y).





## BAB IV

### Hasil Penelitian Dan Pembahasan

#### A. Sejarah Singkat PT. Kisel

Berbicara mengenai usaha lokal, salah satu yang dapat membantu berkembangnya usaha lokal ialah adanya peran koperasi. Koperasi dapat membantu perihal simpan pinjam atau permodalan bagi para pengusaha kecil dan menengah. Selain itu, juga juga bias membantu dalam hal pemasaran produk.

Koperasi memang identik dengan *image* layanan simpan pinjam dan dilakukan secara tradisional. Namun, kini telah banyak bermunculan koperasi canggih dengan omset triliunan rupiah, bahkan telah banyak memiliki anak usaha. Koperasi yang memiliki prestasi baik, kemudian didorong kementerian koperasi dan UKM untuk melantai ke bursa saham. Salah satu koperasi yang didorong oleh kementerian koperasi ialah koperasi telekomunikasi seluler atau kisel.

Koperasi Telekomunikasi Seluler atau Kisel didirikan pada 23 oktober 1996, sebagai *entity support* kebutuhan internal Telkomsel terutama untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia pendukung dan proyek pencetakan *invoice* yang tersebar di 14 wilayah. Perkembangan dan percepatan pertumbuhan pelanggan PT. Telkomsel pada tahun 2000 hingga 2010, mendorong Kisel untuk memperluas ruang lingkup usaha. Oleh karena itu mulai 2010 telah dilakukan transformasi untuk mengembangkan Kisel melalui berbagai inisiatif



## 1. Fungsi dan tugas PT. Kisel Makassar

### a. Fungsi

Menjalankan bisnis dibidang telekomunikasi dan non telekomunikasi, koperasi karyawan telkomsel atau Kisel mampu menghasilkan omzet sebesar Rp. 5,9 triliun. Bisnis yang dijalankan Kisel tak kalah bersaing jika dibandingkan dengan perusahaan besar lainnya.

### b. Tugas

- 1) *Sales and distribution chanel* yang mencakup pendistribusian pulsa dan kartu perdana Telkomsel.
- 2) *General servis* yang memenuhi kebutuhan layanan umum, seperti pengemasan sim card, pengelolaan operasional *mobile* grapari, layanan jasa *travel*, kafe, dan transportasi.
- 3) *Telco infrastructure* yang menangani pemeliharaan dan pembangunan *network*.

## 2. Visi dan misi PT. Kisel

### Visi

Menciptakan model koperasi terbaik di Indonesia dengan daya saing berkelas dunia. Nilai inti:

- a. Integritas = amanah, transparan, dan bertanggung jawab.
- b. Sinergi = komunikasi, *teamwork*, adil, sukses bersama.
- c. Kompetensi = berorientasi nilai tambah untuk pelanggan.
- d. Berfikir terbuka = demi kemajuan yang berkesinambungan.

### Misi

- a. Menjadi *role mode* mitra strategis dalam distribusi produk telekomunikasi.



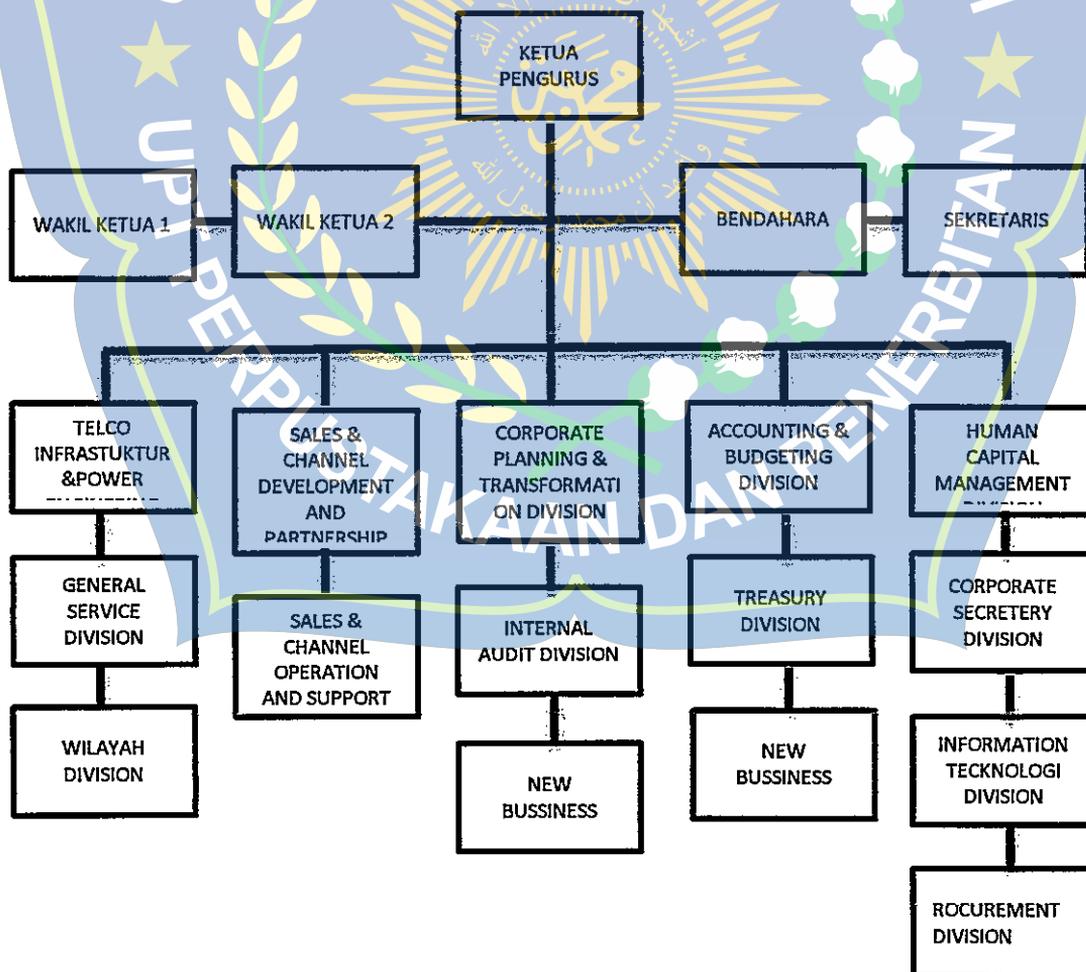
- b. Menjadi yang terdepan dalam menyediakan jasa pendukung industri telekomunikasi pada khususnya, serta industri-industri terpilih lainnya di Indonesia.
- c. Menjadi badan usaha yang sehat dan bertumbuh.
- d. Menciptakan kesinambungan kesejahteraan bagi para anggota melalui sinergi berlandaskan saling berbagi dan sukses bersama.
- e. Menjadi rol mode dalam hal perkoperasian di Indonesia.

### 3. Struktur Organisasi Dan Job Description

#### a. Struktur Organisasi PT. Kisel Makassar

PT. KISEL Makassar

Jln. A.p Pettarani no. 18 Makassar





**b. Job description**

Sesuai dengan peraturan PT. Kisel no. 4 tahun 2001 maka dibentuk suatu struktur organisasi PT. Kisel yang dikepalai oleh ketua pengurus selaku pimpinan utama PT. Kisel selanjutnya wakil ketua 1, wakil ketua 2, bendahara, dan sekretaris..

**1) Telco infrastruktur & power**

Telco infrastruktur dan *Power* merupakan medium bagi berbagai pelaku usaha yang terkait dengan kebutuhan akan infrastruktur yang tersebar ke 58 kantor wilayah dan cabang diseluruh Indonesia. Industri telekomunikasi telah digeluti Kisel selama belasan tahun, khususnya dalam melakukan pengoperasian dan pemeliharaan infrastruktur telekomunikasi. Sebagai upaya untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan industri telekomunikasi Indonesia dalam kehandalan jaringan Kisel menyediakan:

- a). *Jasa site management*
- b). *Power Manajement*
- c). *Network Monitoring*
- d). *construction*

**2) Sales & Channel Development And Parnership**

Merupakan medium bagi industri telekomunikasi untuk menyalurkan berbagai produknya sampai ke seluruh pelosok tanah air sampai dengan akhir 2011 *Dealer Operational Account (DOA)* Kisel mencapai Rp. 40 Milyar/minggu. Jaringan penjualan dan distribusi yang dimiliki Kisel untuk menyalurkan produk layanan Telekomunikasi (kartu Halo, Simpati, Kartu AS, Voucher isi ulang, *gadget*).



### 3) *General service*

Merupakan medium bagi berbagai pelaku usaha yang terkait dengan kebutuhan akan layanan umum yang didukung oleh 58 kantor wilayah dan cabang diseluruh Indonesia. Selama belasan tahun Kisel berpengalaman dalam penyedia jasa dan produk penunjang operasional bisnis dan perkantoran, baik pada *industry* telekomunikasi maupun non-telekomunikasi di Indonesia.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Deskripsi Karakteristik responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Kisel Makassar. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Kisel Makassar. Dalam hal ini peneliti menggunakan 55 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan dibawah ini :

#### a. Usia

Hasil olahan data berdasarkan usia ialah sebagai berikut :



**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

USIA		
<i>Valid</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
< 25 TAHUN	16	29
25-30 Tahun	22	40
34-40 Tahun	17	31
Total	55	100,0

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 55 orang responden, adapun pengelompokan dari responden yang telah dihitung yaitu responden umur diberikan kelompok umur 1 (< 25 Tahun) yang hasilnya terdapat 16 orang atau 29%, kelompok umur 2 (25-30 Tahun) sebanyak 22 orang atau 40%, kelompok umur 3 (34-40 Tahun) sebanyak 17 orang atau 31%. Data menunjukkan bahwa di Kantor PT. Kisel Makassar usia yang dominan berumur 25-30 tahun sebanyak 22 orang. Akan tetapi Menurut Robbins (1996), bahwa kebosanan yang berlarut-larut dan kurangnya rangsangan intelektual semuanya menyumbang pada berkurangnya kinerja. Sehingga ada suatu keyakinan berkembang bahwa kinerja seorang individu akan merosot atau berkurang seiring dengan semakin tuanya seseorang. Faktor usia akan mempengaruhi tingkat kecepatan, kecekatan fisik atau kekuatan akan mengalami penurunan.

#### **b. Jenis Kelamin**

Hasil olahan data berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:



**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<i>Valid</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Laki-laki	32	58,2
Perempuan	23	41,8
Total	55	100,0

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa bahwa dari 55 orang responden, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yakni 32 orang atau 58.2% dan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin perempuan yakni 23 orang atau 41.8%. Data menunjukkan bahwa PT. Kisel Makassar dominan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 58.2%, akan tetapi Menurut Robbins (2003) bahwa tidak ada perbedaan yang konsisten antar pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan, kompetitif, motivasi, *socialbilitas* atau kemampuan belajar. Akan tetapi, dalam studi-studi psikologi menemukan bahwa antara laki-laki dan perempuan dalam hal-hal tertentu memiliki perbedaan seperti dalam hal wewenang, pengambilan keputusan, dan pengharapan untuk sukses.

### **c. Jenjang Pendidikan**

Hasil olahan data berdasarkan jenjang pendidikan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:



**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan**

<i>Valid</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
S3	1	1,8
S2	3	5
S1	24	43,6
SMA	27	49
TOTAL	55	100,0

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 55 orang responden terdapat 1 orang atau 1,8% yang berpendidikan S3, terdapat 3 orang atau 5% yang berpendidikan S2, terdapat 24 orang atau 43,6% yang berpendidikan S1, dan terdapat 27 orang atau 49% yang berpendidikan SMA. Data menunjukkan bahwa di Kantor PT. Kisel Makassar dominan berpendidikan SMA yaitu sebesar 49% akan tetapi menurut Notoatmodjo (2003), bahwa kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi akan mempengaruhi kemampuan seseorang dalam mencapai kinerja yang optimal karena tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah mempelajari hal-hal yang bersifat baru dalam suatu system kerja.

#### d. Masa Kerja

Hasil olahan data berdasarkan masa bekerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

<i>Valid</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1-8 Tahun	30	54,5
10-30 Tahun	25	45
Total	55	100,0



Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 55 orang responden yaitu, masa kerja 1-8 tahun sebanyak 30 orang atau 54,5%, dan masa kerja 10-30 tahun sebanyak 25 Orang atau 45%, data menunjukkan bahwa di Kantor PT. Kisel Makassar dominan masa kerjanya selama 1-8 tahun yaitu sebanyak 30 orang dengan persentase 54,5% akan tetapi menurut Robbins (1996), bahwa masa kerja dapat dijadikan sebagai indikator untuk menjelaskan tingkat *turnover* pegawai, semakin lama orang bekerja maka akan semakin berpengalaman orang tersebut dalam pekerjaannya.

## 2. Deskriptif Hasil Pengukuran Variabel

Analisis *statistic* dimaksudkan untuk menganalisa data berdasarkan atas hasil yang diperoleh dari jawaban responden terhadap masing-masing indikator pengukuran variabel pada penelitian ini yang dapat dijelaskan sebagai berikut.

### a. Stress kerja

Penelitian Stres Kerja (x) dengan kuesioner ini menggunakan indikator tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan dan digunakan 14 butir pernyataan untuk mengukur variabel Stres Kerja, yaitu :

Tabel 4.5 Hasil Pengukuran Variabel Stress Kerja (x)

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah Responden										Rata-rata	
			STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)			
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X.1	Tuntutan tugas	X.1.1	0	0	0	0	8	14,54	13	23,64	34	61,82	4,47	4,43
		X.1.2	0	0	4	7,27	7	12,73	10	18,18	33	60	4,34	
		X.1.3	0	0	0	0	6	10,91	16	29,10	32	58,18	4,49	
X.2	Tuntutan peran	X.2.1	0	0	2	3,64	5	9,1	14	25,45	33	60	4,45	4,45
		X.2.2	0	0	1	1,82	9	16,36	9	16,36	36	65,45	4,45	
X.3	Tuntutan antar pribadi	X.3.1	0	0	2	3,64	2	3,64	5	9,1	46	83,64	4,73	4,75
		X.3.2	0	0	1	1,82	4	7,27	2	3,64	48	87,27	4,76	
		X.3.3	0	0	0	0	4	7,27	5	9,1	46	83,64	4,76	



X.4	Struktur organisasi	X.4.1	0	0	3	5,45	0	0	5	9,1	47	84,45	4,74	4,26
		X.4.2	0	0	2	3,64	5	9,1	7	12,73	41	74,54	4,58	
		X.4.3	0	0	13	23,64	15	27,27	15	27,27	12	21,82	3,47	
X.5	Kepemimpinan	X.5.1	0	0	14	25,45	16	29,1	12	21,82	13	23,64	3,44	3,55
		X.5.2	0	0	16	29,1	16	29,1	7	12,73	16	29,1	3,42	
		X.5.3	0	0	9	16,36	7	12,73	25	45,45	14	25,45	3,8	
RATA-RATA= 4.29%														

Sumber : dari bahan data SPSS 24,2020

Berdasarkan dari tabel 4.5 diatas tentang jawaban responden mengenai Stres Kerja dapat diketahui bahwa nilai *mean* Variabel Stres Kerja 4.29. pernyataan yang memberikan nilai rata-rata terbesar adalah pada pernyataan X.3 dengan nilai rata-rata 4.75. sedangkan pernyataan yang paling terendah adalah pernyataan X.5 dengan nilai rata-rata 3.55.

#### b. Kinerja

Penelitian Kinerja (Y) dengan kuesioner ini menggunakan indikator yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, inisiatif dan digunakan 14 butir pernyataan untuk mengukur variabel Kinerja yaitu :

Tabel 4.6 hasil pengukuran variabel kinerja

No	INDIKATOR	Pernyataan	Jumlah Responden										Rata-rata	
			STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)			
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y.1	KUANTITAS KERJA	Y.1.1	0	0	3	5,45	14	25,45	23	41,82	15	27,27	3,91	3,93
		Y.1.2	0	0	1	1,82	16	29,1	22	40	16	29,1	3,96	
		Y.1.3	0	0	1	1,82	15	27,27	26	47,27	13	23,64	3,93	
Y.2	KUALITAS KERJA	Y.2.1	0	0	2	3,64	10	18,18	32	58,18	11	20	3,94	3,88
		Y.2.2	0	0	4	7,27	12	21,82	35	63,64	4	7,27	3,71	
		Y.2.3	0	0	2	3,64	14	25,45	24	43,64	15	27,27	3,98	
Y.3	TANGGUNG JAWAB	Y.3.1	0	0	3	5,45	10	18,18	28	50,91	14	25,45	3,96	3,92
		Y.3.2	0	0	4	7,27	11	20	33	60	7	12,73	3,78	
		Y.3.3	0	0	1	1,82	9	16,36	33	60	12	21,82	4,02	
Y.4	KERJA SAMA	Y.4.1	0	0	1	1,82	10	18,18	29	52,73	15	27,27	4,05	3,79
		Y.4.2	0	0	9	16,36	17	30,91	10	18,18	19	34,54	3,54	
Y.5	INISIATIF	Y.5.1	0	0	5	9,1	24	43,64	14	25,45	12	21,82	3,6	3,68
		Y.5.2	0	0	4	7,27	17	30,91	23	41,82	11	20	3,82	
		Y.5.3	0	0	7	12,73	14	25,45	27	49,1	7	12,73	3,62	
RATA-RATA= 3.85%														

Sumber : data dari SPSS 24,2020



Berdasarkan tabel 4.6 mengenai jawaban responden terkait dengan variabel Kinerja dapat diketahui bahwa nilai *mean* variabel Kinerja sebesar 3.85%. pernyataan yang memberikan nilai rata-rata terbesar adalah pada pernyataan Y.1 dengan rata-rata 3.93. dan pernyataan yang memberikan nilai rata-rata yang paling kecil adalah pada pernyataan Y.5 dengan nilai rata-rata 3.68.

### 3. Penguji Validitas Dan Rehabilitas

#### a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

- 1) Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , kesimpulannya item kuesioner tersebut valid
- 2) Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , kesimpulannya item kuesioner tersebut tidak valid

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini. Berikut adalah hasil uji validitas stres kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Kisel Makassar.

#### 1) Variabel Stres Kerja

Tabel 4.7 hasil uji validitas Stres Kerja (X)

UJI VALIDITAS VARIABEL (X)			
PERNYATAAN	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	KETERANGAN
X.1	0.514	0.2656	VALID
X.2	0.543	0.2656	VALID
X.3	0.568	0.2656	VALID
X.4	0.413	0.2656	VALID
X.5	0.559	0.2656	VALID
X.6	0.658	0.2656	VALID



X.7	0.662	0.2656	VALID
X.8	0.69	0.2656	VALID
X.9	0.707	0.2656	VALID
X.10	0.419	0.2656	VALID
X.11	0.576	0.2656	VALID
X.12	0.655	0.2656	VALID
X.13	0.594	0.2656	VALID
X.14	0.568	0.2656	VALID

Sumber: Data SPSS 24,2020

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa variabel Stres kerja memiliki kriteria Valid pada semua pernyataan berdasarkan kriteria rhitung lebih besar dari rtabel 0.2656

## 2) Variabel Kinerja

Tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Kinerja (Y)

UJI VALIDITAS VARIABEL (Y)			
PERNYATAAN	Rhitung	rtabel	KETERANGAN
Y.1	0.758	0.2656	VALID
Y.2	0.762	0.2656	VALID
Y.3	0.832	0.2656	VALID
Y.4	0.808	0.2656	VALID
Y.5	0.681	0.2656	VALID
Y.6	0.77	0.2656	VALID
Y.7	0.733	0.2656	VALID
Y.8	0.631	0.2656	VALID
Y.9	0.687	0.2656	VALID
Y.10	0.67	0.2656	VALID
Y.11	0.602	0.2656	VALID
Y.12	0.634	0.2656	VALID
Y.13	0.548	0.2656	VALID
Y.14	0.51	0.2656	VALID

Sumber: Data SPSS 24, 2020

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa variabel Kinerja memiliki kriteria valid pada semua item pernyataan berdasarkan kriteria rhitung lebih besar dari r tabel 0.2656.



## b. Uji Reliabilitas

Dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ). suatu variabel jika memberikan nilai *cronbach's Alpha*  $> 0.60$ . Perhitungan *cronbach's Alpha* dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS.

### 1) Variabel Stres Kerja

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja

<i>Reliability Statistics</i>			
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Keterangan
Stres Kerja	0.836	14	Reliabel

Sumber data SPSS 24, 2020

Tabel 4.9 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* atas variabel Pengaruh Stres Kerja sebesar 0,836. Dengan demikian bahwa pertanyaan dalam kuesioner ini *reliable* karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

### 2) Variabel Kinerja

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja

<i>Reliability Statistics</i>			
variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	keterangan
kinerja	0.911	14	variabel

Sumber Data SPSS 24,2020

Tabel 4.10 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* diatas variabel Sistem Informasi SDM sebesar 0,911. Dengan demikian bahwa



pernyataan dalam kuesioner ini reliable karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60

### 3. Analisis Regresi *Liner* Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah hubungan secara *liner* antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis tersebut digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan dependen apakah positif atau negatif dan digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear sederhana menggunakan SPSS 24. Hasil uji analisis regresi linear sederhana sebagai berikut.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Regresi *Liner* Sederhana**

variabel independen	variabel dependen	Hasil Regresi				Keterangan
		B	Beta	t hitung	Sig	
	(constan)	39.904		3.97	0.000	Positif signifikan
Stres Kerja	Kinerja	0.299	0.267	2.016	0.049	Positif signifikan
R = 0.267						
R SQUARE = 0.071						
F = 4062	SIG					
PERSAMAAN REGRESI	Y = 35904 + 0.299X					

Sumber data dari SPSS 24, 2020

Tabel diatas menjelaskan nilai konstanta sebesar 35.904 sedangkan nilai koefisien regresi *Employee Relationship Management* sebesar 0,299 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 35.904 + 0,299X$$



Sehubungan dengan tabel persamaan regresi maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel *Employee Relationship Management* terhadap Sistem Informasi Sumber Daya Manusia.

#### 4. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan sebelumnya, bahwa variabel dalam penelitian ini yaitu Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan (X) dan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (Y). Pembahasan hasil penelitian ini sebagai jawaban atas rumusan masalah. Hasil pengukuran secara *statistic* dapat dijelaskan pasal variabel dibawah ini :

"Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan "Hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa, koefisien regresi dari variabel Pengaruh Stres Kerja Karyawan (X) adalah sebesar 0.229. Hasil uji t memperoleh variabel Pengaruh Stres Kerja (X) adalah sebesar 1,674 dengan nilai signifikan sedangkan nilai t tabel sebesar dengan nilai signifikan  $< 0,05$  sedangkan nilai t tabel sebesar 1,674 dengan nilai signifikan 0,049. Hal berarti  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ .

Hal ini berarti variabel Pengaruh Stres Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Sistem informasi SDM pada Kantor Kisel Pettarani Makassar. Hal ini bermakna bahwa Pengaruh Stres Kerja Karyawan merangkul seluruh staf atau pegawai dari semua bagian pada kantor agar bias mewujudkan tujuan dari kantor itu sendiri, salah satunya dengan cara mengimplementasikan berbagai kebijakan yang berlaku dan



mengelola relasi dan komunikasi yang terjadi, baik antara atasan dengan bawahan.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hartono Jessie Steven (2020) dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Telkom Witel Jakarta Utara). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan





## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil kesimpulan hasil penelitian yang dilakukan dengan judul "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kisel Makassar". Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Kisel Makassar karena meningkatnya kinerja dari karyawan tidak akan pernah terlepas dari penerapan sikap disiplin kerja dan penyelesaian beban kerja yang baik dalam suatu perusahaan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dari analisis pada penelitian ini, saran-saran yang dapat diberikan melalui penelitian ini, yaitu:

##### **1. Bagi Organisasi**

- a. Disarankan kepada Kantor PT. Kisel Pettarani Makassar, dapat menjalani hubungan baik antara atasan dan pegawai, antara sesama pegawai maupun pelanggan jasa sehingga dapat menciptakan hubungan yang harmonis dan suasana yang nyaman.
- b. Diharapkan kepada Kantor PT. Kisel Pettarani Makassar agar lebih meningkatkan hubungan antara pegawai yang lebih baik lagi, sehingga bermanfaat teknologi informasi dalam bidang sumber daya manusia, agar performa dan loyalitas pegawai dapat meningkat sehingga berdampak dalam performa instansi.



## 2. Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya dapat memperpanjang periode penelitian agar dapat diperoleh hasil yang lebih baik lagi.
- b. Peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah sampel yang diteliti dan populasi peneliti tidak hanya dikhususkan pada Kantor PT. Kisel Pettarani Makassar, tetapi dapat diperluas pada kelompok perusahaan lainnya.





## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Graha Ilmu.
- Bagia, Wayan. 2018. *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara*.
- Fernando, 2019. *Analisis Pengalaman Kerja Dan stress kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado*
- Giordano. 2005. *Oxygen, Oxidative Stress, Hypoxia, and Heart Failur', J. Clin Invest*.
- Hartono dan Arif partono, 2020. *Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Witel Jakarta Utara*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi aksara.
- Handoko, T. Hani. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kurniawan. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rodakarya.
- Nurhendar. 2017. *Pengaruh Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus Pada CV. Aneka Ilmu Semarang)*.
- Rivai. 2011. *Manjemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbin. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Index
- Sintya, Ari. 2016. *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bpd Bali Cabang Ubud*.
- Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk MeningkatkanSn Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE-UGM.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.



Sunyoto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.

Sunyoto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.

Wartono. 2017. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby)*.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada





L

A

M

P

I

R

A

N





Lampiran 1

**KUESIONER**

Kepada yth, Bapak/Ibu/Responden

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan studi di Universitas Muhammadiyah Makassar, dengan biodata sebagai berikut :

**Nama** : Sri Handayani

**Nim** : 105721124516

**Fakultas/jurusan** : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen

**Alamat** : Griya Ifah Blok K 4, Kec. Galesong Utara.

**No. hp** : 082350424311

Pada saat ini sedang menyusun tugas akhir dengan judul :

**“PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KISEL MAKASSAR”**

Sangat mengharapkan partisipasi bapak/ibu/sodara untuk dapat meluangkan sedikit waktu dan dapat membantu saya dalam menjawab pertanyaan. Adapun pertanyaan mengenai identitas responden yang ada di kuisisioner ini bersifat pertanyaan tertutup, maka identitas responden akan dirahasiakan.

• **Petunjuk pengisian**

1. Identitas responden

Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan mengisi titik-titik yang ada atau memberikan tanda benar (√) pada jawaban yang dipilih.

2. Pengisian pertanyaan



Isilah pertanyaan dengan memberikan tanda benar (√) pada jawaban yang menurut anda benar.

Aspek-aspek penelitian yang mengukur "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kisel Makassar" dengan menggunakan skala likert, yaitu :

- Sangat Tidak setuju (STS) = 1
- Tidak Setuju (TS) = 2
- Kurang Setuju (KS) = 3
- Setuju (S) = 4
- Sangat Setuju (SS) = 5

### SURVEY IDENTITAS RESPONDEN

### "PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KISEL MAKASSAR"

Nama :

Alamat :

Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan mengisi kotak menggunakan tanda (√) pada jawaban yang dipilih :

1. Jenis kelamin : a. laki-laki  b. perempuan
2. Pendidikan terakhir : a. SMA  b. D3   
c. S1  d. S2
3. Lama masa kerja : a. 1 – 8 tahun  b. 10 – 30 tahun   
c. lebih dari 30 tahun



4. Umur pegawai : a.  $\leq 25$  Tahun  b. 25 – 30 Tahun   
 c. 30 – 40 Tahun  d.  $\geq 40$  Tahun

DAFTAR PERNYATAAN

1. STRES KERJA

VARIABEL	INDIKATOR	PERNYATAAN	NILAI				
			1	2	3	4	5
STRES KERJA	Tuntutan tugas	1. Tugas dari atasan yang berlebihan akan mengakibatkan stres dalam bekerja.					
		2. Waktu yang sedikit dalam menyelesaikan tugas kerja dapat mengakibatkan stres dalam bekerja.					
		3. Tugas yang menumpuk membuat saya stres saat bekerja.					
	Tuntutan peran	4. Saya harus maksimal dalam menjalani peran saya di kantor ini sehingga tidak terjadi kesalahan kerja yang dapat mengakibatkan stres kerja.					
		5. Semakin tinggi peran kerja seseorang semakin banyak hal yang dapat menimbulkan stres dalam bekerja.					
	Tuntutan Antar Pribadi	6. Hubungan pribadi antara atasan dan bawahan yang buruk dapat mengakibatkan stres kerja terhadap bawahan.					
		7. Perilaku melecehkan dan merendahkan sesama karyawan akan menimbulkan stres kerja.					
		8. Saya akan stres ketika tugas yang di berikan atasan kepada teman kerja saya tidak mampu di selesaikan dan diberikan kepada saya.					



Struktur Organisasi	9. Saya akan merasa stres ketika atasan saya tidak mau menerima saran dari saya.					
	10. Saya akan merasa stres ketika saya tidak mendapat promosi jabatan.					
	11. Saya akan merasa stres ketika jabatan saya turun karena kesalahan saya.					
Kepemimpinan	12. Kesalahan pimpinan dalam memberi perintah yang berdampak kerugian pada perusahaan dapat membuat stres seluruh karyawan.					
	13. Gaya kepemimpinan yang buruk dapat membuat stres kerja bagi karyawannya.					
	14. Saya merasa stres ketika saya dituntut untuk setuju terhadap keputusan /kebijakan yang di ambil oleh atasan saya dan tak sejalan dengan pemikiran saya.					

## 2. Kinerja

VARIABEL	INDIKATOR	PERNYATAAN	NILAI			
			1	2	3	4
KINERJA	Kualitas Kerja	1. Ketelitian dan kesabaran akan menghasilkan kualitas kerja yang baik.				
		2. Saya selalu menghindari kesalahan dalam bekerja yang fatal terhadap perusahaan.				
		3. saya selalu mengoreksi kesalahan saya dalam bekerja agar tidak di ulang lagi.				
	Kuantitas Kerja	4. saya akan lembur kerja ketika pekerjaan menumpuk dan harus diselesaikan.				
		5. stres menjadi penghambat dalam menyelesaikan kerjaan tepat waktu				
		6. skill sangat penting dalam menyelesaikan kerjaan tepat waktu				
	Tanggung Jawab	7. saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya				

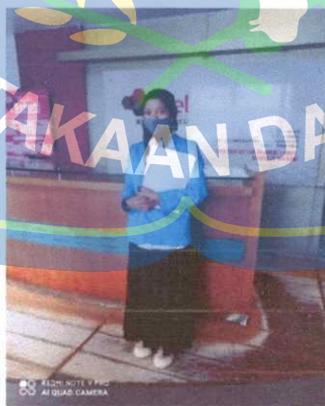


		8. menanggung seluruh kerusakan yang kita lakukan adalah bentuk tanggung jawab					
		9. bertanggung jawab terhadap pekerjaan adalah perilaku terpuji					
	Kerja Sama	10. komunikasi yang baik adalah bentuk kerja sama					
		11. tujuan tercapai apabila kerja sama terjalin dengan baik					
	Inisiatif	12. dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif untuk mempercepat penyelesaiannya					
		13. saya pernah salah dalam mengambil langkah inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan					
		14. inisiatif sangat penting dan harus dimiliki tiap karyawan					





DOKUMENTAS PENELITIAN



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
MAKASSAR  
PUSAT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN



Lampiran 3

DATA TABULASI VARIABEL STRES KERJA (X)

N o.	X.1 .1	X.1 .2	X.1 .3	X.1 .4	X.1 .5	X.1 .6	X.1 .7	X.1 .8	X.1 .9	X.1 .10	X.1 .11	X.1 .12	X.1 .13	X.1 .14	TOT AL
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
2	5	5	5	3	3	5	5	5	5	2	5	5	5	4	62
3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	63
4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	56
5	4	2	4	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	60
6	3	3	3	4	4	5	3	4	4	5	2	3	3	4	50
7	3	3	3	2	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	54
8	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	2	4	59
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	69
10	3	2	4	5	3	3	2	3	2	5	2	3	3	3	43
11	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	64
12	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4	5	55
13	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	66
14	5	5	5	4	3	4	4	4	5	3	4	3	3	5	57
15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	2	4	63
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	61
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	69
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
19	5	5	5	3	2	5	5	5	5	3	3	2	2	2	52
20	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	63
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	63
22	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	59
23	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	2	3	3	59
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	68



25	5	5	5	2	4	5	3	5	5	5	5	3	3	4	59
26	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	2	58
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	66
28	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	3	2	2	3	57
29	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	61
30	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	61
31	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	4	3	4	58
32	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	35
33	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	3	3	2	59
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
35	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	2	2	4	58
36	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	56
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	68
39	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	59
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	65
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	62
42	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	2	2	2	56
43	4	3	3	5	5	2	3	3	2	5	2	2	2	2	43
44	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	63
45	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	2	2	2	4	54
46	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	62
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	66
48	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	63
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	58



50	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	64
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	4	61
52	4	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	3	2	4	51
53	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	2	57
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	2	4	61
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	2	3	60
	24	23	24	24	24	26	26	26	26	252	191	189	188	209	
	6	9	7	5	5	0	2	2	1						





### DATA TABULASI VARIABEL KINERJA (Y)

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	TOTAL
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	38
2	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	61
3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	62
4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	44
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	69
6	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	48
7	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	63
8	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	48
9	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	2	59
10	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	47
11	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	2	3	4	4	56
12	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	3	5	4	59
13	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	65
14	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	55
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	57
16	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	44
17	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	62
18	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	3	4	4	62
19	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	41
20	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	5	54
21	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	54
22	3	3	2	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	44
23	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	35
24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	57
25	2	5	4	4	4	3	4	3	4	5	2	2	4	4	50
26	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	38
27	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	3	4	49
28	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	41
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	54
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	52
31	3	3	3	4	4	4	5	2	3	3	2	4	3	4	47



32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	57
33	4	3	4	4	4	5	2	3	4	4	3	5	5	4	54
34	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	2	2	61
35	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	56
36	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	54
37	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	3	63
38	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	60
39	4	5	3	4	3	5	3	4	4	5	2	2	4	4	52
40	4	4	3	2	3	3	3	3	2	4	4	4	5	4	48
41	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	48
42	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	2	57
43	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	53
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
45	3	3	3	4	4	4	5	2	3	3	3	4	5	4	50
46	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	52
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	68
48	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	58
49	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	5	3	3	3	49
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	58
51	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	66
52	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	52
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	57
54	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	55
55	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	62
	21	21	21	21	20	21	21	20	22						
	5	8	6	7	4	9	8	8	1	223	195	198	210	199	



Lampiran 4

HASIL UJI VALIDITAS STRES KERJA (X)

Correlations

		X.01	X.02	X.03	X.04	X.05	X.06	X.07	X.08	X.09	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	TOTAL
X.01	Pearson Correlation	1	.672	.659	.025	.018	.286	.381	.483	.434	.018	.006	.003	.000	.003	.514
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.006	.017	.003	.000	.000	.000	.186	.652	.789	.985	.829	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X.02	Pearson Correlation	.672	1	.823	.024	.019	.466	.446	.515	.497	.021	.003	.006	-	-	.543
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.007	.016	.000	.000	.000	.000	.127	.796	.645	.489	.479	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X.03	Pearson Correlation	.659	.823	1	.321	.021	.356	.378	.530	.439	.275	.010	.007	-	-	.568
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.011	.000	.000	.000	.000	.004	.044	.057	.083	.090	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X.04	Pearson Correlation	.025	.024	.321	1	.727	.009	.023	.313	.004	.689	-	.006	.002	-	.413
	Sig. (2-tailed)					.000	.009	.023	.013	.004	.889	.206	.003	.009	.001	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55



	Sig. (2-tailed)	0.064	0.072	0.017		0.000	0.059	0.082	0.020	0.075	0.006	0.013	0.064	0.083	0.051	0.002
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X.05	Pearson Correlation	0.185	0.192	0.216	.727	1	0.183	.330	.381	0.195	.643	0.045	0.026	0.021	0.013	.559
	Sig. (2-tailed)	0.177	0.160	0.113	0.000		0.182	0.014	0.004	0.155	0.000	0.074	0.056	0.117	0.033	0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X.06	Pearson Correlation	.286	.466	.356	0.091	0.183	1	.648	.704	.838	.283	0.024	0.024	0.015	0.086	.658
	Sig. (2-tailed)	0.034	0.000	0.008	0.050	0.182		0.000	0.000	0.000	0.036	0.007	0.006	0.024	0.030	0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X.07	Pearson Correlation	.381	.446	.378	0.237	0.330	1	.648	.721	.755	0.122	0.020	0.026	0.019	0.017	.662
	Sig. (2-tailed)	0.004	0.001	0.004	0.082	0.014		0.000	0.000	0.000	0.037	0.126	0.050	0.151	0.197	0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X.08	Pearson Correlation	.483	.515	.530	0.313	0.381	1	.704	.739	.740	0.315	0.019	0.006	0.014	0.014	.690
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.020	0.004		0.000	0.000	0.000	0.001	0.026	0.161	0.063	0.030	0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X.09	Pearson Correlation	.434	.497	.439	0.043	0.019	1	.838	.755	.739	0.162	.320	0.020	0.023	.334	.707
	Sig. (2-tailed)															



	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.001	0.076	0.155	0.000	0.000	0.000	0.237	0.017	0.012	0.089	0.013	0.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
X.10	Pearson Correlation	0.181	0.212	.275	.689	.643	.283	0.122	.340	0.162	1	-0.129	0.021	0.012	-.419	
	Sig. (2-tailed)	0.186	0.121	0.042	0.000	0.000	0.036	0.373	0.011	0.237	0.348	0.878	0.932	0.792	0.001	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
X.11	Pearson Correlation	0.062	0.036	0.105	-0.206	0.045	0.244	0.209	0.152	.320	-0.129	1	.666	.714	.731	.576
	Sig. (2-tailed)	0.652	0.796	0.447	0.131	0.747	0.073	0.126	0.267	0.017	0.348	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X.12	Pearson Correlation	0.037	0.064	0.077	0.063	0.260	0.247	0.266	0.192	0.208	0.021	.666	1	.802	.671	.655
	Sig. (2-tailed)	0.789	0.645	0.575	0.648	0.056	0.069	0.050	0.161	0.128	0.878	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X.13	Pearson Correlation	0.003	-.009	-.002	0.029	0.214	0.159	0.196	0.065	0.231	0.012	.714	.802	1	.670	.594
	Sig. (2-tailed)	0.985	0.489	0.834	0.831	0.117	0.245	0.151	0.635	0.089	0.932	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55



X.1 4	Pearson Correlation	0.030	-0.009	-0.006	-0.001	0.132	.286	0.177	0.140	.334	-0.003	.731	.671	.670	1	.568**
	Sig. (2-tailed)	0.829	0.472	0.908	0.511	0.336	0.034	0.197	0.307	0.013	0.079	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
TO TA L	Pearson Correlation	.514	.543	.568	.413	.559	.658	.662	.690	.707	.419	.576	.655	.594	.568	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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

### HASIL UJI VALIDITAS KINERJA (Y)

#### Correlations

		Y.01	Y.02	Y.03	Y.04	Y.05	Y.06	Y.07	Y.08	Y.09	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	TO TA L
Y.0 1	Pearson Correlation	1	.572	.520	.665	.407	.608	.519	.530	.506	.388	.453	.503	.282	.297	.758**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000	0.003	0.001	0.000	0.003	0.002	0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.0 2	Pearson Correlation	.572	1	.707	.587	.460	.591	.527	.493	.502	.563	.350	.321	.368	.345	.762**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.009	0.017	0.006	0.010	0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55



Y.0 3	Pears on Correlation	.520	.707	1	.687	.606	.658	.588	.511	.536	.569	.449	.501	.353	.374	.832
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.008	0.005	0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.0 4	Pears on Correlation	.665	.587	.687	1	.574	.754	.711	.510	.635	.456	.379	.455	0.195	0.025	.808
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.004	0.000	0.155	0.058	0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.0 5	Pears on Correlation	.407	.460	.606	.574	1	.637	.492	.359	.394	.423	.285	.490	.312	0.020	.681
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.000	0.000	0.000		0.000	0.007	0.003	0.001	0.005	0.039	0.000	0.020	0.132	0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.0 6	Pears on Correlation	.608	.591	.658	.754	.637	1	.563	.446	.542	.568	.319	.335	.269	0.022	.770
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.001	0.000	0.000	0.018	0.013	0.040	0.095	0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.0 7	Pears on Correlation	.519	.527	.588	.711	.492	.663	1	.374	.569	.376	.350	.369	.314	.345	.733
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.005	0.000	0.005	0.009	0.006	0.009	0.010	0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.0 8	Pears on Correlation	.530	.493	.511	.510	.359	.446	.374	1	.579	.454	.361	.291	0.168	0.095	.631
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.007	0.001	0.005		0.000	0.001	0.007	0.031	0.220	0.489	0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55



	Sig. (2-tailed)	0.003	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.047	0.015	0.001	0.008	0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.1 1	Pears on Correlation	.453	.350	.449	.379	.285	.319	.350	.361	.375	.269	1.87	.523	0.018	0.014	.602
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.009	0.001	0.004	0.005	0.008	0.009	0.007	0.005	0.004	0.000	0.000	0.004	0.009	0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.1 2	Pears on Correlation	.503	.321	.501	.455	.490	.335	.369	.291	.274	0.195	.587	1.30	.326	0.014	.634
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.007	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.003	0.004	0.015	0.000	0.000	0.004	0.002	0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.1 3	Pears on Correlation	.282	.368	.353	0.195	.312	.269	.314	0.168	0.200	.438	0.235	.330	1.12	.712	.548
	Sig. (2-tailed)	0.007	0.006	0.008	0.015	0.020	0.047	0.019	0.220	0.143	0.001	0.008	0.014	0.000	0.000	0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.1 4	Pears on Correlation	.297	.345	.374	0.258	0.206	0.228	.345	0.095	0.137	.537	0.184	.026	.712	1.12	.510
	Sig. (2-tailed)	0.008	0.000	0.005	0.005	0.013	0.009	0.010	0.489	0.319	0.000	0.017	0.005	0.000	0.000	0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55



TO TA L	Pears on Corre lation	.7 58	.7 62	.8 32	.8 08	.6 81	.7 70	.7 33	.6 31	.6 87	.6 70	.6 02	.6 34	.5 48	.5 10	1
	Sig. (2- tailed )	0. 00 0														
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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

JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL (X)

No	INDIKATOR	Pernyataan	Jumlah Responden										Rata-rata	
			STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)			
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X.1	TUNTUTAN TUGAS	X.1.1	0	0	0	0	8	14.54	13	23.64	34	61.82	4.47	4.43
		X.1.2	0	0	4	7.27	7	12.73	10	18.18	33	60	4.34	
		X.1.3	0	0	0	0	6	10.91	16	29.10	32	58.18	4.49	
X.2	TUNTUTAN PERAN	X.2.1	0	0	2	3.64	5	9.1	14	25.45	33	60	4.45	4.45
		X.2.2	0	0	1	1.82	9	16.36	9	16.36	36	65.45	4.45	
X.3	Tuntutan Antar Pribadi	X.3.1	0	0	2	3.64	2	3.64	5	9.1	46	83.64	4.73	4.75
		X.3.2	0	0	1	1.82	4	7.27	2	3.64	48	87.27	4.76	
		X.3.3	0	0	0	0	4	7.27	5	9.1	46	83.64	4.76	
X.4	Struktur Organisasi	X.4.1	0	0	3	5.45	0	0	5	9.1	47	84.45	4.74	4.20
		X.4.2	0	0	2	3.64	5	9.1	7	12.73	41	74.54	4.58	
		X.4.3	0	0	13	23.64	15	27.27	15	27.27	12	21.82	3.47	
X.5	Kepemimpinan	X.5.1	0	0	14	25.45	16	29.1	12	21.82	13	23.64	3.44	3.50
		X.5.2	0	0	16	29.1	16	29.1	7	12.73	16	29.1	3.42	
		X.5.3	0	0	9	16.36	7	12.73	25	45.45	14	25.45	3.8	

RATA-RATA= 4.29%



### JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL (Y)

No	INDIKATOR	Pernyataan	Jumlah Responden										Rata-rata	
			STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)			
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y. 1	KUANTITAS KERJA	Y.1.1	0	0	3	5.4	1	25.4	2	41.3	1	27.3	3.9	3.93
		Y.1.2	0	0	1	1.8	1	29.6	2	40.2	1	29.6	3.9	
		Y.1.3	0	0	1	1.8	1	27.5	2	47.6	1	23.3	3.9	
Y. 2	KUALITAS KERJA	Y.2.1	0	0	2	3.6	1	18.2	3	58.2	1	20.4	3.9	
		Y.2.2	0	0	4	7.2	1	21.3	3	63.5	4	77.2	3.7	
		Y.2.3	0	0	2	3.6	1	25.4	2	43.6	1	27.5	3.9	
Y. 3	TANGGUNG JAWAB	Y.3.1	0	0	3	5.4	1	18.2	2	50.8	1	25.4	3.9	
		Y.3.2	0	0	4	7.2	1	20.3	3	60.7	1	25.4	3.9	
		Y.3.3	0	0	1	1.8	1	29.9	2	36.3	3	60.7	3.9	
Y. 4	KERJASAMA	Y.4.1	0	0	1	1.8	1	18.2	2	52.9	1	25.4	3.9	
		Y.4.2	0	0	9	16.4	1	30.7	1	30.9	1	25.4	3.9	
Y. 5	INISIATIF	Y.5.1	0	0	5	9.1	2	43.6	1	25.4	1	25.4	3.9	
		Y.5.2	0	0	4	7.2	1	30.7	1	30.9	1	25.4	3.9	
		Y.5.3	0	0	7	12.7	1	25.4	1	25.4	1	25.4	3.9	
<b>RATA-RATA= 3.9</b>														



### HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL (X)

REABILITY STATISTIC			
variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	keterangan
stres keaja	0.836	14	reliabel

### HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL (Y)

Reliability Statistics			
variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	keterangan
kinerja	0.911	14	variabel

### UJI VALIDITAS VARIABEL (X)

PERNYATAAN	rhitung	rtabel	KETERANGAN
X.1	0.514	0.2656	VALID
X.2	0.543	0.2656	VALID
X.3	0.568	0.2656	VALID
X.4	0.413	0.2656	VALID
X.5	0.559	0.2656	VALID
X.6	0.658	0.2656	VALID
X.7	0.662	0.2656	VALID
X.8	0.69	0.2656	VALID
X.9	0.707	0.2656	VALID
X.10	0.419	0.2656	VALID
X.11	0.576	0.2656	VALID
X.12	0.655	0.2656	VALID
X.13	0.594	0.2656	VALID
X.14	0.568	0.2656	VALID



UJI VALIDITAS VARIABEL (Y)			
PERNYATAAN	rhitung	rtabel	KETERANGAN
Y.1	0.758	0.2656	VALID
Y.2	0.762	0.2656	VALID
Y.3	0.832	0.2656	VALID
Y.4	0.808	0.2656	VALID
Y.5	0.681	0.2656	VALID
Y.6	0.77	0.2656	VALID
Y.7	0.733	0.2656	VALID
Y.8	0.631	0.2656	VALID
Y.9	0.687	0.2656	VALID
Y.10	0.67	0.2656	VALID
Y.11	0.602	0.2656	VALID
Y.12	0.634	0.2656	VALID
Y.13	0.548	0.2656	VALID
Y.14	0.51	0.2656	VALID

### HASIL UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.267 <sup>a</sup>	0.071	0.054	7.523

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	229.915	1	229.915	4.062	.049 <sup>b</sup>
	Residual	2999.612	53	56.596		
	Total	3229.527	54			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), STRES KERJA



Coefficients <sup>a</sup>							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	keterangan
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	35.904	8.955		4.010	0.000	
	stres kerja	0.299	0.148	0.267	2.016	0.049	

a. Dependent Variable: KINERJA





Nomor : 092/MGR-SUL/HR-02/II/2021

Makassar, 15 Februari 2021

kepada Yth.  
Bapak/Ibu Pimpinan Universitas Muhammadiyah  
Makassar Provinsi Sulawesi Selatan

Tempat

Perihal : Persetujuan Penelitian di kantor kisel Reg.Sulawesi

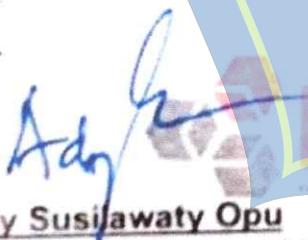
Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat nomor : 1993/05/C.4-VIII/IX.42/2020 perihal "Permohonan izin penelitian" dari Universitas Muhammadiyah Makassar kepada Koperasi Telkomsel Regional Sulawesi tanggal 27 Oktober 2020.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami menginformasikan bahwa permohonan izin penelitian di kantor kisel Regional Sulawesi dapat di terima sesuai kebutuhan di kantor. Kami mengharapkan peserta bisa mengkondisikan sesuai dengan lingkungan kantor dan mematuhi protokol kesehatan.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dari Bapak/Ibu di ucapkan banyak terima kasih.

Sebagai Telekomunikasi Selular (kisel)  
Regional Sulawesi



Ady Susilawaty Opu

Group Business Support kisel Group Reg.Sulawesi

Tempat  
G.M.kisel Group Regional Sulawesi  
Arsip



Sri Handayani - 105721124516

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

7%

2

aniatih.blogspot.com

Internet source

4%

3

muhammadarifariji10.blogspot.com

Internet Source

2%

4

wichfitriana.wordpress.com

Internet Source

2%

Exclude quotes

Exclude bibliography





## BIOGRAFI PENULIS



**SRI HANDAYANI**, Lahir di ujung pandang tanggal 12 Juli 1996 dari pasangan suami istri bapak H. Bachtiar dan ibu Mantasia . Peneliti adalah anak ke tiga dari tiga bersaudara peneliti sekarang tinggal di Btn Griya Ifah Blok k/4 , kecamatan Galesong Utara desa Bontolanra. Pendidikan yang telah di tempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri 262 Sengkang lulus tahun 2010, SMP Negeri 5 Kajang lulus tahun 2013, SMK 7 Bulukumba lulus tahun 2016, dan mulai 2016 mengikuti program S1 Manajemen kampus universitas muhammadiyah makassar sampai sekarang. Sampai dengan menulis skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 manajemen universitas muhammadiyah makassar.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
MAKASSAR  
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

