



**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GUDANG
PENGOLAHAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X (PERSERO)
KEBUN AJONG GAYASAN JEMBER**

*The effect Work Stress On Employee Performance processing warehouse On PT.
Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Kebun Ajong Gayasan Jember*

SKRIPSI

Oleh:

**Magfur Abinowo
NIM 130910202019**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2018**



**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GUDANG
PENGOLAHAN PADAPT. PERKEBUNAN NUSANTARA X (PERSERO)
KEBUN AJONG GAYASAN JEMBER**

*The effect Work Stress On Employee Performance Processing Warehouse On PT.
Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Kebun Ajong Gayasan Jember*

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Strata Satu (S1) Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis dan mencapai gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis

Oleh

**Magfur Abinowo
NIM 130910202019**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2018**

PERSEMBAHAN

Laporan skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Ibunda Sri Yudastuti dan Ayahanda Muhalim yang telah mendoakan, mendukung dan memberi kasih sayang serta pengorbanan selama ini.
2. Saudariku Ulfa Qoyyumi yang telah memberiku semangat keras
3. Guru-guruku sejak taman kanak-kanak sampai dengan perguruan tinggi yang terhormat, yang telah memberikan ilmu dan membimbing dengan penuh kesabaran.
4. Almamater Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

MOTTO

Maka sesungguhnya beserta kesusahan itu pasti ada kemudahan.

*(Q.S. Al-Insyiraah : 5)**



*) <http://eprints.uny.ac.id/21752/3/Sripsi.pdf> (diakses 20 Maret 2018)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

nama : Magfur Abinowo

NIM : 130910202019

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul: **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gudang Pengolahan pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Ajong Gayasan Jember”** adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan kepada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 8 Februari 2018

Yang menyatakan,

Magfur Abinowo

NIM 130910202019

SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X (PERSERO)
KEBUN AJONG GAYASAN JEMBER**

*The effect Work Stress On Employee Performance Processing Warehouse in PT.
Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Kebun Ajong Gayasan Jember*

Oleh

**Magfur Abinowo
NIM 130910202019**

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : Dra. Sri Wahyuni, M. Si

Dosen Pembimbing Anggota : Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si

PENGESAHAN

Skripsi berjudul “**Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gudang Pengolahan Pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Ajong Gayasan Jember**” telah diuji dan disahkan pada:

hari, tanggal : Rabu, 7 Maret 2018

tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Tim Penguji:

Ketua,

Drs. Sutrisno, M.Si
NIP. 195807051985031002

Pembimbing Utama,

Dra. Sri Wahjuni, M.Si
NIP. 195604091987022001

Anggota I,

Drs. Sugeng Iswono, MA
NIP. 195402021984031004

Pembimbing Anggota,

Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si
NIP. 195908201988031002

Anggota II,

Drs. Suhartono, MP
NIP. 196002141988031002

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Jember

Dr. Ardiyanto, M.Si
NIP. 195808101987021002

RINGKASAN

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gudang Pengolahan pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Ajong Gayasan Jember; Magfur Abinowo, 130910202019; 2018; 61 halaman; Program Studi S1 Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember.

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Perkebunan Nusantara (PERSERO) Kebun Ajong Gayasan Jember. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan stres kerja pada PT. Perkebunan Nusantara (PERSERO) Kebun Ajong Gayasan Jember. Saat ini, Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi salah satu sumber keunggulan untuk mencapai efisiensi dan efektifitas dalam mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap karyawan dalam bekerja adalah stres. Stres saat bekerja disebabkan karena banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi karyawan saat bekerja. oleh karena itu perusahaan diharapkan dapat mengatasi stres kerja yang di alami oleh karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada Karyawan gudang pengolahan PT. Perkebunan Nusantara (PERSERO) Kebun Ajong Gayasan Jember. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap bagian produksi yang terletak pada gudang pengolah. Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, kemudian metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, dengan menggunakan uji t. Regresi digunakan untuk memberikan gambaran mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6.563 + 0.564X$

Kata kunci: Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Allah Swt. atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah dilimpahkan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gudang Pengolahan pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Ajong Gayasan Jember”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan, saran dan petunjuk dari semua pihak secara langsung maupun tidak langsung, oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Ardiyanto, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
2. Dr. Akhmad Toha, M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
3. Drs. Didik Eko Julianto , M.A selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
4. Dra. Sri Wahyuni, M.Si selaku dosen pembimbing I dan Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing dengan penuh kesabaran dan memberi masukan serta dukungan kepada penulis.
5. Dr. Djoko Poernomo, M.Si Selaku dosen wali yang telah memberikan semangat dan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.
6. Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
7. Administratur PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Ajong Gayasan Jember dan staf karyawan yang telah memberikan bantuan dan informasi dalam penulisan laporan ini.

8. Teman-teman S1 Ilmu Administrasi Bisnis yang telah memberi semangat dan motivasi.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu sehingga laporan ini dapat terselesaikan.

Penulis telah menyelesaikan penulisan laporan ini dengan semaksimal mungkin. Namun apabila dalam penulisan laporan ini masih ada kekurangan karena keterbatasan pengetahuan yang penulis miliki, saran dan kritik sangat diharapkan. Semoga laporan ini memberikan manfaat dan berguna bagi pembaca pada umumnya dan mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik pada khususnya.

Jember, 8 Februari 2018

Penulis

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | ii |
| HALAMAN MOTTO | iii |
| HALAMAN PERNYATAAN..... | iv |
| HALAMAN PEMBIMBING SKRIPSI | v |
| LEMBAR PENGESAHAN | vi |
| RINGKASAN | vii |
| PRAKATA..... | viii |
| DAFTAR ISI..... | ix |
| DAFTAR TABEL | xiv |
| DAFTAR GAMBAR..... | xv |
| BAB 1. PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 7 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 7 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 7 |
| BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA..... | 8 |
| 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 8 |
| 2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia | 9 |
| 2.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia | 10 |
| 2.2 Stres Kerja..... | 11 |
| 2.2.1 Gejala Stres Kerja | 12 |
| 2.2.2 Indikator Stres Kerja..... | 13 |
| 2.2.3 Dampak Stres Kerja..... | 14 |
| 2.2.4 Manajemen Stres Kerja..... | 16 |
| 2.3 Kinerja Karyawan | 18 |

| | |
|--|-----------|
| 2.3.1 Penilaian Kinerja Karyawan | 19 |
| 2.3.2 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan | 19 |
| 2.3.3 Indikator Kinerja karyawan | 20 |
| 2.4 Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan..... | 22 |
| 2.5 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 23 |
| 2.6 Peneliti Terdahulu | 24 |
| 2.7 Kerangka Konseptual..... | 25 |
| 2.8 Hipotesis..... | 26 |
| BAB 3 METODE PENELITIAN..... | 28 |
| 3.1 Tipe Penelitian..... | 28 |
| 3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian | 28 |
| 3.3 Jenis Data dan Sumber data | 29 |
| 3.3.1 Jenis Data..... | 29 |
| 3.3.2 Sumber Data | 29 |
| 3.4 Populasi dan Sampel..... | 30 |
| 3.4.1 Populasi..... | 30 |
| 3.4.2 Sampel | 30 |
| 3.5 Devinisi Operasional Variabel..... | 31 |
| 3.6 Teknik Pengumpulan Data | 33 |
| 3.7 Skala Pengukuran..... | 33 |
| 3.8 Uji Instrumen Data..... | 34 |
| 3.8.1 Uji Validitas | 34 |
| 3.8.2 Uji Reliabilitas | 35 |
| 3.8.3 Uji Normalitas..... | 36 |
| 3.9 Teknik Analisis Data..... | 36 |
| 3.9.1 Analisis Regresi Linier Sederhana..... | 36 |
| 3.9.2 Uji Hipotesis | 37 |
| 3.9.3 Koefisien Determinasi | 38 |

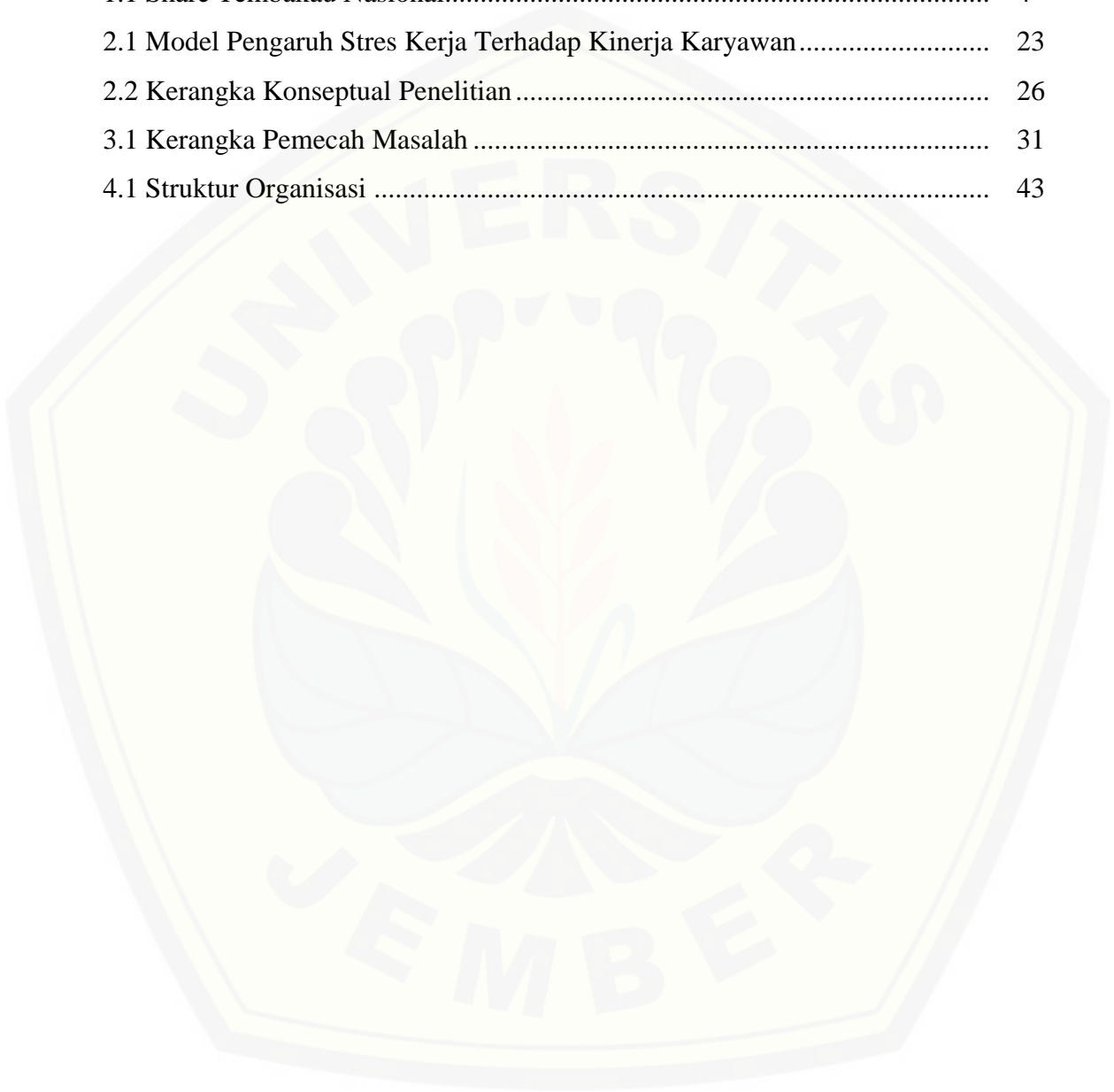
| | |
|---|-----------|
| 3.10 Penarikan Kesimpulan | 38 |
| 3.11 Kerangka Pemecah Masalah | 38 |
| BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 41 |
| 4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian | 41 |
| 4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan | 41 |
| 4.1.2 Visi dan Misi | 42 |
| 4.1.3 Struktur Organisasi | 43 |
| 4.2 Karakteristik Responden..... | 44 |
| 4.3 Deskripsi Variabel | 47 |
| 4.3.1 Variabel Stres Kerja..... | 47 |
| 4.3.2 Variabel Kinerja Karyawan | 49 |
| 4.3 Uji Instrumen Data..... | 51 |
| 4.4.1 Uji Validitas..... | 51 |
| 4.4.2 Uji Reliabilitas | 53 |
| 4.4.3 Uji Normalitas Data..... | 54 |
| 4.4 Analisis Data..... | 54 |
| 4.5.1 Uji Regresi Linier Sederhana..... | 54 |
| 4.5.2 Uji Hipotesis | 55 |
| 4.5 Pembahasan..... | 56 |
| BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN..... | 59 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 59 |
| 5.2 Saran | 59 |
| DAFTAR PUSTAKA | 60 |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan | 5 |
| Tabel 1.3 Data Produksi | 6 |
| Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu | 25 |
| Tabel 3.1 Data Karyawan Gudang Pengolahan | 31 |
| Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel..... | 32 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin | 45 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Usia..... | 45 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan | 46 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Menurut Lama Kerja | 47 |
| Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Stres Kerja..... | 48 |
| Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan | 49 |
| Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Stres Kerja | 51 |
| Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan..... | 52 |
| Tabel 4.9 Uji Realibilitas | 53 |
| Tabel 4.10 Uji Regresi Linier Sederhana..... | 54 |
| Tabel 4.11 Uji Hipotesis | 55 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|---------|
| 1.1 Share Tembakau Nasional..... | 4 |
| 2.1 Model Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 23 |
| 2.2 Kerangka Konseptual Penelitian..... | 26 |
| 3.1 Kerangka Pemecah Masalah..... | 31 |
| 4.1 Struktur Organisasi..... | 43 |



BAB I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi salah satu sumber keunggulan untuk mencapai efisiensi dan efektifitas dalam mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Tujuan tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif dari karyawan, karena karyawanlah yang menjadi perencana, pelaku, dan penentu dalam memajukan perusahaan sehingga mendapatkan hasil yang maksimal. Manajemen sebuah perusahaan dituntut untuk mengembangkan cara atau upaya untuk mempertahankan karyawan pada produktivitas yang tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawannya. Kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2001:67). Jika kinerja karyawan baik maka akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Oleh karena itu, kinerja perusahaan tergantung bagaimana karyawan berperan dalam melaksanakan segala tugas-tugas yang dibebankan dalam bekerja. Dengan demikian, organisasi atau perusahaan jelas memerlukan karyawan yang memiliki kualitas, profesional, dapat dipercaya dalam menjalankan kewajiban yang ditanggungkan kepadanya dan setiap kinerja karyawan dapat dipastikan memenuhi standar kualitas. Secara umum kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah apabila karyawan mampu menghadapi kesulitan baik di dalam maupun diluar perusahaan. Kinerja adalah hasil yang dicapai menurut ukuran yang telah ditentukan dalam sebuah pekerjaan. Kinerja seorang karyawan akan

baik apabila karyawan tersebut mempunyai keahlian tinggi, disiplin dalam bekerja, tingkat kemampuan yang baik, dan mampu bekerja dibawah tekanan. Apabila karyawan mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula. Masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam bekerja adalah stres. Di kehidupan sehari-hari terutama dalam aktivitas bekerja, dimana di dalamnya terdapat berbagai kebutuhan dan tuntutan serta masalah yang sangat kompleks, banyak karyawan yang mengalami stres saat bekerja. Stres tersebut jika dibiarkan berlarut-larut dapat mengganggu kesehatan baik kesehatan jasmani maupun kesehatan mental.

Stres saat bekerja disebabkan karena banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi karyawan saat bekerja. Di dalam lingkungan kerja, ketegangan yang sering dialami oleh karyawan akan mengganggu situasi kerja serta konsentrasi dalam menyelesaikan tugasnya, diantaranya adalah tekanan untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan situasi kerja, masalah admistrasi, sistem manajemen yang tidak sesuai, perebutan kedudukan, perencanaan kerja yang kurang baik, beban kerja yang bertambah dan segala sesuatu yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Keadaan itu dapat mengakibatkan menurunnya kinerja yang tentunya sangat merugikan diri karyawan dan perusahaan. Selain tekanan yang berasal dari lingkup intern perusahaan, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan rasa kecemasan pada karyawan, antara lain berupa konflik antara masalah pekerjaan dan masalah rumah tangga, masalah keuangan, rintangan karier, sikap yang merusak diri, kegagalan dalam meningkatkan kemampuan, dan segala masalah yang menyangkut diri karyawan tersebut. Dampaknya adalah kinerja karyawan akan menurun, karena stres kerja mengganggu pelaksanaan pekerjaan dan karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, sehingga tidak mampu mengambil keputusan, serta perilaku menjadi tidak menentu dan akhirnya karyawan mengalami gangguan, baik fisik maupun mental. Menurut Handoko (1998:200) stres dapat diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan.

Stres kerja mempunyai pengaruh yang positif dan negatif bagi karyawan. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk membantu atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres yang dialami oleh karyawan tersebut. Mangkunegara (2001:157) mengungkapkan penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antar pegawai dengan pemimpin dan frustrasi dalam kerja.

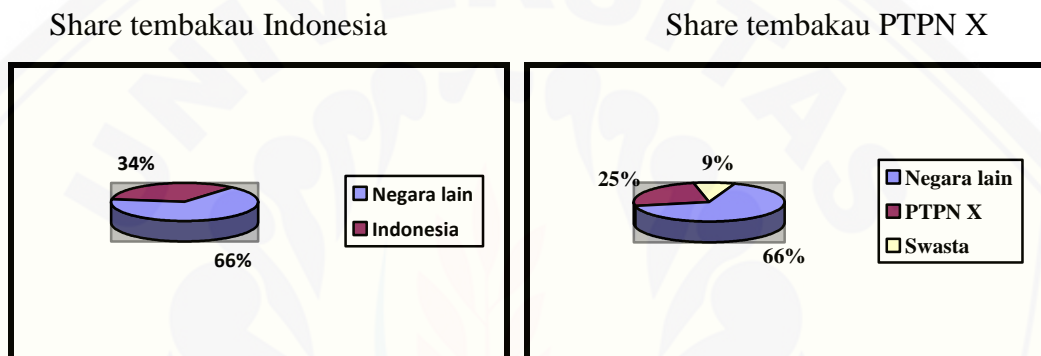
Stres kerja merupakan aspek penting terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja yang tinggi sehingga perusahaan tersebut dapat dikatakan perusahaan yang kompeten dan dapat memperoleh keuntungan. Tetapi, bila kinerja menurun dapat mengakibatkan perusahaan merugi. Robbin (2007:801) menyatakan stres kerja dalam jangka pendek dapat berpengaruh buruk terhadap kinerja karyawan jika hal tersebut tidak ditangani secara serius oleh perusahaan. Sedangkan dalam jangka panjang, stres kerja yang tidak mampu lagi dikendalikan oleh karyawan berdampak pada keluarnya karyawan dari perusahaan. Gejala stres pada karyawan antara lain sakit kepala, tekanan darah tidak stabil, gangguan tidur, gangguan pernapasan, hipertensi, serangan jantung, sulit tidur, gelisah, mudah tersinggung dan sering membuat kesalahan dalam bekerja. Stres dalam bekerja juga dapat menimbulkan kecelakaan kerja, terutama pada karyawan dengan tuntutan beban kerja yang tinggi. Kecelakaan kerja ditimbulkan dari tindakan yang kurang hati-hati karena kondisi kesehatan jiwa yang kurang optimal pada saat bekerja.

Salah satu industri yang patut mendapatkan perhatian saat ini adalah industri tembakau. Tembakau merupakan salah satu komoditas perkebunan dan perdagangan yang penting di Indonesia dan negara di dunia. Industri tembakau di Indonesia berkembang pesat sejalan dengan meningkatnya permintaan konsumen. Meski bukan komoditi pangan, tembakau dianggap sangat vital tidak hanya petani namun juga negara. Sejumlah negara tercatat sebagai penghasil tembakau terbesar

di dunia termasuk Indonesia yang menjadikan perkebunan tembakau sebagai salah satu pemasukan negaranya.

PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) merupakan salah satu perusahaan umum milik negara yang bergerak dibidang agribisnis sebagai produsen tembakau. Mayoritas tembakau yang dikembangkan adalah tembakau berkualitas ekspor untuk memenuhi kebutuhan pasar cerutu dunia. Berikut merupakan share tembakau PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) di pasar dunia:

Gambar 1.1 Share Tembakau Nasional



Sumber: Statistik Perkebunan Indonesia, data diolah (2017)

Gambar tersebut menunjukkan bahwa tembakau cerutu Indonesia memegang 34 % dari kebutuhan bahan cerutu dunia dan 25 %-nya berasal dari PT. Perkebunan Nusantara X (Persero). PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember merupakan salah satu unit usaha PT. Perkebunan Nusantara X yang mengusahakan jenis Tembakau Bawah Naungan (TBN) yang diproduksi menjadi bahan baku tembakau cerutu. Perusahaan memperkerjakan 267 karyawan dan tenaga kerja lepas sekitar 1500 orang. Berikut merupakan data jumlah karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember:

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan

| No | Bagian Kerja | Jumlah Karyawan |
|--------|---------------------------|-----------------|
| 1 | Tanaman | 104 |
| 2 | Pengolahan | 30 |
| 3 | Keuangan, SDM, Umum (KSU) | 133 |
| Jumlah | | 267 |

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember (2017)

Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember dibagi menjadi 3 bagian. Tanaman bertugas untuk segala proses penanaman dan perawatan tanam tembakau, pengolahan adalah karyawan yang memiliki tugas pengolahan tembakau setelah panen hingga menjadi tembakau siap ekspor, dan KSU merupakan karyawan yang bertugas pada bagian Keuangan, Sumber Daya Manusia, dan Umum.

Fokus pada penelitian ini adalah pada bagian gudang pengolahan PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember. Gudang pengolahan merupakan tahapan lanjutan dari proses produksi setelah panen tanaman yang mempunyai tugas pokok yang meliputi tahap rompos, fermentasi, sortasi, *packing*, hingga menjadi tembakau siap jual. Gudang pengolahan tembakau di PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember masih mengalami kendala dalam proses produksi, keadaan tersebut dapat dilihat dari target perusahaan yang tidak tercapai. Ukuran pencapaian target pada gudang pengolahan sangat dipengaruhi dengan kebutuhan akan karyawan yang terampil dan tingkat ketelitian yang tinggi dalam tahap rompos, fermentasi, dan sortasi. Tahapan produksi di gudang pengolahan mempunyai tingkat kesulitan yang tinggi, apabila ada kesalahan sedikit maka konsumen akan mengembalikan produk bahkan akan berhenti untuk pemesanan. Kondisi tersebut menjelaskan bahwa tingkat ketelitian dan kejelian serta karyawan yang terampil dalam proses produksi di gudang pengolahan menjadi kebutuhan yang paling penting bagi karyawan. Hal ini diperkuat dengan data produksi di gudang pengolahan PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Kebun Ajong Gayasan Jember:

Tabel 1.2 Data Produksi

| Tahun | Target (kg) | Realisasi (kg) |
|-------|-------------|----------------|
| 2013 | 457.813 | 363.112 |
| 2014 | 624.357 | 505.941 |
| 2015 | 596.748 | 719.903 |
| 2016 | 623.539 | 493.155 |

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember (2017)

Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa hasil pengolahan tembakau selama 4 tahun terakhir mengalami kondisi yang tidak stabil. Keadaan ini diakibatkan karena menurunnya kinerja karyawan yang disebabkan karena permasalahan stres kerja yang dialami karyawan. Tingkat ketelitian dan kurangnya tenaga kerja terampil memberikan kerusakan pada hasil akhir tembakau yang akan dipasarkan, sehingga target perusahaan sangat sulit untuk tercapai. Selain itu dengan target yang sangat tinggi, karyawan akan mengalami kelelahan yang berdampak kepada kondisi fisik dan psikologis karyawan karena akan menimbulkan suatu perasaan tidak nyaman dalam bekerja yang dirasakan oleh karyawan bersumber dari berbagai tekanan, beban pekerjaan yang terlalu tinggi dan seringkali kontribusi karyawan terhadap perusahaan tidak sebanding dengan apa yang diterima oleh karyawan, sehingga karyawan akan mengalami stres kerja. Dampak dari timbulnya stres kerja akan mengakibatkan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya, terkadang tuntutan kerja yang tinggi dapat membuat dorongan terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja, namun tidak sedikit karyawan yang mengalami stres kerja bersumber pada pekerjaan. Seperti yang diketahui bahwa gudang pengolahan tembakau PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember mempunyai target kerja tersendiri, standar kualitas yang tinggi serta membutuhkan ketelitian dalam proses pengolahan tembakau sehingga dapat memicu stres kerja, oleh karena itu perusahaan diharapkan dapat mengatasi stres kerja yang di alami oleh karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gudang Pengolahan Pada PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Kebun Ajong Gayasan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut yaitu: Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan gudang pengolahan pada PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Kebun Ajong Gayasan Jember?

1.3 Tujuan dan Manfaat

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan gudang pengolahan pada PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Kebun Ajong Gayasan Jember.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan pengenalan wawasan baru oleh pihak-pihak terkait mengenai hasil penelitian yang diteliti. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

b. Bagi Perusahaan

diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan masukan yang sangat bermanfaat bagi perusahaan.

c. Bagi Akademik

Sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya yang memiliki relevansi dengan penelitian ini. Serta tambahan referensi untuk keperluan studi yang berkaitan dengan stres kerja.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur penunjang organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang menggerakkan di lingkungan suatu organisasi. Mengingat bahwa betapa pentingnya sumber daya manusia untuk kemajuan sebuah organisasi, maka organisasi dituntut untuk dapat memaksimalkan fungsi dan perannya yang tidak lepas dari proses manajemen. Menurut Handoko (2000:25) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, dan penggunaan sumber daya organisasi agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang lebih berfokus pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Mangkunegara (2001:2) mengungkapkan manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Sedangkan menurut Menurut Hasibuan, (2006:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan, kepuasan karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas, dapat dijelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mendayagunakan

manusia dalam memperoleh, memajukan, mengembangkan, dan memelihara tenaga kerja sampai sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia memiliki posisi yang strategis dalam organisasi, artinya manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tujuan. Manajemen terhadap sumber daya manusia secara maksimal diperlukan untuk mencapai kondisi yang lebih baik sehingga tercipta sumber daya manusia yang berkualitas.

2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen merupakan acuan dasar oleh manajer/pemimpin sebagai bentuk proses manajemen dalam menjalankan kegiatan untuk mengelola sumber daya manusia dalam mencapai tujuan. Fungsi manajemen dalam organisasi atau perusahaan berbeda-beda, dikarenakan kompleksnya organisasi serta jumlahnya yang banyak, serta perkembangan lapangan usaha dan organisasi yang berbeda pula. Menurut Mangkunegara (2001:2) fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

- a. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari:
 - 1) Perencanaan sumber daya manusia
 - 2) Analisis jabatan
 - 3) Penarikan pegawai
 - 4) Penempatan kerja
 - 5) Orientasi kerja
- b. Pengembangan tenaga kerja mencakup:
 - 1) Pendidikan dan pelatihan
 - 2) Pengembangan karier
 - 3) Penilaian prestasi kerja
- c. Pemberian balas jasa mencakup:
 - 1) Balas jasa langsung yang terdiri dari gaji dan insentif
 - 2) Balas jasa tidak langsung yang terdiri dari keuntungan dan kesejahteraan

- d. Integerasi mencakup
 - 1) Kebutuhan karyawan
 - 2) Motivasi kerja
 - 3) Kepuasan kerja
 - 4) Disiplin kerja
 - 5) Partisipasi kerja
- e. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup:
 - 1) Komunikasi kerja
 - 2) Kesehatan dan keselamatan kerja
 - 3) Stres kerja
 - 4) Pengendalian konflik kerja
 - 5) Konseling kerja
- f. Pemberhentian tenaga kerja

Seperti yang sudah diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia pada dasarnya memegang peranan yang sangat vital bagi terwujudnya tenaga kerja yang produktif, efektif, dan efisien. Dalam hal ini manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi dalam untuk pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada setiap karyawan serta dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan perusahaan dan pengembangan karyawan.

2.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Alwi (2001:38) mengungkapkan bahwa peran manajemen sumber daya manusia dalam membangun kemampuan organisasi dan memperthankan keunggulan kompetitif melalui faktor manusia dapat terwud dengan tindakan melalui proses implementasi strategi, menjadi bagian dari kesatuan strategi, dan berperan dalam menghadapi perubahan. Sedangkan menurut Hasibuan (2002:106) terdapat tujuh pentingnya manajemen sumber daya manusia, yaitu:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan.

- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Memberikan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan

Berdasarkan penjelasan di atas, manajemen sumber daya manusia memegang peranannya dalam pencapaian tujuan perusahaan secara terpadu. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya memperhatikan kepentingan perusahaan, tetapi juga memperhatikan kepentingan karyawan, pemilik dan masyarakat luas. Berbagai kegiatan dalam rangka manajemen sumber daya manusia seperti yang dikemukakan diatas apabila terlaksana secara keseluruhan akan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan. Pelaksanaan bebrbagai fungsi sumber daya manusia sebenarnya bukan hanya dapat menciptakan sumber daya manusia yang produktif mendukung tujuan perusahaan, akan tetapi menciptakan suatu kondisi yang lebih baik sehingga meningkatkan potensi dan semangat sumber daya manusia dalam berkarya.

2.2 Stres Kerja

Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa banyaknya pekerjaan dengan segala tekanan yang berada di dalamnya membuat karyawan harus mampu meningkatkan kinerjanya dalam bekerja, serta mampu mengendalikan diri dalam situasi apapun. Karena jika karyawan tidak mampu, akan menimbulkan stres kerja yang berakibat pada menurunnya kinerja seorang karyawan. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Jika karyawan mengalami stres yang terlalu besar maka akan dapat mengganggu kemampuan karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungannya dan pekerjaan yang akan dilakukan. Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien dalam bekerja. Akibat adanya stres kerja tersebut karyawan merasakan rasa nervous, rasa cemas dan peningkatan ketegangan pada emosi. Selain itu stres juga dapat

mengakibatkan gangguan kesehatan karyawan dalam bekerja, baik secara fisik maupun emosional. Menurut Mangkunegara (2005:87) menyatakan stres kerja sebagai berikut:

“stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dapat menimbulkan emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan”.

Menurut Siagian (2005:300) menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, jalan pikiran dan kondisi seseorang. Stres yang tidak teratasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerjanya.

Berdasarkan definisi di atas stres kerja merupakan suatu kondisi yang merefleksikan rasa tertekan yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir seorang karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya sehingga menurunkan tingkat kinerja karyawan dalam bekerja dan menghambat tujuan perusahaan.

2.2.1 Gejala Stres Kerja

Gejala stres kerja dapat dilihat dari gejala-gejala fisik maupun psikis. Gejala fisik yang ditimbulkan diantaranya ditandai dengan sakit kepala, sakit perut, hipertensi, insomnia, mudah lelah dan lain-lain. Sedangkan gejala psikis dari stres meliputi gelisah atau rasa kecemasan, kurang konsentrasi saat bekerja, sikap pesimis, malas, sering marah atau bersikap agresif (Mashudi, 2012:68). Sedangkan menurut Coy (1993), (dalam Anatan, 2009) mengemukakan gejala-gejala yang ditimbulkan stres kerja antara lain:

- a. *Physychal problem*, meliputi penyakit dan gangguan kesehatan seperti kadar gula naik, denyut jantung naik, tekanan darah naik, dan kolesterol

- b. *Psychological problem*, meliputi reaksi-reaksi yang bisa muncul seperti kesulitan berkonsentrasi, mudah marah, sulit untuk rileks, perasaan gelisah, kebosanan, depresi, kekecewaan, harga diri rendah, perasaan terpencil.
- c. *Behavior problem*, meliputi penarikan diri dari lingkungan karena adanya kesulitan menjalin hubungan dengan orang lain diantaranya menggunakan obat penenang, mabuk-mabukan, dan merokok terus-menerus.
- d. *Cognitive problem*, kemampuan untuk mengambil keputusan rendah, sulit berkonsentrasi dalam bekerja.
- e. *Organizational problem*, meliputi tingkat kepuasan kerja menurun, komitmen dan loyalitas terhadap pekerjaan menurun, produktivitas menurun sehingga mengakibatkan tingkat absen dan kinerja menurun.

2.2.2 Indikator Stres Kerja

Indikator dimaksudkan untuk mengukur dan mengetahui tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan dalam bekerja. Menurut Robbin (2006:138) faktor-faktor yang dapat digunakan sebagai pengukuran stres kerja antara lain sebagai berikut:

- a. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja dan tata letak fisik
- b. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu perusahaan.
- c. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.
- d. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai oleh struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, wewenang, dan tanggung jawab.
- e. Kepemimpinan, memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dijelaskan bahwa indikator stres kerja digunakan semata-mata dimaksudkan untuk mengukur tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan serta mengetahui penyebabnya sehingga diharapkan manajer maupun karyawan dapat menghadapi segala situasi dan kondisi pada saat stres tersebut dirasakan. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan adalah tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, dan kepemimpinan. Sedangkan struktur organisasi tidak digunakan sebagai indikator. Alasan peneliti tidak menggunakan struktur organisasi sebagai indikator dikarenakan pengertian indikator struktur organisasi sudah mencakup kepada indikator yang lain.

2.2.3 Dampak Stres Kerja

- a. Menurut Gibson (1996:363), dampak dari stres kerja banyak dan bervariasi. Ada dua dampak yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan yaitu dampak positif dan negatif. Dampak positif dari stres kerja diantaranya motivasi diri, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik. Meskipun demikian, lebih banyak efek yang mengganggu dan secara potensial akan merugikan karyawan dan perusahaan. Ada 5 kategori efek dari stres kerja, yaitu:
 - 1) Subyektif, berupa kekhawatiran atau kecemasan, agresif, rasa bosan, depresi, frustasi, kehilangan kendali dalam emosi, gugup dan kesepian.
 - 2) Perilaku, berupa perasaan kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, dan sering melakukan kesalahan
 - 3) Kognitif, berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian dan sangat sensitif terhadap hambatan dan kritik.
 - 4) Fisiologis, berupa tekanan darah meningkat, sering berkeringat, kandungan glukosa darah meningkat, jantung tidak stabil.
 - 5) Organisasi, berupa produktifitas kerja menurun, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

- b. Menurut Handoko (1998:201) menyatakan bahwa stres juga dapat membantu atau menjadi fungsional, tetapi juga bisa berperan disfungsional atau merusak kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres yang dialami oleh karyawan pada saat bekerja. Stres juga dapat meningkatkan kinerja karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber dayanya dalam memenuhi berbagai kebutuhan pekerjaan supaya dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- c. Menurut Robbins (2003:194) mengelompokkan konsekuensi atau akibat yang ditimbulkan oleh stres menjadi tiga klasifikasi, yaitu
- 1) Gejala fisiologi, gejala ini menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan serangan jantung
 - 2) Gejala psikologi, gejala ini menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Gejala ini merupakan efek yang paling sederhana dan paling jelas oleh stres. Akibat dari gejala lainnya misalnya depresi, gelisah, ketegangan, kecemasan, mudah marah, bosan, dan suka menunda-nunda pekerjaan.
 - 3) Gejala perilaku, mencakup perubahan terhadap produktivitas, absensi, sikap dan tingkat keluar- masuknya karyawan, peningkatan kebiasaan merokok dan konsumsi alkohol, gelisah dan gangguan tidur.

Stres terlalu tinggi dapat menurunkan kinerja, mengganggu pelaksanaan pekerjaan karyawan. Karyawan akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Menjadi tidak mampu dalam mengambil keputusan dan perilakunya tidak disiplin yang mengakibatkan sakit dan bahkan menyebabkan karyawan tersebut mundur dari pekerjaannya.

2.2.4 Manajemen Stres Kerja

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampaknya yang negatif. Manajemen stres lebih daripada sekedar mengatasinya, yakni lebih belajar bagaimana cara menanggulangnya secara efektif dan tepat. Pengelolaan stres dalam perusahaan sangatlah penting dimana karyawan maupun perusahaan akan mengalami dampak dari stres tersebut. Pengelolaan stres yang baik akan berpengaruh positif bagi organisasi atau perusahaan maupun karyawan. Sedangkan pengelolaan yang buruk akan berdampak negatif bagi organisasi atau perusahaan maupun karyawan.

Cara terbaik perusahaan dalam mengurangi stres kerja yakni dengan menangani penyebab- penyebabnya. Pimpinan harus dapat membantu karyawan untuk mengurangi stres dengan memindahkan (*transfer*) ke pekerjaan lain, mengganti dan menyediakan lingkungan kerja yang baru dan lebih nyaman. Latihan dan pengembangan karier dapat diberikan untuk membuat karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dan meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Menghindari stres menurut Mangkunegara (2001:157) dapat dilakukan cara sebagai berikut:

- a. Dukungan sosial, dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan kepuasan sosial kepada karyawan, misalnya mengajak bicara atau bercanda.
- b. *Biofeedback*, dilakukan melalui bimbingan medis yakni melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialami.
- c. Kesehatan pribadi, merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang berkesinambungan memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olah raga secara teratur.
- d. Meditasi, dilakukan melalui penenangan pikiran, dan olah raga pernafasan.

Perusahaan hendaknya juga membantu karyawan untuk memperbaiki kemampuan mereka dalam menghadapi stres. Komunikasi yang lebih baik bisa memperbaiki pemahaman karyawan terhadap situasi-situasi stres, dan program-program latihan dapat diselenggarakan untuk mengembangkan keterampilan dan sikap dalam menangani stres. Perlu diketahui bahwa meskipun stres dapat berperan positif dalam perilaku seseorang dalam pekerjaannya, perlu selalu diwaspadai agar jenis, bentuk dan intensitas stres itu berada pada tingkat yang dapat teratasi baik oleh karyawan secara mandiri maupun dengan bantuan perusahaan. Stres dapat meningkatkan kinerja atau menurunkan kinerja, tergantung seberapa besar stres yang dirasakan.

Siagian (2005:302) mengungkapkan bahwa pimpinan harus dapat membantu para karyawan untuk mengatasi stres yang dihadapi. Langkah-langkah yang dapat dilakukan meliputi sebagai berikut:

- a. Merumuskan kebijakan manajemen dalam membantu para karyawan dalam menghadapi stres
- b. Menyampaikan kebijakan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga karyawan mengetahui kepada siapa untuk dapat membantu mengatasi stres
- c. Melatih karyawan dalam mengenali dan menghilangkan sumber-sumber stres
- d. Membuka jalur komunikasi antara pimpinan dengan karyawan sehingga mereka benar-benar diikutsertakan dalam mengatasi stres
- e. Membantu kegiatan sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stres dapat diatasi sejak dini
- f. Menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga sumber stres yang berasal dari lingkungan kerja dapat diatasi
- g. Menyediakan jasa bantuan bagi karyawan apabila mereka mengalami stres kerja.

Manajemen stres berarti berusaha mencegah dan menanggulangi timbulnya stres, meningkatkan batas stres dari berbagai faktor dan akibat dari stres dengan

tujuan untuk mencegah berkembangnya stres jangka pendek menjadi stres jangka panjang atau stres yang kronis. Hal yang perlu diusahakan adalah mencegah serta mengatasi stres yang kronis, yang bersifat negatif dan merugikan karyawan.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya merupakan perilaku nyata yang dihasilkan oleh setiap orang sebagai prestasi yang diraihinya sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Kinerja digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu perusahaan. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu kinerja juga merupakan sarana penentu untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berikut ini adalah pengertian kinerja menurut para ahli.

Menurut Simamora (1995:327) mengemukakan bahwa “kinerja karyawan adalah tingkat terhadap dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2002:84) mengungkapkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati bersama.

Berdasarkan definisi di atas kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang telah dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan dalam periode tertentu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

2.3.1 Penilaian Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan harus dapat menyediakan suatu sarana untuk menilai kinerja karyawan dan hasil penilaian dapat digunakan sebagai informasi pengambilan keputusan manajer tentang kenaikan gaji, peningkatan kesejahteraan karyawan dan berbagai hal penting lainnya yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Rivai (2011:549) mengungkapkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

Perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu untuk mengevaluasi kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang sumber daya manusia di masa yang akan datang, dan sebagai alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, mengembangkan kemampuan dan memperkuat hubungan antar individu. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan menurut Siagian (2005:225), yaitu:

- a. Kemampuan karyawan
- b. Tujuan penilaian kinerja
- c. Tugas dan kriteria yang ditetapkan
- d. Penilaian dilakukan secara berkala
- e. Penilaian dijadikan sebagai bahan pertimbangan

Berdasarkan uraian di atas penilaian kinerja sebagai faktor pendorong bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya yang mengacu pada pencapaian standar kerja, produksi yang dihasilkan, serta sikap dan ketepatan karyawan dalam bekerja.

2.3.2 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Mulyadi (2001:416) menyatakan bahwa ada 5 manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Mengelola operasional organisasi secara efektif dan efisien melalui motivasi karyawan secara maksimal.
- b. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer dan pemberhentian.
- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- d. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja karyawan.
- e. Menyediakan dasar bagi pendistribusian penghargaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa adanya berbagai masalah yang ada pada diri karyawan serta apa saja yang harus dilakukan oleh karyawan. Dengan demikian perusahaan akan mendapatkan timbal balik sesuai dengan harapan dan tujuan yang diinginkan.

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Sebuah organisasi didirikan tentunya dengan suatu tujuan tertentu. Sementara tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya akan dapat dicapai jika karyawan tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya. Artinya, pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang karyawan harus memahami indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir pekerjaannya. Mangkunegara (2009:70) mengungkapkan kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator kinerja sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja, sebagai penilaian terhadap seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas kerja, seberapa lama karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dalam menyelesaikan.
- c. Keterampilan kerja, mengukur seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Indikator digunakan untuk mengukur keadaan atau kemungkinan terkait perubahan-perubahan yang terjadi dan mempengaruhi kinerja karyawan. Tentunya perusahaan menginginkan karyawannya mempunyai kinerja yang tinggi. Mangkunegara (2000:73) menyatakan bahwa ada 6 karakteristik karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, yaitu:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Karakteristik karyawan memiliki kinerja yang tinggi menurut Mink dalam Raharjo (2005:126) menyebutkan beberapa karakteristik karywan yang memiliki kinerja tinggi, antara lain:

- a. Berorientasi pada prestasi, karyawan memiliki keinginan yang kuat membangun mimpi tentang apa yang mereka inginkan untuk dirinya.
- b. Karyawan memiliki rasa percaya diri dan sikap mental yang positif untuk mengarahkannya bertindak dengan tindak kepercayaan diri yang baik.
- c. Dapat mengendalikan diri dalam situasi apapun
- d. Kometensi, karyawan mampu mengembangkan diri atau kemampuan spesifik serta kompetensi berprestasi dalam daerah pilihan mereka.
- e. Persisten, karyawan memiliki piranti kerja, didukung oleh suasana psikologis dan pekerja keras terus-menerus.

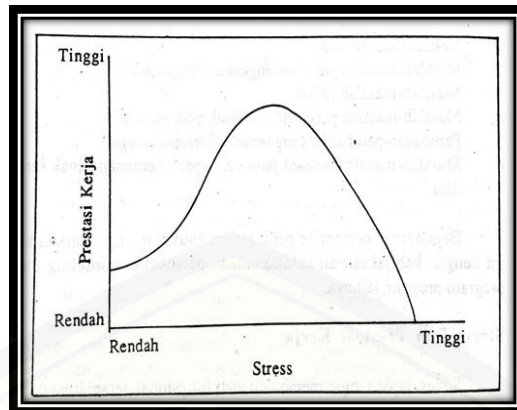
Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa adanya indikator kinerja digunakan semata-mata dimaksudkan untuk mengukur tingkat kompetensi atau kemampuan karyawan dalam bekerja. Sehingga diharapkan karayawan dapat

memaksimalkan dan meningkatkan produktivitas kerjanya sesuai dengan harapan perusahaan.

2.4 Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan

Stres kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja tertentu. Stres saat bekerja akan memberikan pengaruh secara emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Jika seseorang mengalami stres yang terlalu besar maka akan dapat mengganggu kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaan yang akan dilakukannya, sehingga akan mengalami stres. Robbins (2007:801) menyatakan bahwa stres pada tingkatan rendah sampai sedang merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuan bereaksi. Pada saat itulah individu biasanya akan mampu melakukan tugasnya dengan lebih baik, lebih intensif, dan lebih cepat. Tetapi terlalu banyak stres akan menempatkan tuntutan yang tidak dapat dicapai atau kendala bagi seseorang yang mengakibatkan kinerjanya menurun. Stres tingkat rendah sekalipun dapat mempunyai hubungan yang negatif pada kinerja jangka panjang karena intensitas stres yang berkelanjutan dapat melemahkan sumber daya energinya. Stres ringan mungkin akan memberikan keuntungan bagi organisasi tetapi dari sudut pandang individu hal tersebut bukan merupakan hal yang diinginkan yang dipandang sebagai tekanan oleh karyawan.

Handoko (2012:202) menunjukkan model stres kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui model pada gambar 2.1 sebagai berikut:



Gambar 2.1 Model Stres Kerja – Kinerja Karyawan
Sumber: Handoko (2012:202)

Gambar 2.1 menunjukkan hubungan antara stres terhadap kinerja karyawan. bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada dan akhirnya kinerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja karyawan cenderung naik karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Namun, bila stres tersebut terlalu besar kinerja karyawan akan menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

2.5 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja adalah suatu konsekuensi yang berpengaruh dengan kejadian-kejadian di sekitar lingkungan kerja sehingga mengakibatkan suatu ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kemampuan kerja individu, baik secara fisik maupun psikologis. Stres kerja tidak hanya berpengaruh terhadap individu, tetapi juga organisasi. Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Salah satu yang menyebabkan timbulnya stres kerja adalah tuntutan tugas. Siagian (2005:301) menyatakan bahwa stres yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres yang tidak teratasi dapat menyebabkan pada suatu kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik karena stres yang berlanjut dan tidak ditangani. Stres akan mempengaruhi karyawan supaya mengarahkan segala kemampuannya untuk mempunyai kinerja yang tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

Penelitian melindasari (2015:63) juga menyatakan bahwa stres mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana hal-hal yang dapat menyebabkan terjadinya stres kerja adalah adanya tugas-tugas yang diberikan terkadang terlalu sulit dan kompleks, mendapat banyak tugas yang tidak mungkin terselesaikan dalam satu hari normal, serta tidak memahami sumbangan pekerjaan terhadap pencapaian target perusahaan secara keseluruhan. Hal-hal inilah yang menyebabkan stres kerja dapat memberikan hubungan yang negatif terhadap kinerja karyawan.

2.6 Peneliti Terdahulu

Tujuan dicantumkannya penelitian terdahulu adalah sebagai tambahan referensi yang diperlukan bagi peneliti sebagai salah satu bahan pemikiran dalam penelitian ini mengenai masalah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain sebagai pembandingan dalam mengkaji penelitian sekarang, diharapkan juga akan menjadi referensi terhadap penelitian yang akan dilakukan di kemudian hari. Adapun penelitian terdahulu yang digunakan oleh peneliti sebagai berikut:

- a) Pada penelitian Melindasari (2015) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Gresik. Konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah meminimalisir serta menanggulangi timbulnya stres dalam pekerjaan serta menciptakan kondisi dan suasana lingkungan kerja yang nyaman, baik dan kondusif. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen (lingkungan kerja dan stres kerja) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).
- b) Pada penelitian Nafisa (2015) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Serang. Konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menganalisis penyebab stres dalam lingkungan kerja serta akibatnya. Kesimpulan dari penelitian ini adapun stres yang dialami karyawan bersifat positif yaitu hasil dari respon

terhadap stres yang bersifat sehat dan membangun. Dikatakan stres bersifat positif karena titik stres tidak melebihi titik optimal.

Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

| No | Penelitian | Judul | Variabel | Metode Analisis | Hasil Penelitian |
|----|-----------------------|--|---|-----------------------------------|--|
| 1 | Melindasari (2015) | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Gresik | Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan | Analisis regresi Linier Berganda | Lingkungan kerja, dan Stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan |
| 2 | Nafisa (2015) | Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Serang | Stres Kerja dan Kinerja pegawai | Analisis Regresi Linier Sederhana | Adanya pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 68,4 % yang bersifat positif terhadap karyawan |
| 3 | Magfur Abinowo (2017) | Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada bagian Produksi Pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Ajong Gayasan Jember | Stres Kerja dan Kinerja Karyawan | Analisis Regresi Linier Sederhana | |

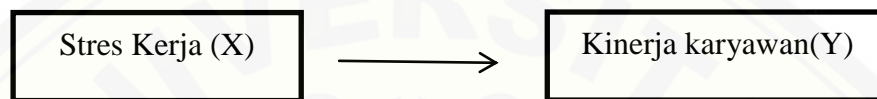
Sumber: Data diolah dari berbagai sumber, (2017)

2.5 Kerangka Konseptual

Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawannya. Di dalam perusahaan diperlukan adanya kinerja yang tinggi untuk meningkatkan mutu dan kualitas produktivitasnya. Oleh karena itu, supaya kinerja karyawan itu bisa meningkatkan, maka perusahaan juga harus memperhatikan tentang stres

kerja karyawan. Karena stres kerja di perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Menurut Uma dalam buku Sugiono (2013:60) mengemukakan bahwa seorang peneliti harus menguasai teori-teori ilmiah sebagai dasar menyusun kerangka pemikiran yang membuahkan hipotesis, jadi kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan.



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual
Sumber: Penulis 2017

Keterangan:

- 1) Variabel X: Stres Kerja, variabel bebas (yang mempengaruhi), unsur-unsur dari stres kerja yang dijadikan sebagai indikator variabel stres kerja diantaranya:
 - a. Tuntutan tugas
 - b. Tuntutan peran
 - c. Tuntutan Antar Pribadi
 - d. Kepemimpinan
- 2) Variabel Y: Kinerja, variabel terikat (yang dipengaruhi), unsur-unsur dari stres kerja yang dijadikan sebagai indikator variabel diantaranya:
 - a. Kualitas kerja
 - b. Kuantitas kerja
 - c. Keterampilan Kerja

2.6 Hipotesis

Menurut Beni (2008:145) hipotesis merupakan dugaan sementara yang mengandung pernyataan-pernyataan ilmiah, tetapi masih memerlukan pengujian. Oleh karena itu, hipotesis dibuat berdasarkan hasil penelitian masa lalu atau berdasarkan data-data yang telah ada sebelum penelitian dilakukan secara lebih

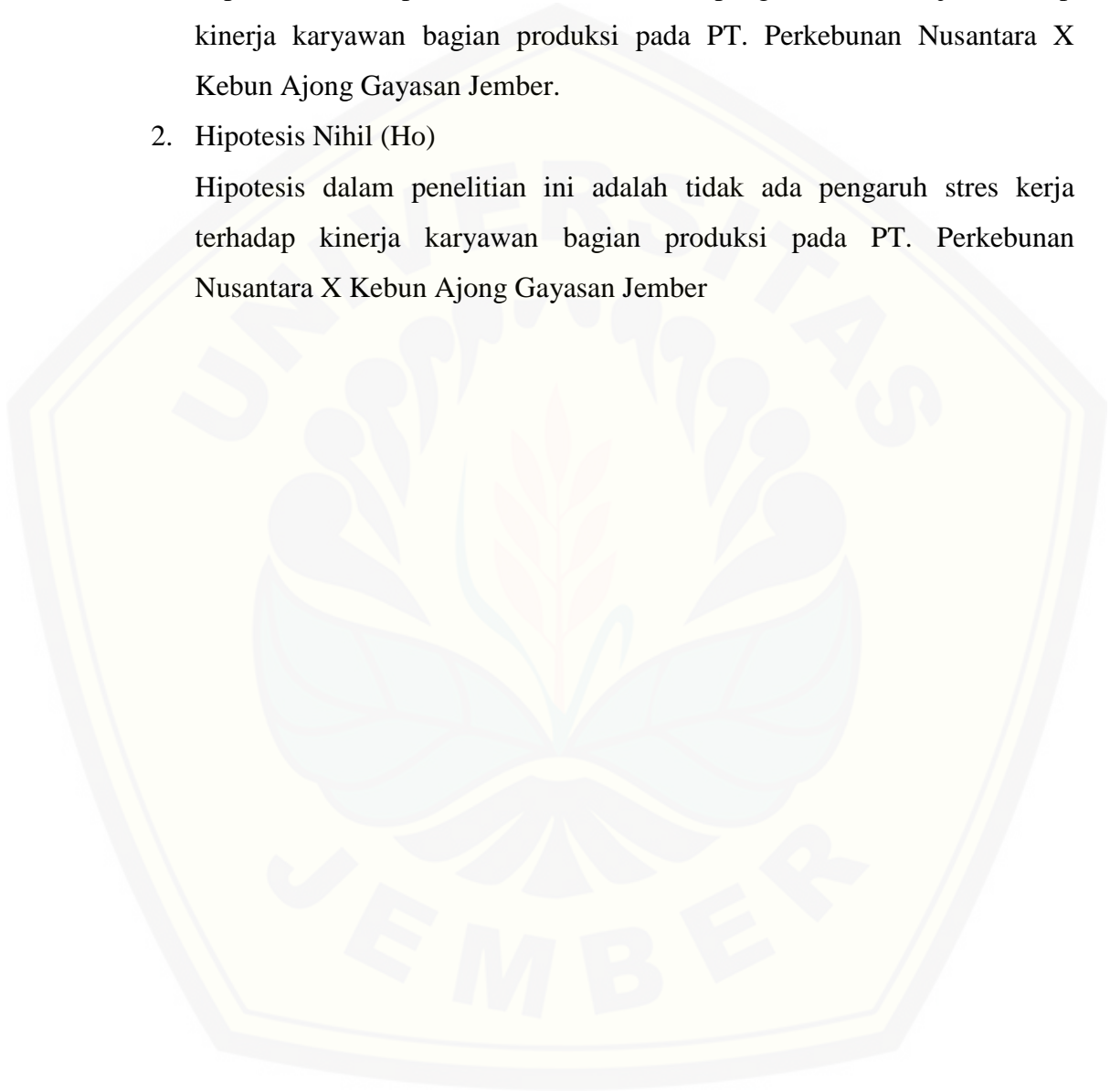
lanjut yang tujuannya menguji kembali hipotesis tersebut. Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Alternatif (H_a)

Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember.

2. Hipotesis Nihil (H_0)

Hipotesis dalam penelitian ini adalah tidak ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember



BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana dalam penelitian ini akan menggunakan angka dalam penyajian data dan analisis yang menggunakan uji statistika, yang dipandu oleh hipotesis tertentu, salah satu tujuan dari penelitian ini yaitu menguji hipotesis yang ditentukan sebelumnya. Pendekatan kuantitatif menurut Sugiyono (2008) adalah pendekatan ilmiah yang memandang suatu realitas itu dapat diklasifikasikan, konkrit, teramati, dan terukur, hubungan variabelnya bersifat sebab akibat dimana data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik.

Jenis penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian bersifat asosiatif dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Sugiyono (2003:11) mengungkapkan bahwa penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Pendekatan ini dapat membangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember yang beralamatkan di Jalan MH. Thamrin No. 143 Ajung, Jember. Waktu penelitian yang dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember akan dilakukan terhitung 30 hari sejak penerimaan ijin dari Lembaga Penelitian Universitas Jember.

3.3 Jenis Data dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data kuantitatif yang merupakan data yang berupa angka atau bilangan yang bisa dihitung atau diukur. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah jawaban kuesioner yang telah diolah.

3.3.2 Sumber Data

1) Sumber Primer

Sumber primer adalah sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2012:225). Sumber primer ini diperoleh langsung dari sumbernya yang dilakukan dengan cara mengumpulkan hasil jawaban dari penyebaran kuesioner. Selain itu, peneliti juga melakukan observasi lapangan dan mengumpulkan data dalam bentuk catatan tentang situasi PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember.

2) Sumber Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak memberikan informasi secara langsung kepada pengumpul data. Sumber data sekunder ini dapat berupa hasil pengolahan lebih lanjut dari data primer yang disajikan dalam bentuk lain atau orang lain (Sugiyono, 2012:225). Data sekunder biasanya berupa data yang telah berupa publikasi dan sudah dikumpulkan oleh pihak instansi lain/pihak-pihak lain, misalnya dokumen-dokumen, majalah, keterangan, dan publikasi lainnya. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan yang tersusun dalam arsip. Data sekunder ini digunakan untuk mendukung informasi data primer yang diperoleh baik dari wawancara, maupun dari observasi lapangan. Penulis juga menggunakan study pustaka dalam mendukung informasi dalam penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2008:116) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan maka populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap bagian gudang pengolah PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember yang berjumlah 30 orang. jika disesuaikan dengan latar belakang, peneliti memilih karyawan gudang pengolahan karena tingkat kualitas dan kuantitas bagian pengolahan sangat memengaruhi terhadap hasil output tembakau yang dihasilkan serta tingkat ketelitian dan capaian target yang terlalu tinggi memberikan dampak tersendiri terhadap kondisi fisik maupun psikologis karyawan. Alasan peneliti memilih karyawan tetap sebagai responden dikarenakan karyawan tersebut telah memiliki pengalaman lebih lama dan pengetahuan mendalam dalam bekerja, sehingga mempunyai tanggung jawab dan beban kerja yang lebih besar terhadap pekerjaannya daripada karyawan lainnya

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2008:116) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada di populasi tersebut, peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Suatu sampel dikatakan representatif apabila ciri-ciri sampel yang berkaitan dengan tujuan penelitian sama atau hampir sama dengan ciri-ciri populasinya. Selain itu sampel yang baik juga harus memenuhi syarat bahwa ukuran atau besarnya memadai untuk dapat meyakinkan kestabilan ciri-cirinya. Berapa ukuran sampel yang memadai tergantung pada sifat populasi dan tujuan penelitian. Dalam pemakaian metode ini dikarenakan jumlah karyawan bagian gudang pengolah

berjumlah 30 orang, maka populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel atau dapat dikatakan bahwa penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Berikut merupakan daftar karyawan gudang pengolahan PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Kebun Ajong Gayasan Jember:

Tabel 3.1 Data Karyawan Gudang Pengolahan

| No | Bagian | Jumlah |
|-------|-------------------------|--------|
| 1 | Asisten Manajer | 1 |
| 2 | Pemb. Asisten Manajer | 1 |
| 3 | Juru Tulis Pengolahan | 2 |
| 4 | Asisten Muda Pengolahan | 7 |
| 5 | Juru Teknis | 19 |
| Total | | 30 |

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan (2017)

3.5 Definisi Operasional Variabel

Sugiyono (2011:60-64) menyatakan variabel penelitian pada dasarnya adalah atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

| Konsep | Variabel | Indikator | Item |
|------------------|----------------------|---------------------------|--|
| Stres Kerja | Stres Kerja (X) | a. Tuntutan Tugas | 1) Kenyamanan dalam bekerja 2) Tata kerja yang membingungkan 3) Tata letak fisik |
| | | b. Tuntutan Peran | 1) Pekerjaan yang tidak jelas 2) Karyawan mengerjakan tugas diluar tugas utamanya |
| | | c. Tuntutan Antar Pribadi | 1) Hubungan yang tidak baik antar karyawan 2) Persaingan kerja antar karyawan |
| | | d. Kepemimpinan | 1) Gaya manajemen yang diterapkan memberikan rasa tegang, kecemasan dan tekanan terhadap karyawan |
| Kinerja Karyawan | Kinerja Karyawan (Y) | a. Kualitas Kerja | 1) Ketelitian dalam bekerja 2) Menyelesaikan pekerjaan sesuai standart perusahaan |
| | | b. Kuantitas Kerja | 1) Seberapa cepat karyawan menyelesaikan pekerjaan 2) Menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. |
| | | c. Keterampilan Kerja | 1) Karyawan tidak melakukan kesalahan dalam bekerja |

Sumber : Data diolah peneliti (2017)

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Bungin (2005:123) metode pengumpulan data adalah bagian instrumen pengumpulan data yang menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian. Tahap pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Observasi Menurut Sugiyono (2010:203) yaitu serangkaian pengumpulan data yang dilakukan peneliti secara langsung terhadap objek penelitian melalui mata telinga dan perasaan. Peneliti melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan.
- b. Kuesioner Menurut Sugiyono (2004:135) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab dan setiap pernyataan merupakan jawaban yang memiliki makna dalam menguji hipotesis.
- c. Wawancara merupakan salah satu cara pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi dengan melakukan tanya jawab secara lisan kepada pihak perusahaan. Hasil wawancara yang diperoleh adalah tentang stres kerja dan kaitannya dengan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan.

3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Sugiyono (2004:86) menyatakan bahwa “skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Pengukuran variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Sangat Benar : diberi skor 4
- b. Benar : diberi skor 3
- c. Tidak Benar : diberi skor 2
- d. Sangat Tidak Benar : diberi skor 1

Hadi (1991: 20) menjelaskan bahwa skala likert bisa dimodifikasi dari 5 jawaban menjadi 4 jawaban dengan menghilangkan jawaban netral berdasarkan hal-hal berikut ini.

- 1) Jawaban netral (kategori ditengah) mempunyai makna ganda. Biasanya diartikan belum dapat memutuskan sesuatu atau memberi jawaban atau bahkan ragu-ragu.
- 2) Tersedianya jawaban ditengah akan menimbulkan kecenderungan menjawab ketengah, terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungannya kearah setuju atau tidak setuju.
- 3) Maksud kategori menjadi 4 jawaban adalah untuk melihat kecenderungan jawaban responden kearah benar atau tidak benar. Jika disediakan 5 jawaban akan menghilangkan banyak data penelitian sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat diperoleh dari responden.

3.8 Uji Instrumen Data

Analisis pada penelitian kuantitatif merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul Sugiyono (2012:126). Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan dalam butir-butir suatu daftar pertanyaan/pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menurut Sugiyono (2004:109) mengungkapkan instrumen yang valid berarti alat ukur yang

digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Dalam penelitian ini menguji validitas instrumen dengan menggunakan rumus *product moment* untuk mendapatkan koefisien korelasi dari masing-masing indikator. Rumus *product moment* yang digunakan menurut Arikunto (2002:146) sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

X = Nilai indikator

Y = Nilai total

n = Jumlah sampel

3.8.2 Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen yang digunakan memberikan hasil data yang sama jika dilakukan kembali pada objek yang sama. Suatu pengukur dikatakan handal apabila sepanjang pengukur tersebut menghasilkan hasil-hasil yang konsisten.

Prayitno (2010:97) menegaskan bahwa uji reabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih. Dalam penelitian ini menguji realibilitas menggunakan rumus penghitungan *Cronbach Alpha* menurut Prayitno, sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

- a = Koefisien realibilitas
- r = Koefisien rata-rata korelasi antar variabel
- k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

3.8.3 Uji Normalitas Data

Normalitas data adalah syarat yang harus dipenuhi oleh suatu sebaran data sebelum analisis regresi. Hal ini berguna untuk menghasilkan model regresi yang baik. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal (gozhali, 2013). Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogrov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan sebesar 5%. Kriteria pengujia dengan melihat besaran *kolmogrov-smirnov test* adalah sebagai berikut:

- a. Jika signifikasi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal
- b. Jika signifikasi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal

3.9 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses dalam sebuah prosedur penelitian. Analisis data diperlukan untuk membuktikan atau mencari jawaban terhadap rumusan dan dugaan peneliti tentang variabel yang dipelajari. Hasil analisis inilah yang kemudian diambil kesimpulan jawaban yang berdasarkan pada kenyataan di lapangan. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.9.1 Regresi Linier Sederhana

Regresi merupakan salah satu cara untuk mengadakan suatu prediksi variabel yang tidak diketahui dari suatu variabel yang diketahui. Menurut Sugiyono (2004:204) regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan

fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Model regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y' = a + bX$$

Keterangan:

Y' = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Harga Y bila $X = 0$ (harga konstan)

b = angka arah atau koefisien regresi

X = subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Penelitian regresi linier sederhana digunakan sebagai metode statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel independen (stres kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

3.9.2 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi dari masing-masing variabel terikat yang terdapat dalam model. Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan uji statistik t . Menurut Prayitno (2010:68) uji statistik t digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Rumusnya yaitu sebagai berikut:

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Keterangan:

t = test signifikan dengan angka korelasi

b_i = koefisien regresi

$Se(b_i)$ = *standart error* dari koefisien korelasi

3.9.3 Uji R² (Koefisien Determinan)

Priyatno (2010:66) menjelaskan bahwa analisa determinasi digunakan untuk mengetahui pesentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel stres kerja (X) mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan (Y).

$$R^2 = \frac{\sum Y (b^1 \sum x_1 y + b^2 \sum x_2 y + b^3 \sum x_3 y + b^4 \sum x_4 y)}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

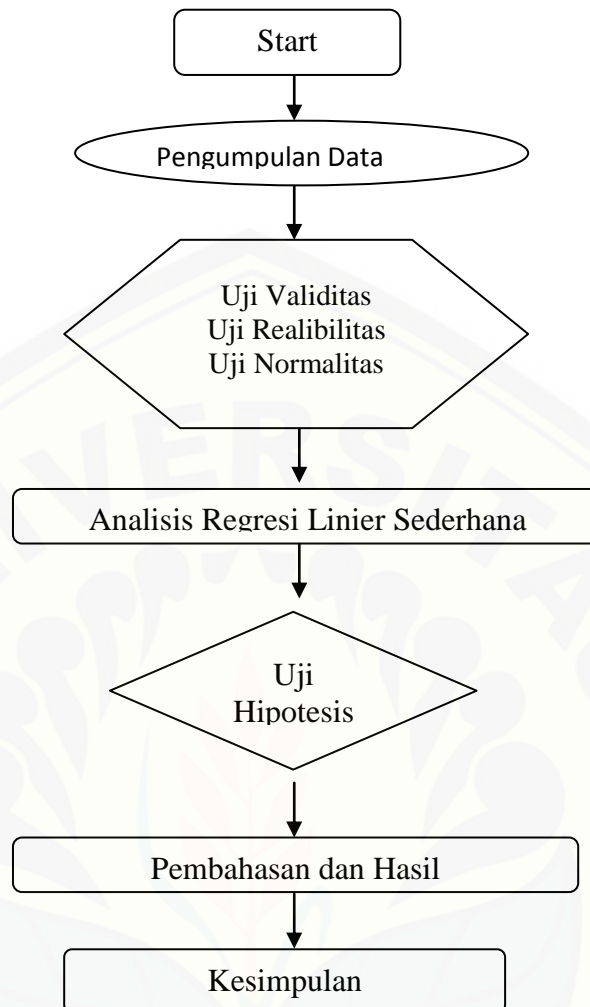
- R² = koefisien determinasi berganda
- Y = variabel terikat (dependent)
- X = variabel bebas (independent)
- b = koefisien regresi linier

3.10 Tahap Penarikan Kesimpulan

Tahap penarikan kesimpulan merupakan tahap akhir dari sebuah penelitian. Tahap ini dilakukan dengan penarikan kesimpulan dari data dan informasi yang telah diolah atau dianalisis untuk memecahkan permasalahan yang diteliti. Penelitian ini menggunakan metode deduktif yaitu penarikan kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum ke hal-hal yang bersifat khusus.

3.11 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecah masalah menggambarkan bagaimana perancangan pemecahan masalah dalam penelitian ini dari awal hingga akhir penelitian berdasarkan hasil dari keseluruhan penelitian. Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1 Diagram Kerangka Pemecahan Masalah
Sumber: Penulis (2017)

Keterangan:

- Start, yaitu tahap awal atau persiapan terhadap masalah yang akan diteliti.
- Pengumpulan data, yaitu tahap dimana peneliti mengumpulkan data melalui observasi, kuesioner, dan wawancara.
- Uji dan realibilitas dan normalitas merupakan tahap pengujian untuk mengevaluasi sejauh mana keabsahan data yang diperoleh dalam kuesioner yang telah disebar.
- Analisi Regresi Linier Sederhana, merupakan tahap untuk mengetahui pengaruh antara variable bebas terhadap variable terikat

- e. Uji Hipotesis, yaitu tahap atau prosedur yang dilakukan untuk melihat pengaruh di setiap variable yang diukur. Pengujian ini dilakukan dengan alat uji t.
- f. Pembahasan dan hasil, merupakan tahap pembahasan mengenai hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan.
- g. Kesimpulan, adalah tahap menarik kesimpulan dari hasil pembahasan mengenai penelitian ynhasg sudah dilakukan.



BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil regresi, diketahui bahwa stres kerja karyawan pengolahan PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi dan kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Aspek stres kerja yang berkontribusi besar dalam penelitian ini adalah beban pekerjaan yang terlalu besar sehingga membuat karyawan kelelahan saat bekerja berkaitan dengan kualitas dan kuantitas kerja yang berdampak pada hasil yang tidak maksimal dan target yang tidak tercapai. Peran karyawan yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya lebih berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan kerja karyawan. Karyawan akan maksimal dalam bekerja jika ditempatkan dalam pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan keterampilan kerjanya. Konflik kerja dan kepemimpinan berdampak pada kondisi psikologis karyawan, yaitu menurunkan motivasi dan semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka peneliti mengemukakan saran agar manajemen PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember untuk lebih memperhatikan kondisi karyawan dengan memberikan motivasi dan semangat kerja serta insentif terhadap karyawan agar kinerja karyawan terus meningkat serta memberikan kemudahan dalam pelaksanaan kerja agar permasalahan beban pekerjaan yang dirasakan karyawan terkait stres kerja dapat diminimalisir dan diatasi dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA**Buku**

- Alwi, Syarifudin. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif. Yogyakarta: BPFE
- Anathan, Lina. 2009. Mnajaemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern. Bandung: Alfabeta
- Arikunto, S. 2006. Prosedure Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek. Edisi Revisi VI. Jakarta: Rineka Cipta.
- Beni, Ahmad. 2008. Metode Penelitian. Bandung: Pustaka Setia
- Burhan, Bungin. 2005. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Kencana Persada
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro
- Gibson, Donnelly. 1996. Organisasi Perilaku Struktur Proses. Jakarta: Rupa Aksara
- Hadi, Sutrisno. 1991. Bimbingan Menulis Skripsi. Yogyakarta: Psikologi GAMA
- Hasibuan, Malayu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: BumiAksara
- _____. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: BumiAksara
- Handoko T. Hani. 1998. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- _____. 2003. Manajemen. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- _____. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosda karya.
- _____. 2005. Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: PT Remaja Rosda karya.
- _____. 2005. Evaluasi Kinerja. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- _____. 2009. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Remaja Rosda karya.

- Mashudi, Farid. 2012. Psikologi Konseling. Yogyakarta: Diva Press
- Mulyadi. 2001. Balanced Scorecard: Alat Manajemen Kontemporer Untuk Pelipatgandaan Kinerja Laporan Keuangan Perusahaan. Jakarta: Salemba Empat
- Munandar. 2001. Psikologi Industri dan Organisasi. Depok: Universitas Indonesia
- Prayitno, Dwi. 2010. Paham Analisa Statistik Dengan SPSS. Yogyakarta: MediaKom
- Raharjo, Adisasmita. 2005. Dasar-dasar Ekonomi. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktik. Jakarta. Raja Grafindo Persada
- Robin, P Stephen. 2003. Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Index
- Simamora, Henry. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN
- Sugiyono. 2003. Metode Penelitian Bisnis Edisi 1. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2004. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. Statistika Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Universitas Jember. 2012. Pedoman Penulisan Karya Ilmiah. Jember.: UPT Penerbitan Universitas Jember

Internet

<http://ptpn10.com> (Diakses pada 14 Desember 2017)

<http://ptpn10.co.id> (Diakses pada 14 Desember 2017)

LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Kuesioner

DAFTAR KUESIONER

Yth. bapak/ ibu. Dalam rangka memenuhi tugas akhir kuliah/ skripsi jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember, saya Magfur Abinowo memohon kesedian bapak/ ibu untuk mengisi lembar kuesioner berikut untuk digunakan sebagai data yang dijadikan hasil penelitian. Terima kasih atas partisipasi bapak/ibu dalam mendukung penelitian ini

Data Responden

Jenis Kelamin : Laki-laki/Wanita

Usia : tahun

Pendidikan Terakhir: SD/ SMP/ SMA/ Perguruan Tinggi

Lama Bekerja :

Petunjuk Pengisian

1. Bacalah pertanyaan dengan seksama
2. Isilah semua pertanyaan dengan memberi tanda (\checkmark) pada kolom sesuai dengan pilihan jawaban bapak/ibu
3. Pilihan jawaban yaitu Sangat Benar (SB), Benar (B), Tidak Benar (TB), dan Sangat Tidak Benar (STB)
4. Atas kesediaan menjawab kuesioner ini, kami ucapkan terima kasih

Hormat Saya,

Magfur Abinowo

**KUESIONER STRES KERJA
(VARIABEL X)**

| Indikator | No | Pernyataan | Jawaban | | | |
|------------------------|----|--|---------|----|---|----|
| | | | STB | TB | B | SB |
| Tuntutan Tugas | 1 | Dalam bekerja bapak/ibu selalu ditekan dengan banyak peraturan | | | | |
| | 2 | kurangnya sarana membuat bapak/ibu tidak dapat bekerja secara maksimal | | | | |
| | 3 | Kondisi lingkungan pekerjaan bapak/ibu membuat saya tidak nyaman bekerja | | | | |
| Tuntutan Peran | 4 | bapak/ibu merasa tidak jelas dengan tugas yang harus dikerjakan | | | | |
| | 5 | Pekerjaan yang bapak/ibu lakukan tidak sesuai dengan prosedur perusahaan | | | | |
| | 6 | Bapak/ibu mengerjakan tugas diluar tugas utama saya | | | | |
| Tuntutan Antar Pribadi | 7 | Konflik dengan teman kerja membuat bapak/ibu tidak nyaman saat bekerja | | | | |
| | 8 | Adanya persaingan dalam pekerjaan | | | | |
| | 9 | Komunikasi tidak terjalin baik antar karyawan satu dengan yang lain | | | | |
| Kepemimpinan | 10 | Pimpinan bapak/ibu bersifat berlebihan dalam melakukan pengawasan | | | | |
| | 11 | Pimpinan bapak/ibu tidak memperhatikan kondisi karyawannya | | | | |
| | 12 | Keputusan yang dibuat pimpinan membuat bapak/ibu tertekan | | | | |

**KUESIONER KINERJA KARYAWAN
(VARIABEL Y)**

| Indikator | No | Pernyataan | Jawaban | | | |
|--------------------|----|--|---------|----|---|----|
| | | | STB | TB | B | SB |
| Kualitas Kerja | 1 | Bapak/ibu menyelesaikan pekerjaan sesuai standart perusahaan | | | | |
| | 2 | Bapak/ibu menyelesaikan pekerjaan dengan benar | | | | |
| | 3 | Bapak/ibu tidak melukakan kesalahan dalam bekerja | | | | |
| Kuantitas Kerja | 4 | Bapak/ibu dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu | | | | |
| | 5 | Bapak/ibu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat | | | | |
| | 6 | Bapak/ibu dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari target perusahaan | | | | |
| Keterampilan Kerja | 7 | Bapak/ibu mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa ada kesalahan | | | | |
| | 8 | Bapak/ibu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan | | | | |
| | 9 | Bapak/ibu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan akurat | | | | |

Lampiran 2: Data Penelitian

Stres Kerja

| No | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | X11 | X12 | TOTAL |
|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
| 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 34 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 29 |
| 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 28 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 43 |
| 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 28 |
| 6 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 38 |
| 7 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 43 |
| 8 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 32 |
| 9 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 10 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 29 |
| 11 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 24 |
| 12 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 30 |
| 13 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 39 |
| 14 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 35 |
| 15 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 43 |
| 16 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 17 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 30 |
| 18 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 35 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 38 |
| 20 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| 22 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 23 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 32 |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 35 |
| 25 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 30 |
| 26 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 36 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 36 |
| 28 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 29 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 36 |
| 30 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 36 |
| TOTAL | 88 | 98 | 96 | 92 | 82 | 69 | 81 | 85 | 83 | 91 | 93 | 94 | |

Kinerja Karyawan

| No | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | TOTAL |
|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
| 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 23 |
| 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 23 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 22 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 33 |
| 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 23 |
| 6 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 29 |
| 7 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 33 |
| 8 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 21 |
| 9 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 29 |
| 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 22 |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 19 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 |
| 14 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 29 |
| 15 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 29 |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30 |
| 17 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 21 |
| 18 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 27 |
| 19 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 20 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 21 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 25 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 30 |
| 23 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 24 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 26 |
| 25 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 22 |
| 26 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 23 |
| 27 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 27 |
| 29 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 30 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 |
| Total | 86 | 89 | 72 | 92 | 90 | 99 | 84 | 92 | 87 | |

Lampiran 4: Tabel Uji Reliabilitas

[DataSet1]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .886 | 21 |

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|---------|--------|----------------|----|
| stres_1 | 2.9333 | .82768 | 30 |
| stres_2 | 3.3000 | .53498 | 30 |
| stres_3 | 3.2000 | .66436 | 30 |
| stres_4 | 3.1000 | .88474 | 30 |
| stres_5 | 2.7333 | .73968 | 30 |

| | | | |
|----------|--------|---------|----|
| stres_6 | 2.3000 | .74971 | 30 |
| stres_7 | 2.7000 | .79438 | 30 |
| stres_8 | 2.8667 | .73030 | 30 |
| stres_9 | 2.7667 | .43018 | 30 |
| stres_10 | 3.0333 | .85029 | 30 |
| stres_11 | 3.1000 | .71197 | 30 |
| stres_12 | 3.0667 | 1.01483 | 30 |

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|--|------|----------------|---|
|--|------|----------------|---|

| | | | |
|-----------|--------|---------|----|
| kinerja_1 | 2.8333 | .79148 | 30 |
| kinerja_2 | 2.9667 | .55605 | 30 |
| kinerja_3 | 2.4000 | .72397 | 30 |
| kinerja_4 | 3.0667 | 1.01483 | 30 |
| kinerja_5 | 3.0667 | .44978 | 30 |
| kinerja_6 | 3.3000 | .53498 | 30 |
| kinerja_7 | 2.8000 | .84690 | 30 |
| kinerja_8 | 3.0333 | .49013 | 30 |
| kinerja_9 | 2.9000 | .71197 | 30 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| stres_1 | 58.5333 | 66.120 | .441 | .883 |
| stres_2 | 58.1667 | 68.420 | .456 | .882 |
| stres_3 | 58.2667 | 66.685 | .517 | .880 |
| stres_4 | 58.3667 | 62.378 | .685 | .874 |
| stres_5 | 58.7333 | 65.513 | .558 | .879 |
| stres_6 | 59.1667 | 67.247 | .401 | .884 |
| stres_7 | 58.7667 | 66.806 | .408 | .884 |
| stres_8 | 58.6000 | 66.869 | .447 | .882 |
| stres_9 | 58.7000 | 69.803 | .383 | .884 |
| stres_10 | 58.4333 | 63.633 | .618 | .877 |
| stres_11 | 58.3667 | 67.757 | .382 | .884 |
| stres_12 | 58.4000 | 61.972 | .609 | .877 |
| kinerja_1 | 58.6333 | 63.757 | .661 | .875 |
| kinerja_2 | 58.5000 | 66.259 | .682 | .877 |
| kinerja_3 | 59.0667 | 65.857 | .541 | .879 |
| kinerja_4 | 58.4000 | 61.972 | .609 | .877 |
| kinerja_5 | 58.4000 | 68.800 | .501 | .882 |
| kinerja_6 | 58.1667 | 67.523 | .561 | .880 |

| | | | | |
|-----------|---------|--------|------|------|
| kinerja_7 | 58.6667 | 67.954 | .291 | .888 |
| kinerja_8 | 58.4333 | 69.151 | .411 | .883 |
| kinerja_9 | 58.5667 | 68.944 | .278 | .887 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---------|----------|----------------|------------|
| 61.4667 | 72.740 | 8.52879 | 21 |

Lampiran 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| Test distribution is Normal. | | Unstandardized Residual |
|--------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 30 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.12071526 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .186 |
| | Positive | .186 |
| | Negative | -.099 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.021 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .249 |

Lampiran 6. Tabel Uji Regresi Linier Sederhana dan Uji Hipotesis Regression

[DataSet1]

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|--------------------------|-------------------|---------|
| 1 | total_stres ^a | | . Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: total_kinerja

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .798 ^a | .637 | .624 | 2.27903 |

a. Predictors: (Constant), total_stres

b. Dependent Variable: total_kinerja

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 255.536 | 1 | 255.536 | 49.199 | .000 ^a |
| | Residual | 145.431 | 28 | 5.194 | | |
| | Total | 400.967 | 29 | | | |

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6.563 | 2.854 | | 2.299 | .029 |
| | total_stres | .564 | .080 | .798 | 7.014 | .000 |

a. Dependent Variable: total_kinerja

Residuals Statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------------|----------|---------|---------|----------------|----|
| Predicted Value | 20.1038 | 31.3882 | 26.3667 | 2.96843 | 30 |
| Residual | -3.87447 | 6.51086 | .00000 | 2.23939 | 30 |
| Std. Predicted Value | -2.110 | 1.692 | .000 | 1.000 | 30 |
| Std. Residual | -1.700 | 2.857 | .000 | .983 | 30 |



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Kalimantan 37 Jember, Telp (0331) 337818, 339385 Fax (0331) 337818
Email : penelitian.lp2m@unej.ac.id-pengabdian.lp2m@unej.ac.id

Nomor : 7550/UN25.3.1/LT/2017

29 Desember 2017

Perihal : Permohonan Ijin Melaksanakan Penelitian

Yth. Kepala
Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
Kabupaten Jember
Di

Jember

Memperhatikan surat dari Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember nomor 5270/UN25.1.2/LT/2017 tanggal 27 Desember 2017 perihal Ijin Penelitian mahasiswa,

Nama : Magfur Abinowo
NIM : 130910202019
Fakultas : ISIP
Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis
Alamat : Jl. Dharmawangsa Gg.I Jubung, Sukorambi-Jember
Judul Penelitian : "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Ajong Gayasan Jember"
Lokasi Penelitian : PTP Nusantara X (Persero) Kebun Ajong Gayasan-Jember
Lama Penelitian : 2 Bulan (2 Januari-28 Februari 2018)

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul tersebut diatas.

Demikian atas perhatian dan perkenannya disampaikan terima kasih.



Tembusan Yth
1. Kepala PTPN X Kebun Ajong Gayasan;
2. Dekan FISIP Univ Jember;
3. Mahasiswa ybs;
4. Arsip.



CERTIFICATE NO : QMS/173



TUV Rheinland
CERT
ISO 9001

Kebun Ajong Gayasan

Jalan MH. Thamrin No. 143 Ajung, Jember 68175
Telepon (0331)-321501, 331058 Fax (0331)-335145
E-mail : kt.ajong@ptpn10.co.id

Jember, 05 Oktober 2017

Nomor : IC- INSIP/X/17.040
Lampiran :
Perihal : Permohonan Ijin Konsultasi Penelitian

Kepada Yth.
Dekan
UNIVERSITAS JEMBER
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Jl. Kalimantan No. 37 - Kampus Bumi Tegal Boto
JEMBER

Membalas surat Saudara No 3816/UN25.1.2/LT / 2017 tanggal 04 Oktober 2017 perihal tersebut pada pokok, dengan ini diberitahukan bahwa pada prinsipnya kami dapat memberikan ijin kepada Mahasiswa Saudara untuk melaksanakan Konsultasi Penelitian di Kebun Ajong Gayasan sebagai berikut :

Nama : Magfur Abinowo
NIM : 130910202019
Judul Penelitian : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember.
Lokasi Penelitian : PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas dengan ini disampaikan sebagai berikut :

- Pada saat melaksanakan Konsultasi Penelitian Mahasiswa wajib ikut serta program Asuransi dan disertai fotocopynya.
- Kebun Ajong Gayasan tidak menyediakan Fasilitas Bahan bacaan / perpustakaan dan Permondokan, Transportasi ataupun biaya lainnya termasuk biaya Pengobatan apabila jatuh sakit selama Penelitian.
- Selama melaksanakan Konsultasi Penelitian berpakaian sopan dan rapi (bukan kaos).

PT PERKEBUNAN NUSANTARA X
KEBUN AJONG GAYASAN


LINTANG MULYONO
General Manager



Kebun Ajong Gayasan
Jalan MH. Thamrin No. 143 Ajung, Jember 68175
Telepon (0331)-321501, 331058 Fax (0331)-335146
E-mail : klajong@ptpn10.co.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 011/Suket/1/2018

Yang bertanda tangan dibawah ini Manager Keuangan SDM & Umum Kebun Ajong Gayasan PT Perkebunan Nusantara X menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

N a m a : Magfur Abinowo
N I M : 130910202019
Jurusan : Sosial Dan Politik
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas : Universitas Jember

Telah melaksanakan Konsultasi Penelitian di PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, yang bersangkutan berkelakuan baik dan disiplin, serta menjaga nama baik Perusahaan sebagai tempat Konsultasi Penelitian.

Demikian surat keterangan ini, untuk dipergunakan seperlunya.

Jember, 31 Januari 2018

PT PERKEBUNAN NUSANTARA X
KEBUN AJONG GAYASAN



DANNY SUKMANA PRIBADI
Manager KSU