

SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. MITRA USAHA
MULTIJASA MAROS**

**AKBAR
NIM:1560302141**



**PROGRAM STUDI STRATA I MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2019**

SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. MITRA USAHA
MULTIJASA MAROS**

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh

**AKBAR
NIM:1560302141**

Kepada

**PROGRAM STUDI STRATA I MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2019**

KATA PENGANTAR



Assalamu Alaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “**Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Usaha Multi Jasa Maros**”. Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Rasulullah SAW yang mengantarkan manusia dari zaman kegelapan hingga ke zaman yang terang benderang seperti saat ini. Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Muslim Maros (UMMA).

Perjalanan panjang yang telah penulis lalui dalam rangka perampungan penulisan skripsi ini. Banyak hambatan yang dihadapi dalam penyusunannya, namun berkat kehendak-Nyalah dan dukungan Kedua orang tua, ayah tercinta syaripuddin dan Ibu tersayang Halmiah yang selalu memberikan kasih sayang, menyemangati serta Do'a yang tiada henti-hentinya kepada penulis sehingga berhasil menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Dengan penuh kerendahan hati pada kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung dalam penyusunan skripsi ini yaitu kepada :

1. Bapak Dr.H.M. Ikram Idrus, SE,.MS. Selaku Ketua Yayasan Perguruan Islam Maros.
2. Ibu Prof. Nurul Ilmi Idrus, M.Sc.,Ph.D Selaku Rektor Universitas Muslim Maros.
3. Bapak Dr. Dahlan, S.E.,MM. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.
4. Ibu Mulyahati Renreng, SE., M.SI. selaku pembimbing I yang selalu memberi arahan, bantuan dan nasehat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Ibu Sri Wahyuni Nur, SE., M.AK. selaku pembimbing II sama halnya pembimbing I yang selalu memberi arahan, bantuan dan nasehat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Ibu Nur Pratiwi,S.E.,M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.
7. Seluruh Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan Pengetahuan yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan.
8. Segenap keluarga yang tiada henti-henti nya memberi semangat mulai dari awal masuk kuliah hingga penyelesaian skripsi ini khususnya Nenek dan keluarga tercinta yang selalu Mendo"akan.
9. Seluruh teman-teman dan sahabat khususnya Ahmad Dani, Raodah dan indri zulaiha yang tiada henti-hentinya memberi bantuan,arahan, semangat

dan mengisi hari-hari menjadi sangat menyenangkan untuk menyelesaikan skripsi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman serta pengetahuan yang dimiliki dan karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia .

Maros, 14 agustus
2019
Penulis,

(Akbar)

ABSTRAK

AKBAR. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Usaha Multijasa Kabupaten Maros (dibimbing oleh Mustafa dan Ibriati Kartika Alimiddin).*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Usaha Multijasa Kabupaten Maros, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, pengumpulan data dilakukan dengan cara angket (kuesioner) dan studi kepustakaan. Populasi penelitian adalah Karyawan PT. Mitra Usaha Multijasa Kabupaten Maros pada akhir tahun 2016 adalah 440 orang dan jumlah sampel digunakan adalah 68 orang karyawan.

Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji T, uji validitas dan realibilitas.

Hasil menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Usaha Multijasa Kabupaten Maros karena t hitung $3.710 > t$ tabel 1.688 dan nilai signifikan $0,000 < \text{level of signifikan } 0,05$ Adapun nilai koefisien korelasi $0,970$ dan nilai koefisien determinasi yang dihasilkan adalah $0,940$ yang berarti besarnya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Usaha Multijasa Maros adalah 6% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : Stres kerja, dan Kinerja

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
 BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
 BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Sumber Daya Manusia	8
B. Stress Kerja	10
C. Kinerja Karyawan	13
D. Penelitian Terdahulu	18
E. Kerangka Pikir.....	20
F. Hipotesis	21
 BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	22
B. Jenis Data dan Sumber Data	22
C. Teknik Pengumpulan Data.....	23
D. Populasi dan Sampel	24
E. Metode Analisis Data	26

F. Definisi Operasional Variabel.....	31
BAB IV. SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN	
A. Deskripsi Karakteristik Objek Penelitian.....	33
B. Sumber Daya Perusahaan.....	35
C. Struktur Organisasi PT. Mitra Usaha Multijasa Maros	35
D. Visi dan Misi Perusahaan PT. Mitra Usaha Multijasa.....	38
BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Variabel	39
B. Pembahasan.....	47
BAB VI. PENUTUP	
A. Kesimpulan	58
B. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	59

DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
1. Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	18
2. Tabel 3.1 Angket Kuisisioner.....	24
3. Tabel 3.2 Tabel 3.2 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	30
4. Tabel 5.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
5. Tabel 5.2 Distribusi Responden Berdasarkan Umur.....	40
6. Tabel 5.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	41
7. Tabel 5.4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	41
8. Tabel 5.5 Responden Kompensasi.....	42
9. Tabel 5.6 Responden Kinerja	44
10. Tabel 5.7 Analisis Deskriptif	47
11. Tabel 5.8 Uji Normalitas	48
12. Tabel 5.9 Uji Linieritas.....	48
13. Tabel 5.10 Hasil Uji Item Variabel kompensasi(x)	49
14. Tabel 5.11 Hasil Uji Item Variabel Kinerja	50
15. Tabel.5.12 uji reabilitas variabel kompensasi	51
16. Tabel 5.13 uji reabilitas variabel kinerja.....	51
17. Tabel 5.14 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	52
18. Tabel 5.15 Koefisien Korelasi	53
19. Tabel 5.16 uji r2.....	54
20. Tabel 5.17 Perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}	55

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
1. Gambar 2.1 Kerangka Pikir	21
2. Gambar 4.1 Srtuktur Organisasi PT. Mitra Usaha Multi Jasa Maros	36

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan–tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan karyawan khususnya di sebut stres. Stres terhadap kinerja dapat berperan positif, seperti dijelaskan pada “Hukum *Yerkes Podson* (1904) yang menyatakan hubungan antara stres dengan kinerja seperti huruf U terbalik”. (Mas’ud dalam Hulaifa Gaffar 2012).

Stres adalah suatu respon adaptif, melalui karakteristik individu dan atau proses psikologis secara langsung terhadap tindakan, situasi dan kejadian eksternal yang bersangkutan. Stres juga merupakan kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan yang tidak sesuai dengan harapan yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak. Stres kerja pada umumnya dipicu oleh faktor individu dan faktor lingkungan.

Lingkungan kerja fisik merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam

pencapaian tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Stres kerja juga diakibatkan dari keadaan lingkungan yang tidak mendukung dari para karyawan, salah satunya terkait masalah suhu didalam ruang kerja, dimana dari hasil penelitian (Tualeka, et al. 2014), menjelaskan bahwa ada korelasi antara panas yang dirasakan karyawan saat bekerja dengan stres. Keluhan tersebut secara objektif dirasakan oleh semua karyawan, sehingga untuk mengurangi dehidrasi yang dirasakan ketika sedang bekerja selalu banyak mengkonsumsi air minum yang dianggap cukup bagi karyawan itu sendiri, hal tersebut jika tidak dicermati dengan baik maka akan berpotensi menjadi salah satu pemicu karyawan untuk mudah jatuh sakit, mengalami stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja (Noordiansah, 2013). Selain akibat dari suhu ruangan, stres kerja juga dipicu dari karakteristik individu dimana hal ini terkait dengan ciri yang dimiliki oleh masing-masing karyawan yang berpengaruh dan mempunyai hubungan dengan kejadian stres kerja misalnya, usia, jenis kelamin, status pernikahan, masa kerja dan shift kerja yang dilakukan di tempat kerja.

Berdasarkan data *World Health Organization (WHO)*, sekitar 450 juta orang di Dunia mengalami stres. Untuk di Indonesia tercatat sekitar 10% dari total penduduk Indonesia yang mengalami stres. Data Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas), pada tahun 2013 menyebutkan bahwa sekitar 1,33 juta penduduk DKI Jakarta mengalami stres dimana angka tersebut mencapai 14% dari total penduduk dengan tingkat stres akut mencapai 1-3% dan stres

berat mencapai 710%. Di Jawa Tengah tercatat 704.000 orang mengalami gangguan kejiwaan, dan dari jumlah tersebut sekitar 96.000 orang mengalami kegilaan dan 608.000 orang mengalami stres. Di Kalimantan Barat tercatat 0,5% atau mendekati 13 ribu penderita yang tersebar diseluruh pelosok Kota/Kabupaten dan Kota Pontianak diperkirakan menyumbang 1.500 penderita stres dari angka tersebut (Perwitasari, et al. 2015).

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya hindarkan sedini mungkin. Sikap-sikap karyawan dikenal kepuasan kerja, stres, dan frustrasi yang di timbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan dan sebagainya.

Secara umum dalam suatu organisasi atau perusahaan selalu menginginkan setiap karyawannya agar berprestasi. Dalam mencapai tujuan ini, suatu organisasi dalam bekerja dipengaruhi banyak faktor, salah satunya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah apabila karyawan mampu menghadapi kesulitan baik di dalam maupun di luar pekerjaan.

Adapun fenomena yang terjadi di perusahaan tersebut yaitu. Lingkungan kerja yang tidak nyaman. Mengapa dalam perusahaan lingkungan sangat berpengaruh karena karyawan butuh tempat atau ruangan yang jauh dari kebisingan dan debu seperti yang di haasilkan oleh perusahaan tersebut memproduksi semen dan pasti berdebu yang luar biasa dan kebisingan yang keras sehingga karyawan sangat terganggu dan di tambah dengan pekerjaan yang sangat banyak maka sters kerja akan mudah muncul.

BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan) kesehatan sudah tidak diberlakukan Dalam perusaahaan harusnya menjamin BPJS kesehatan sedangkan di perusahaan penelitian sudah menghapus pergogram BPJS itu sendiri maka akan timbul stres. Jam kerja yang tidak sesuai dengan prosedur. Ketentuan waktu kerja yaitu 8 jam/hari sedangkan yang terjadi di lapangan itu adalah 9-10 jam dan yang di bayar itu hanyalah 8 jam ini faktor yang sangat berpegaruh karena akan menimbulkan stres kerja dan akibatnya karyawan akan keluar dari perusahaan tersebut.

Fenomenan yang kebanyakan terjadi disetiap perusahaan pada umumnya terbentuknya sebuah karakter karyawan yang tidak berdasarkan konsistensi kerja di sebabkan karena besarnya pengaruh stres kerja. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian hingga pemecahan masalah agar mampu mengurangi karakter karyawan yang terbentuk budaya stres kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka yang akan terjadi adalah stres yang di biarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membantu karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*) Oleh sebab itu penting bagi perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik memilih judul "Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Usaha Multijasa Maros"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti merumuskan masalah penelitian adalah. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Usaha Multijasa Maros ?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Usaha Multijasa Maros

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Teoritis

Secara teoritis dapat memberikan masukan pada pengembangan ilmu pengetahuan dan sumbangan pemikiran kepada masyarakat yang secara khusus mengkaji masalah berkaitan dengan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dan memperkaya konsep dan teori sehingga dapat mendukung kemajuan dan perkembangan ilmu pengetahuan mengenai manajemen sumberdaya manusia. Dan juga sebagai bahan referensi kajian, bacaan dan sumbangan akademis bagi pembaca serta menambah wawasan bagi peneliti

2. Praktis

a. Bagi Instansi/perusahaan

Diharapkan mampu memberikan masukan dan kontribusi bagi karyawan PT Mitra Usaha Multijasa, dan serta dapat dijadikan sebagai acuan dan tolak ukur bagi pembinaan, pengembangan dan upaya perbaikan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai melalui aspek pengelolaan stress kerja.

b. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk penulis agar dapat mengaplikasikan teori-teori yang selama ini diperoleh di bangku perkuliahan, sekaligus sebagai proses pembelajaran yang memberikan pengalaman dan wawasan baru, bermanfaat dalam penelitian baik secara teoritis maupun praktis yang menjadi bekal bagi penulis untuk terjun langsung dilapangan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Perkembangan Manajemen SDM(Sumber Daya Manusia) didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Bangun (2012:5) untuk mendefinisikan manajemen sumber daya manusia, perlu pemahaman pada dua fungsi, antara lain, fungsi-fungsi manajerial (managerial functions) danoperasional (operational functions). Berdasarkan sumber daya-sumber daya yang ada pada organisasi, maka manajemen dapat dibagi ke dalam manajemen sumber daya manusia,keuangan, operasi/produksi, dan pemasaran.

Kadarisman (2012:27), pengembangan sumber daya manusia adalah untuk kepentingan jangka panjang dan merupakan bagian penting dalam suatu organisasi, melalui pengembangan karyawan atau pegawai yang ada, akan mengurangi ketergantungan organisasi pada penggunaan tenaga-tenaga ahli dari luar organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut :

- a. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job requirement, dan job evaluation.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penetapan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberian, dan pesangonnya.

Berdasarkan pengertian kedua perkataan di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan dan dapat saling menguntungkan baik itu karyawan maupun

pihak instansi agar kebutuhan masing-masing dapat terpenuhi. SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan aset organisasi yang sangat vital perannya dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain. Dalam suatu organisasi, SDM (Sumber Daya Manusia) bukan hanya sebagai alat produksi, tetapi juga berperan aktif dalam kegiatan produksi.

B. Stres Kerja

1. Stres kerja

Setiap manusia pasti memiliki masalah dalam hidupnya, terlebih manusia yang bekerja, salah satu masalah dalam kerja adalah stres. Stres itu harus diatasi, baik oleh orang itu sendiri ataupun melalui bantuan orang lain. Para ahli mendefinisikan stres beragam, berikut definisi stres seperti menurut para ahli:

Menurut Sondang P. Siagian (2014:300): Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang, Menurut Charles D, Spielberg (dalam Hulaifah Gaffar, 2012:8) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Definisi lain stres menurut Luthan dalam Manurung (2011: 8) Stress adalah suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh

perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Berdasarkan uraian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketidak seimbangan secara psikologis yang dialami karyawan dalam menjalani pekerjaannya, yang diindikasikan oleh bentuk emosi dan tingkah laku yang lain dari pada biasanya.

2. Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Gibson (dalam Hermita, 2011 :19), ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan (Stressor) di tempat kerja, stressor tersebut yaitu :

- a. Stres Lingkungan Fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.
- b. Stres Individu berupa Konflik peranan, paksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.
- c. Stres Kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.
- d. Stres Keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

Cara terbaik untuk mengurangi stres dalam bekerja menurut Wahjono (2010:109) adalah dengan mencari penyebabnya dan memecahkannya

seperti : memindahkan ke pekerjaan lain, mengganti pekerjaannya dan menyediakan lingkungan kerja baru, atau bahkan merancang kembali job design yang memungkinkan untuk mengurangi beban kerja, tekanan waktu dan ambiguitas dan komunikasi yang dibangun lebih baik juga memungkinkan menurunkan tingkat stres.

Berdasarkan pemaparan diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa untuk mengurangi tingkat stres yang dialami oleh pegawai adalah dengan cara memahami dengan baik apa yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawab kita, menjaga komunikasi dengan berbagai pihak yang berkaitan dengan pekerjaan kita, dan mengadakan konseling dari pihak organisasi. Peran pimpinan dalam hal ini sangat diperlukan, menurut penulis pimpinan juga perlu melakukan pendekatan dengan setiap pegawai agar memahami betul apa yang sedang di alami oleh pegawainya, terutama dalam mengelola stres kerja yang terjadi dalam organisasi. Dengan begitu stres kerja bisa lebih diminimalisir oleh organisasi.

3. Indikator Stres Kerja

Mangku Negara (2013:157) menyatakan bahwa penyebab Stres kerja antara lain:

1. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat.
2. Waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah.
3. Iklim kerja yang tidak sehat.

4. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab.
5. Konflik kerja.
6. Kelelahan dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun.
7. Kebisingan yang terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang.

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian kinerja

Widodo (2015:131), secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara yang dikutip oleh Widodo (2015:131), bahwa istilah kerja dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kesuksesan yang dicapai individu adalah berdasarkan ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya.

2. Penilaian kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian kinerja. Bangun (2012:231).

Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dilakukan kinerja seseorang karyawan termasuk pada kategori yang baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja tidak baik.

Untuk mengetahui apakah hal itu terjadi, dalam suatu perusahaan diciptakan suatu sistem penilaian kinerja baik yang ditunjukkan kepada para karyawan yang menduduki jabatan manajerial maupun mereka yang tanggung jawab utamanya adalah menyenggarakan berbagai kegiatan operasional. Penilaian pekerjaan adalah suatu sistem formal untuk

menentukan nilai, dalam kaitan moneter, dari pekerjaan-pekerjaan di dalam suatu organisasi. Terlibat dalam proses ini adalah analisis pekerjaan untuk membuat uraian-uraian pekerjaan dan spesifikasi-spesifikasi manusiawi.

Mulai tahap ini, pekerjaan-pekerjaan ditimbang melalui sesuatu bentuk rencana penilaian pekerjaan. Akibatnya pekerjaan-pekerjaan diberi suatu tingkat upah menurut nilai relatifnya. Seksi ini mengenalkan sasaran-sasaran penilaian pekerjaan dengan penekanan pada proses analisis pekerjaan.

Sarana-sarana penilaian pekerjaan antara lain :

- a. Karena pekerjaan-pekerjaan tertentu mempunyai nilai yang relatif lebih tinggi daripada pekerjaan-pekerjaan lain dalam suatu organisasi, mereka seharusnya dibayar lebih banyak. Guna memastikan bahwa pekerjaan-pekerjaan dibayar relatif dengan nilainya dan menyingkirkan ketidakadilan-ketidakadilan pekerjaan intern, sebuah program diperlukan.
- b. Manajemen dapat menarik, memotivasi dan mempertahankan karyawan-karyawan kaliber tinggi dengan (menyingkirkan/menciptakan) ketidakadilan upah dalam perusahaan melalui pemakaian sebuah program penilaian pekerjaan.
- c. Karena program penilaian pekerjaan berakibat terhadap pekerja, status pekerjaan dan barangkali juga tingkat upahnya, yaitu seharusnya dilaksanakan dengan sepengetahuan serta kerja sama serikat tenaga kerja. Serikat tenaga kerja biasanya (menaruh/tidak menaruh) kepentingan dalam program yang sedemikian itu.

- d. Program penilaian pekerjaan menghimpun fakta-fakta mengenai setiap tingkat pekerjaan sehingga memungkinkan manajemen untuk berunding dengan serikat tenaga kerja atau para karyawan secara lebih berhasil.
- e. Penentuan kebijakan-kebijakan yang mengatur sebuah program penilaian pekerjaan memerlukan banyak pemikiran serta perencanaan sebelumnya.
- f. Sasaran yang diinginkan oleh manajemen teratas yang diwarnai oleh sasaran-sasaran serikat tenaga kerja akan menentukan (orang-orang/kebijakan-kebijakan) yang mengatur program penilaian pekerjaan.
- g. Perumusan kebijakan bukanlah suatu proses yang sederhana karena ia dapat berakibat terhadap masyarakat, para karyawan maupun perusahaan.

Dasar indikator kinerja menurut Amstrong dan Baron dalam Abdullah (2014:151), paling tidak ada 3 hal yang harus dijadikan dasar dalam pengembangan indikator kinerja yaitu :

- a. Apa yang diukur semata-mata ditentukan oleh apa yang dianggarkan.
- b. Kebutuhan pelanggan diterjemahkan menjadi prioritas strategis dan rencana yang mengindikasikan apa yang harus diukur.
- c. Memberikan perbaikan kepada karyawan maupun tim dengan mengukur hasil dari prioritas strategis, memberikan kontribusi untuk perbaikan lebih lanjut dengan mengusahakan motivasi karyawan dan tim, serta memberikan informasi apa yang sudah berjalan dan tidak berjalan.

3. Indikator kinerja karyawan

Penentuan indikator kinerja bisa berbeda-beda, tergantung untuk setiap organisasi. Moehariono (2012:113) Manajemen puncak atau atasan harus mampu mendapatkan hasil penilaian mengenai kinerja organisasi secara cepat dan komprehensif dalam sebuah laporan. Terlalu banyak ukuran yang akan dijadikan bahan penelitian, justru dapat mengalihkan perhatian manajemen puncak dari ukuran-ukuran yang berhasil tidaknya kinerja karyawan yang telah dicapai oleh organisasi tersebut di pengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja organisasi akan semakin baik pula. Setiawan (2014:147) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

a. Ketepatan penyelesaian tugas

Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

b. Kesesuaian jam kerja

Kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

c. Tingkat kehadiran

Jumlah ketidak hadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

d. Kerjasama antar karyawan

Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

e. Kepuasan kerja

Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

D. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang terkait dengan stres kerja (Variabel X) terhadap kinerja karyawan (Variabel Y) yang pernah dilakukan antara lain:

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Iresa (2015)	Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Malang).	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Konflik Kerja dan Stres Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Komitmen Organisasional
2	Muh. Faisal (2016)	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan divisi human	Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran	Hasil Penelitian menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara stres kerja dan kinerja karyawan

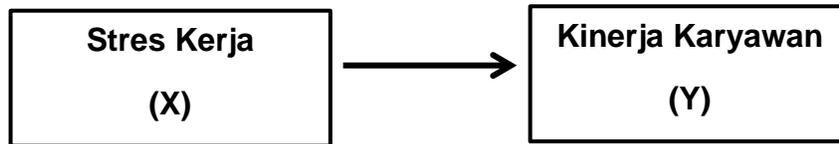
		resources departemen & general affair pada PT semen Bosowa Maros.	kuesioner, Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS. Tehnik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini teknik sampel yang meliputi uji validitas dengan analisis faktor.	sebesar(determinasi)20,7% sedangkan sisanya 79,3% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di masukkan dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis melalui uji t menunjukkan $t_{hitung} = 2,707 > t_{tabel} = 1,701$ sehingga ditarik kesimpulan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Maros.
3	Chaerul Ashur (2016)	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep	Metode analisis linear sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten pangkep. Hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan di peroleh nilai $R = 0,490$ nilai ini termasuk dalam tingkat korelasi yang cukup kuat dari hasil perhitungan uji t stress kerja menghasilkan $t_{hitung} = 4,379$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 1,673$ nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.

E. Kerangka Fikir

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. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, supaya kinerja karyawan itu bisa meningkat, maka perusahaan juga harus memperhatikan stres kerja karyawan. Karena stres kerja di perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam, hal yang akan terjadi adalah suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang sehingga rentang terjadi stres kerja dan stres kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berpijak dari pemikiran di atas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

F. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pikir diuraikan tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah. "Diduga Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Usaha Multijasa Maros.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat dalam penelitian ini adalah perusahaan PT. Mitra usaha Multijasa Maros jalan Salenrang Desa Baruga Kecamatan Bantimurung di wilayah Semen Bosowa Maros. Waktu penelitian dimulai pada bulan Januari 2019 sampai dengan Juni 2019 selama 6 (enam) bulan.

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data Kuantitatif dan Kualitatif

- a. Data kuantitatif adalah data yang dapat dihitung atau data yang berupa angka-angka, yaitu jawaban setiap responden sehingga dapat menjadi acuan dalam penulisan.
- b. Data kualitatif adalah data yang tidak dihitung atau bukan berupa angka tetapi data yang diperoleh melalui pimpinan atau pegawai.

2. Sumber Data Primer dan Sekunder

- a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya atau dengan mengadakan wawancara mengenai objek langsung dari responden.
- b. Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya tetapi bersumber dari laporan perusahaan bukan karangan ilmiah lainnya yang mempunyai kaitan langsung dengan inti pembahasan.

C. Teknik Pengumpulan Data

Berbagai metode pengumpulan data yang dapat dilakukan dalam penelitian. Berikut metode pengumpulan data antara lain :

1. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber.

2. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang kompleks karena melibatkan berbagai faktor dalam pelaksanaannya. Metode pengumpulan data observasi tidak hanya mengukur sikap dari responden, namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi.

3. Angket (Kuesioner)

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang lebih efisien bila peneliti telah mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan tau apa yang diharapkan dari responden. Selain itu kuesioner juga bisa digunakan bila jumlah responden cukup besar.

Penilaian variabel dilakukan dengan menggunakan lima skor pilihan jawaban sebagaimana pada tabel 3.1 di bawah ini :

Keterangan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

4. Penelitian Kepustakaan

Metode yang digunakan adalah dengan cara membaca buku tentang sistem penggajian dan kinerja karyawan dan membaca melalui internet atau jurnal.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari: objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiono (2015:610).

Oleh karena itu yang menjadi populasi dalam penelitian adalah keseluruhan karyawan bagian produksi di PT.Mitra Usaha Multijasa Maros dengan berjumlah populasi adalah 184 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi didalam pengambilan sampel menggunakan rumus slovin.

Dari populasi pengambilan sampel dengan menggunakan metode simpel *Random Sampling* yaitu sampel yang memiliki jumlah pada PT.Mitra

Usaha Multijasa Maros (Rohmad dan suprianto 2015 :131). Dengan menggunakan rumus slovin :

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

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran Populasi Yaitu jumlah Pegawai Pada Perusahaan PT.Mitra Usaha multijasa Maros Bagian Produksinya berjumlah 210 orang.

e : Persen Kelonggaran Ketidak Telitian Karena Kesalahan Pengambilan Sampel yang diinginkan sebanyak 10%.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 210 bagian produksi sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel peneliti, dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{210}{1 + 210(10\%)^2}$$

$$n = \frac{184}{1 + 210(1,84)}$$

$$n = \frac{210}{3,10} = 67,74$$

Hasil perhitungan dibulatkan menjadi 68 maka jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 68 responden.

E. Metode Analisis Data

Metode analisis data untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini menggunakan software *Statistical Product and Service Solution* (SPSS), dengan cara memasukkan hasil dari operasionalisasi variabel yang akan diuji.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk menilai karakteristik dari sebuah data. Karakteristik terdiri dari nilai mean, median, sum, *Variance*, *standar error*, *of mean*, *mode*, *rage*, atau *rentang*, *minimal*, *maksimal*, *skewness* dan *kurtosis*.

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiono, yang dikutip oleh Hukmawati (2014:25) regresi digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud melakukan prediksi seberapa jauh nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dirubah. Regresi linear sederhana adalah hubungan secara liner antara satu variabel independen stres (X) dengan variabel dependen kinerja karyawan (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Maka digunakan alat bantu program

SPSS *for windows* data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

Y= Variabel dependen (Stres Kerja)

X= variabel independen (Kinerja)

a = konstanta (nilai Y^1 apabila $X = 0$)

b= koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

3. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur yang diinginkan oleh peneliti, serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Teknik analisis data *Product Moment* dengan angka kasar digunakan untuk menemukan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sriwijaya Air Distrik Makassar Bandar Udara Sultan Hasanuddin. Valid tidaknya suatu item instrument dapat diketahui dengan membandingkan indeks *Korelasi Product Moment* atau r hitung dengan nilai kritisnya.

Menurut Sugiyono (2012:212) menyatakan bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mencari nilai validitas disebuah item mengkorelasikan skor item dengan total item item tersebut. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat,

maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2012:133) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r \geq 0,5$ maka item item tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika $r \leq 0,5$ maka item item tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji validitas instrumen dapat menggunakan rumus korelasi.

4. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui ketetapan suatu instrumen (alat ukur) di dalam mengukur gejala yang sama walaupun dalam waktu yang berbeda. Menurut Sugiyono (2014:348) "Reliabilitas instrumen yaitu suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama". Hasil pengukuran yang memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi akan mampu memberikan hasil yang terpercaya. Tinggi rendahnya reliabilitas instrumen ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Jika suatu instrumen dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya yang diperoleh konsisten, instrumen itu reliabel.

Uji reliabilitas dalam suatu penelitian Suatu Hstrument dapat dikatakan reliabel apabila data tersebut memiliki nilai cronbach'a alpha >0.60 .Ghozali (20017:42).

5. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test. 52 Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ (Imam Ghozali, 2011: 160-165)

b. Uji Linieritas

Uji Linieritas Menurut Imam Ghozali (2011: 105-106) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala linieritas.

6. Analisis Korelasi

Uji analisis korelasi dalam penelitian ini menggunakan *product moment* yang digunakan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel yaitu stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penghitungan analisis korelasi dapat dilihat pada hasil analisis regresi sederhana dalam tabel model summary kolom. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi yaitu sebagai berikut : (Sugiono2008)

Tabel 3.2 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,009-0,199	Sangat Lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40-0,599	Cukup Berarti atau Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

7. Analisis Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien diterminasi (r^2) yaitu untuk mengukur besarnya pengaruh stres kerja dalam hal ini variabel (X) terhadap kinerja karyawan yaitu variabel (Y) digunakan analisis koefisien diterminasi.

$$KD : r^2.100\%$$

Keterangan:

r^2 : koefisien diterminasi.

8. Prosedur Pengujian Hipotesis (uji t)

Pernyataan hipotesisnya “pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Usaha Multijasa pengujiannya adalah sebagai berikut: (Sugiono2008)

a. $H_0 : b = 0$ (kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan)

$H_1: b > 0$ (kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan)

b. Penentuan tingkat signifikansi (α) dalam penelitian ini ditentukan = 5%

c. Untuk menentukan ditolak atau diterimanya H_0 maka dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak.
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ berarti H_0 diterima.

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dimaksudkan untuk menjabarkan variabel-variabel yang timbul dalam suatu penelitian ke dalam indikator-indikator yang lebih terperinci yang telah dipilih oleh peneliti.

1. Stres Kerja (X)

Adanya ketidak seimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaan dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

2. Kinerja (Y)

Kinerja karyawan adalah prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai oleh karyawan yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas.

BAB IV SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN

A. Deskripsi Karakteristik Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Perusahaan

PT. Mitra Usaha Maros dulunya adalah Koperasi organisasi bernama Kelompok Usaha Mandiri disingkat KUM berdiri pada tahun 2000 tepatnya pada bulan Januari dengan jumlah anggota sebanyak 5 orang. Bermodal awal Simpanan Pokok sebesar R. 300.000,- (tiga ratus ribu rupiah) diangsur selama 3 bulan dan Simpanan Wajib sebesar Rp. 10.000,-/bulan (sepuluh ribu rupiah per bulan).

Organisasi ini digagas oleh Bpk. Sulardi tatkala waktu itu ada salah satu rekan kerja yang hendak membeli radio *tape minicompo* tetapi uangnya tidak cukup, sehingga gagasan untuk membuat organisasi yang sistemnya menyerupai koperasi itu muncul. Dengan didukung 4 rekan lainnya di salah satu unit kerja yaitu *Water Treatment Plant (WTP)* PT. Semen Bosowa Maros. Beberapa bulan kemudian KUM sudah didengar oleh beberapa karyawan dari beberapa Unit Kerja yang lain dan mereka mulai masuk menjadi anggota.

Dengan semakin bertambahnya anggota tersebut maka bapak Sulardi menghadap kepada pihak PT. Semen Bosowa Maros dalam hal ini adalah Bapak Drs. H. Bahruddun Rachim sebagai Direktur Administrasi dan Bapak

H. Aksa sebagai pemilik perusahaan (*owner*) dan Alhamdulillah beliau berdua merestui organisasi ini.

Selama satu tahun berjalan anggota KUM bertambah menjadi 16 orang dengan total aset sekitar Rp. 6000.000,- (enam juta rupiah). Lima tahun kemudian yaitu pada akhir tahun 2005 jumlah anggota sudah mencapai hampir 200 orang dengan total aset sekitar Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah).

Pada tahun 2008 dengan dukungan pihak manajemen dan segenap anggota maka dilegalisirlah menjadi Koperasi bernama Koperasi Karyawan Bosowa Maros dan disingkat Kopkar Bosmar.

Kini dengan didukung oleh berbagai pihak, dari anggota, dari pihak manajemen PT. Semen Bosowa Maros, pihak pemerintah, dari rekan dan juga masyarakat setempat, Kopkar Bosmar telah berkembang baik, hingga di akhir tahun 2014 Kopkar Bosmar dijadikan perusahaan outsourcing dibentuk perusahaan jasa yang dinamakan PT. Mitra Usaha Multi Jasa Maros perusahaan dibentuk sejak tahun 2014 dan izin pelaksanaan pengoprasianya sejak awal 2016.

Pada tahun 2016 PT. Mitra Usaha Multijasa Maros memiliki karyawan sebanyak 440 yang terdiri dari :

- a. Produksi 210 orang
- b. Halfer produksi (pembantu karyawan) 124 orang
- c. Oprasional (*truck loader*) 45 orang

- d. Klining servis 8 orang
- e. *Logistic* (Makanan) 21 orang
- f. Gardener 10 orang
- g. *Water service* (pelayanan air) 10 orang
- h. Workshop (Bengkel) 8 orang
- i. Mekanik 4 orang.

2. Letak Geografis

PT. Mitra Usaha Multijasa Maros Badan usaha ini berada di area pabrik PT. Semen Bosowa Maros tepatnya di desa Baruga kecamatan Bantimurung kabupaten Maros. Jarak dari kantor kecamatan Bantimurung ± 7 Km², sedangkan jarak tempuh dari kantor kepala daerah kabupaten Maros ± 15 Km² ke Utara.

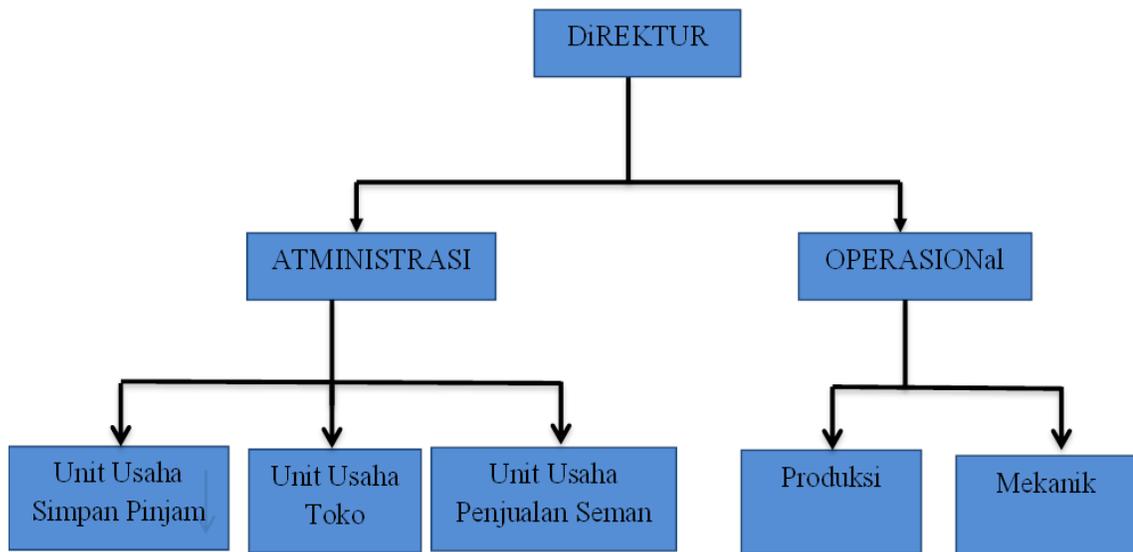
B. Sumber Daya Perusahaan

1. Bidang jasa
2. Bidang perdagangan
3. Bidang Real estat
4. Bidang kontruksi
5. Bidang pengolahan industri makanan

C. Struktur Organisasi PT. Mitra Usaha Multijasa Maros

Struktur Organisasi suatu perusahaan yang satu dengan yang lain dapat berbeda sangat tergantung pada kebutuhan pimpinan perusahaan untuk mempergunakan organisasi tersebut sebagai alat mencapai tujuan

perusahaan. Namun demikian dalam PT. Mitra Usaha Multijasa Maros ada beberapa unit kerja atau fungsi yang harus dibentuk. Suatu organisasi yang jelas struktur informasinya biasanya digolongkan dengan organisasi formal, sedangkan keorganisasian informasi terjadi dengan adanya jalinan hubungan kerja yang tidak ditetapkan dengan resmi dalam organisasi tersebut. Adapun struktur organisasi PT. Mitra Usaha Multijasa Maros. dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 4.1 Srtuktur Organisasi PT. Mitra Usaha Multi Jasa Maros

Sumber : Data primer setelah diolah peneliti

Bagan Struktur Organisasi PT. Mita Usaha MultiJasa ini tidak bersifat baku dan masih dapat dimodifikasi sesuai dengan kebutuhan atau kecukupan organisasinya.

Adapun Uraian Tugas Masing-masing Bagian sebagai berikut :

a. Direktur

Direktur adalah jabatan tertinggi dalam sebuah perusahaan yang secara garis besar bertanggungjawab mengatur perusahaan secara keseluruhan.

Tugas direktur adalah sebagai kordinator ,komunikator pengambil keputusan, pemimpin, pengelola dan eksekutor dalam menjalankan dan memimpin perusahaan.

b. Staff Administrasi

Staf administrasi memiliki beberapa tugas yaitu

- 1) Staf Administrasi bertanggung jawab pada para senior atau supervisor atau manajer yang berada di atas mereka.
- 2) Staff Administrasi bertugas mengawasi pelaksanaan kebersihan dan kenyamanan setiap ruangan yang ada di perusahaan.
- 3) Mengawasi keluar masuknya surat didalam perusahaan, baik surat utang, surat piutang, surat pemberitahuan maupun semua surat yang berhubungan dengan perusahaan.
- 4) Membuat laporan persediaan barang.
- 5) Memeriksa absensi seluruh karyawan yang ada di perusahaan tersebut yang setiap akhir bulan akan diserahkan kebagian keuangan untuk penentuan besarnya gaji yang harus dibagi.

c. Staff operasional

Tugas staff operasional adalah

- 1) Pengurusan leglitas perusahaan
- 2) Pengurusan operasional kantor
- 3) Pengapsenan karyawan
- 4) Pembuatan ijin perusahaan

D. Visi dan Misi Perusahaan PT. Mitra Usaha Multijasa Maros

1. Visi Perusahaan

Adapun yang menjadi salah satu misi perusahaan PT. Mitra Usaha Multijasa Maros adalah perusahaan jasa *outsourcing* yang berkualitas, bertanggung jawab, unggul dan diperhitungkan di bidangnya dengan mengutamakan kepuasan pelanggan pada tahun 2008.

2. Misi perusahaan

- a. Memberikan pelayanan jasa *outsourcing* yang maksimal guna kepuasan *customer*.
- b. membersihkan perlindungan atas seluruh *asset customer*
- c. Memberikan kesejatraan bagi karyawan.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Responden

Hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Mitra Usaha Multijasa Maros dengan jumlah responden 68 orang. Dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh sistem stres kerja terhadap kinerja karyawan PT.Mitra Multi Jasa Maros.

Penelitian ini diperoleh informasi tentang sistem penggajian terhadap kinerja karyawan. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, umur pendidikan dan masa kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat identitas dari responden yang terdiri atas beberapa bagian yaitu :

1. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut :

Tabel 5.1 Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah orang	Presentase
1	Laki – Laki	68	100 %
2	Perempuan	-	-
Jumlah		68	100 %

Sumber : Data yang diolah tahun 2019

Berdasarkan data pada tabel menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak

68 orang atau sekitar (100%) dari seluruhan responden sedangkan perumpuan tidak ada dari seluruh responden yang digunakan untuk penelitian ini.

1. Umur responden

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 68 responden, maka diperoleh data tentang umur responden yang dapat dilihat pada tabel 5.2 berikut :

Tabel 5.2 : distribusi responden berdasarkan umur

No	Rentang umur	Jumlah orang	Presentase
1	20 – 29 Tahun	27	40 %
2	30 – 39 Tahun	21	30 %
3	40 – 49 tahun	13	20 %
4	>50	7	10 %
Jumlah		68	100 %

Sumber : Data Diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel, maka dapat diinterpretasikan bahwa responden dalam penelitian ini yang berumur antara 20-29 tahun sebanyak 27 orang atau 40 % dari jumlah responden, masa kerja 30-39 tahun sebanyak 21 orang atau 30 % , masa kerja 40-49 tahun sebanyak 13 orang atau 20 %, masa kerja >50 tahun sebanyak 7 orang atau 10 %.

2. Tingkat Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 68 responden, maka diperoleh data tingkat pendidikan terakhir responden yang dapat dilihat pada tabel, berikut :

Tabel 5.3 : Distribusi Responden Berdasarkan pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah orang	Presentasi
1	SMP	10	15 %
2	SMA	51	75 %
3	SARJANA (S1)	7	10 %
Jumlah		68	100%

Sumber : Data diolah tahun 2019

Data pada tabel menunjukkan bahwa dari 68 responden, penelitian yang berpendidikan terakhir sarjana adalah sebanyak 7 orang atau 10 % dari jumlah responden, pendidikan SMA sebanyak 51 orang atau 75% dari jumlah responden pendidikan SMP sebanyak 10 orang atau 15 % dari jumlah responden.

3. Masa kerja Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuesioner maka dapat diperoleh data tentang statistik deskriptif lama bekerja responden pada PT. Mitra Usaha Multijasa maros dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.4 : Distribusi Responden Berdasarkan masa Kerja

No	Masa kerja	Jumlah orang	Presentase
1	1-9 tahun	41	60 %
2	10 – 19 tahun	14	21%
3	20 – 29 tahun	13	19%
Jumlah		68	100%

Sumber : Data Diolah tahun 2019

Data pada tabel menunjukkan bahwa responden penelitian dengan masa kerja 1-9 tahun sebanyak 41 orang atau 60% dari jumlah

responden, responden dengan masa kerja 10- 19 tahun sebanyak 14 orang atau 21% dari jumlah responden, Responden dengan masa kerja 20- 29 tahun sebanyak 13 orang atau 19% dari jumlah responden.

1. Deskripsi variabel Penelitian

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator dan penghitungan skor untuk variabel dapat dilihat sebagai berikut:

a. Tanggapan responden terhadap stres(X)

Tabel.5.5 responden kompensasi

ITEM	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	22.1	31	45.6	20	29.4	2	2.9	-	-	68	100
2	1	1.5	37	54.4	26	38.2	-	-	4	5.9	68	100
3	23	33.8	35	51.5	10	14.7	-	-	-	-	68	100
4	4	5.9	42	61.8	12	17.6	10	14.7	-	-	68	100
5	15	22.1	31	45.6	20	29.4	2	2.9	-	-	68	100
6	23	33.8	35	51.5	10	14.7	-	-	-	-	68	100
7	15	22.1	31	45.6	20	29.4	2	2.9	-	-	68	100

Sumber: Data diolah 2019

1. Pernyataan X1 (Beban kerja)

Berdasarkan pernyataan beban kerja yang di alami terlalu berat di perusahaan responden menjawab Sebanyak 15 karyawan atau 21,1% karyawan sangat setuju, 31 karyawan atau 45,6% setuju dan 20 karyawan atau 29,4% yang kurang setuju, 2 karyawan atau 2,9% tidak setuju atas pernyataan X1.

2. Pernyataan X2 (waktu yang mendesak)

Berdasarkan pernyataan kedua jam kerja yang mendesak dan kualitas pengawasan yang rendah menjawab Sebanyak 1 karyawan atau 1,5% karyawan sangat setuju, 37 karyawan atau 54,4% setuju, 26 karyawan atau 38,2% kurang setuju dan 4 karyawan atau 5,9% sangat tidak setuju atas pernyataan X2.

3. Pernyataan X3 (Iklim kerja)

Berdasarkan pernyataan ketiga iklim kerja yang tidak sehat menjawab sebanyak 23 karyawan atau 33,8% karyawan sangat setuju, 35 karyawan atau 51,5% setuju dan 10 karyawan atau 14,7% yang kurang setuju atas pernyataan X3.

4. Pernyataan X4 (Otoritas kerja)

Berdasarkan pernyataan keempat otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab menjawab sebanyak 4 karyawan atau 5,9% karyawan sangat setuju, 42 karyawan atau 61,8% setuju dan 12 karyawan atau 17,6% kurang setuju, 10 karyawan atau 14,7% tidak setuju atas pernyataan X4

5. Pernyataan X5 (Konflik kerja)

Berdasarkan pernyataan kelima konflik kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan menjawab sebanyak 15 karyawan atau 22,1% karyawan sangat setuju, 31 karyawan atau 45,6% setuju, 20 karyawan

atau 29,4% kurang setuju dan 2 karyawan atau 2,9% tidak setuju atas pernyataan X5

6. Pernyataan X6 (kelehan kerja)

Berdasarkan pernyataan keenam kelelahan dapat menyebabkan stress kerja karna kemampuan untuk bekerja menurun menjawab sebanyak 23 karyawan atau 33,8% sangat setuju, 35 karyawan atau 51,5% setuju dan 10 karyawan atau 14,7% kurang setuju atas pernyataan X6

7. Pernyataan X7 (Kebisingan)

Berdasarkan pernyataan ketujuh kebisingan yang terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi karyawan menjawab sebanyak 15 karyawan atau 22,1% sangat setuju, 31 karyawan atau 45,6% setuju, 20 karyawan atau 29,4% kurang setuju dan 2 karyawan atau 2,9% tidak setuju atas pernyataan X7

b. Tanggapan responden terhadap kinerja (Y)

Tabel 5.6 responden kinerja

ITEM	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	4	5.9	42	61.8	12	17.6	10	14.7	-	-	68	100
2	23	33.8	35	51.5	10	14.7	-	-	-	-	68	100
3	15	22.1	31	45.6	20	29.4	2	2.9			68	100
4	1	1.5	37	54.4	26	38.2	-	-	4	5.9	68	100
5	23	33.8	35	51.5	10	14.7	-	-	-	-	68	100

Sumber: Data diolah 2019

1. Pernyataan Y1 (penyelesaian tugas)

Berdasarkan pernyataan pertama ketetapan penyelesaian tugas sangat penting maka dari itu karyawan menjawab sebanyak 4 karyawan atau 5,9% karyawan sangat setuju, 42 karyawan atau 61,8% setuju, dan 12 karyawan atau 17,6% yang kurang setuju, dan 10 karyawan atau 14,7% tidak setuju atas pernyataan Y1.

2. Pernyataan Y2 (jam kerja)

Berdasarkan pernyataan kedua kesesuaian jam kerja sangat berpengaruh karyawan menjawab sebanyak 23 karyawan atau 33,8% karyawan sangat setuju, 35 karyawan atau 51,5% setuju, 10 karyawan atau 14,7% kurang setuju atas pernyataan Y2.

3. Pernyataan Y3 (kehadiran)

Berdasarkan pernyataan ketiga tingkat kehadiran yang harus di perkuat karyawan menjawab sebanyak 15 karyawan atau 22,1% karyawan sangat setuju, 31 karyawan atau 45,6% setuju, dan 20 karyawan atau 29,4% yang kurang setuju, dan 2 karyawan atau 2,9% tidak setuju atas pernyataan Y3.

4. Pernyataan Y4 (kerja sama)

Berdasarkan pernyataan keempat kerja sama antar karyawan harus terjalin karyawan menjawab sebanyak 1 karyawan atau 1,5% sangat setuju, 37 karyawan atau 54,4% setuju, dan 26 karyawan atau 38,2%

yang kurang setuju, dan 4 karyawan atau 5,9% sangat tidak setuju atas pernyataan Y4.

5. Pernyataan Y5 (Kepuasan kerja)

Berdasarkan pernyataan kelima kepuasan kerja menjawab sebanyak 23 karyawan atau 33,8% sangat setuju, 35 karyawan atau 51,5% setuju, dan 10 karyawan atau 14,7% kurang setuju atas pernyataan Y5.

2. Variabel Penelitian

Penelitian tentang stres terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Usaha Multijasa Maros dilakukan pada 68 orang responden yang seluruhnya merupakan karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Penelitian ditekankan pada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Objek utama dalam penelitian ditujukan pada stres kerja yang merupakan variabel bebas, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Responden diberikan kuesioner yang berisi pernyataan mengenai variabel tersebut, kaitannya dengan kinerja adalah untuk mengetahui klasifikasi responden berdasarkan variabel-variabel penelitian yang diukur melalui jawaban-jawaban mereka terhadap pernyataan yang diajukan kemudian selanjutnya dilakukan pembobotan menurut klasifikasi jawaban.

B. PEMBAHASAN

1. Analisis Data

a. Uji Deskriptif

Deskripsi penelitian adalah hasil penelitian yang menjelaskan mengenai stres kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Usaha Multijasa Maros sehingga tanggapan karyawan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi tentang pernyataan kuesioner yang diajukan sangat diharapkan, sesuai dengan tingkat pemahaman responden.

Tabel 5.7 analisis deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
STRESKERJA	68	19.00	34.00	27.0294	3.99989
KINERJA	68	15.00	24.00	19.2941	2.63761
Valid N (listwise)	68				

Sumber: Data diolah 2019

Tampilan tabel output SPSS tersebut menunjukkan jumlah responden (N) adalah 68, dari 68 responden ini hasil minimum stres kerja (X) adalah 19, kinerja (Y) adalah 15 dan nilai terbesar stres kerja (X) adalah 34 dan kinerja (Y) adalah 24.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji normalitas

Tabel 5.8 uji normalitas

Variable	K-SZ	Sig	Keterangan
Stres kerja	3,999	0,20	Normal
Kinerja	2,637	0,7	Normal

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan tabel 5.6 diketahui Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* membuktikan bahwa sebaran data berdistribusi normal karena nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,20 pada data stress kerja , dan 0,7 pada data kinerja . Nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* jauh lebih besar dari 0,05 sehingga syarat data berdistribusi normal terpenuhi.

2) Uji Linieritas

Tabel 5.9 uji lineritas

KINERJA * STRESKERJA	(Combined)	F	Sig.
	Linearity	134.145	.000
	Deviation from Linearity	1690.433	.000
		4.454	.000

Sumber: Data diolah 2019

Hasil uji Linearitas diperoleh nilai F sebesar 4.454 dengan signifikansi 0.000 pada taraf signifikan 0,05%. Maka $0.000 < 0,05$ sehingga dapat di simpulkan stres kerja dengan kinerja menunjukkan adanya hubungan Linear

c. Uji Validitas

Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat valid tidaknya instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Untuk menemukan valid atau tidaknya dilakukan dengan menggunakan

program pengolah data SPSS 23 (*Statistical Product and Service Solution*), yaitu:

Tabel 5.10 Hasil Uji Item Variabel stress kerja(x)

Variabel	Item	Person Corelation	R _{Tabel}	Keterangan
stres kerja (X)	X1	0,913	0,198	Valid
	X2	0,681	0,198	Valid
	X3	0,667	0,198	Valid
	X4	0,480	0,198	Valid
	X5	0,913	0,198	Valid
	X6	0,667	0,198	Valid
	X7	0,913	0,198	Valid

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan Tabel 5.8 hasil pengujian validitas pada r_{Tabel} di dapatkan nilai dari Sampel (N) = 68 sebesar 0,198. Sehingga menunjuk pada hasil validitas diketahui seluruh item pernyataan variabel stress kerja (X) yang terdiri dari X1, X2, X3, X4, X5, X6, X7 semuanya menghasilkan nilai (r_{Hitung}) > dari pada r_{tabel} menunjukkan nilai korelasi item total lebih besar dari R kritis (0,5) dengan nilai terendah adalah pernyataan variabel X4 = 0,480 yaitu otoritas kerja ,adapun nilai pernyataan variabel X1 = 0'913 yaitu beban kerja, nilai pernyataan X3 = 0,667 yaitu Iklim kerja, nilai pernyataan variabel X5 = 0,913 yaitu konflik kerja, nilai pernyataan variabel X6 = 0,667 yaitu kelelahan, nilai pernyataan X7 = 0,913 yaitu kebisingan dan nilai tertinggi adalah pernyataan variabel X2 = 0,913 yaitu waktu kerja. Dengan demikian keseluruhan item pernyataan variabel tersebut dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel stres kerja.

Tabel 5.11 Hasil Uji Item Variabel Kinerja

Variabel	Item	Person Corelation	R _{Tabel}	Keterangan
Kinerja (Y)	Y1	0,502	0,198	Valid
	Y2	0,762	0,198	Valid
	Y3	0,785	0,198	Valid
	Y4	0,721	0,198	Valid
	Y5	0,765	0,198	Valid

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan Tabel 5.9 hasil pengujian validitas pada r_{Tabel} di dapatkan nilai dari Sampel (N)=68 sebesar 0,198. Sehingga menunjuk pada hasil validitas diketahui seluruh item pernyataan variabel kinerja (Y) yang terdiri dari Y1, Y2, Y3, Y4, Y5 semuanya menghasilkan nilai (r_{Hitung}) > dari pada r_{tabel} menunjukkan nilai korelasi item total lebih besar dari R kritis (0,5) dengan nilai terendah adalah pernyataan variabel Y1 = 0,502 yaitu ketetapan pelayanan, dan nilai tertinggi adalah pernyataan variabel Y3 = 0,785 yaitu tingkat kehadiran, adapun nilai dari pernyataan variabel Y2 = 0,767 yaitu kesesuaian jam kerja, nilai pernyataan variabel Y4 = 0,721 yaitu kerja sama antar karyawan, dan nilai pernyataan variabel Y5 = 0,765 yaitu kepuasan kerja Dengan demikian keseluruhan item pernyataan variabel tersebut dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel kinerja karyawan.

d. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan daftar-

daftar pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS Ver.23 dimana suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* >0,60.

Tabel.5.12 uji reabilitas variabel kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.869	7

Sumber : Data diolah 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 5.12 variabel stres kerja (X), dapat dilihat nilai cronbach's alpa 869. Nilai ini lebih besar dari > 0,60. Hasil ini berarti kuesioner yang digunakan memenuhi syarat dan reliabel.

Tabel 5.13 uji reabilitas variabel kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.740	5

Sumber : Data diolah 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 5.13 variabel kinerja(y). Dapat dilihat nilai cronbach's alpa 0,740. Nilai ini lebih besar dari >0,60. Hasil ini berarti kuesioner yang digunakan memenuhi syarat dan reliabel.

e. Analisis Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Mitra Usaha Multijasa Maros. Untuk mendapatkan nilai persamaan regresi linier sederhana maka pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program *SPSS versi 23*.

Hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.14 Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.011	.542		3.710	.000
	STRESKERJA	.639	.020	.970	32.223	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah 2019

Berdasarkan analisis regresi linear sederhana pada tabel 5.14 tersebut, maka dapat dituliskan dalam bentuk persamaan regresi *standardized Coefficients* diperoleh persamaan berikut:

$$Y = 2.011 + 639 X$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) persamaan diatas sebesar 2.011. Angka tersebut menunjukkan bahwa jika variabel stres kerja (X) konstan atau $X=639$, maka variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 2.011.

2. Variabel independen (stres kerja) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,639 Hal ini berarti bahwa setiap terjadi peningkatan/penurunan stres kerja pada perusahaan PT. Mitra Usaha Multijasa Maros sebesar 1 satuan, maka kinerja juga akan mengalami peningkatan/penurunan sebesar 639 dengan asumsi bahwa variabel indenden dianggap konstan.

f. Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi menunjukkan hubungan antara variabel X yang tersusun dalam model persamaan regresi yaitu variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT.Mitra Usaha Multijasa Maros .Hasil Perhitungan berdasarkan Model *summary* SPSS ver. 23 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.15 Koefisien Korelasi

Correlations		
	STRESKE RJA	KINERJA
STRESK	Pearson Correlation	1
ERJA	Sig. (2-tailed)	.970**
	N	.000
		68
KINERJA	Pearson Correlation	.970**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	68

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

Sumber : Data diolah 2019

Berdasarkan pada tabel 5.15 tersebut, antara stres kerja dan kinerja menghasilkan angka 0,970. Angka tersebut menunjukkan sangat kuatnya hubungan antara stres kerja dan kinerja (di atas 0,5). Tanda '+' Menunjukkan bahwa semakin rendah stres kerja akan memungkinkan kinerja meningkat.

g. Uji Koefisien determinasi

Tabel 5.16 uji r²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.970 ^a	.940	.939	.64968

a. Predictors: (Constant), STRESKERJA

Sumber : Data diolah 2019

Hasil pada tabel menunjukkan angka R square adalah 0,940 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau $0,970 \times 0,970 = 0,940$). R square bisa disebut koefisien determinasi, dalam hal ini berarti koefisien determinasi yang disesuaikan R square adalah sebesar 94,0%. Hal ini berarti bahwa sebesar 94,0 % kinerja dipengaruhi oleh variabel stres kerja sementara sisanya ($100\% - 94,0\% = 6\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

h. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dengan melakukan uji t. Hipotesis yang menyatakan

bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Usaha Multijasa akan dibuktikan kebenarannya.

Langkah pertama yang harus dilakukan adalah membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata 5%. Maka untuk mengetahui

ditolak atau diterima hipotesisnya berdasarkan pada:

- H_0 (stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan).
- H_1 (stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan).

Berikut ini hasil analisis menggunakan IBM SPSS Ver. 23 dapat dilihat pada tabel:

Tabel 5.17 Perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.011	.542		3.710	.000
	STRESKERJA	.639	.020	.970	32.223	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah 2019

Berdasarkan data hasil olahan SPSS 23 tersebut, maka diperoleh penjelasan sebagai berikut:

Dengan menggunakan sampel 68 karyawan dengan $df = n - 2 = 66$ dengan satu arah, maka diperoleh $T_{tabel}(1,668)$ dengan tingkat signifikansinya $> (\alpha) 0,05$ berdasarkan tabel diatas maka diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

Hasil variabel stres kerja (X) dengan T_{hitung} (3.710) > T_{tabel} (1.668), dengan tingkat signifikan $0,000 < 0.05$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel stres kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT. Mitra Usaha Multijasa sehingga hipotesisnya diterima.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Stress kerja merupakan suatu gejala yang dimiliki oleh setiap orang dimana hal tersebut dipengaruhi diri sendiri maupun lingkungan sekitar mereka. Stress juga terjadi dalam kerja dimana stress tersebut dapat bersumber dari empat hal yaitu tingkat individu, tingkat kelompok, tingkat organisasi dan ekstraorganisasional. Keempat hal tersebut dapat menghasilkan stress yang berbeda pada setiap individu tergantung bagaimana individu itu merespon stres tersebut. Setelah adanya respon barulah dapat ditentukan bagaimana stres yang dialami seseorang tersebut.

Stres yang terjadi dapat berupa stres positif maupun negatif dimana stress itu akan memberikan dampak tersendiri bagi orang yang mengalami stres. Stres yang dialami pekerja tersebut masih dapat diatasi atau dikurangi dengan banyak metode sehingga diperlukannya suatu manajemen stress dalam pekerjaan suatu perusahaan. Serta adanya usaha dari orang tersebut untuk dapat mengurangi stress yang mereka alami.

Pada dasarnya stres terjadi karena terlalu beratnya beban pikiran seseorang serta adanya tekanan yang membuat kurangnya konsentrasi. Namun semua itu masih dapat dicegah bahkan dimanajemen untuk dapat mengurangi pengaruhnya dalam bekerja

B. Saran

1. Adapun saran yang dapat penulis sampaikan kepada pimpinan PT. Mitra Usaha Multijasa Maros sebagai alternative pemecahan masalah yang dihadapi, maka saran dari penulis agar pihak pimpinan mampu

melakukan pendekatan-pendekatan yang dapat memotivasi karyawan dan mengurangi stres kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

2. Penelitian ini masih terbatas, maka dari itu diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk menyempurnakan apa yang telah diteliti pada penelitian dengan ini menambahkan variabel-variabel lain yang berkaitan dengan stres kerja dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014:151) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo
- Ashur Chaerul (2016) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep
- Hulaifa Gaffar (2012) *Skripsi berjudul pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero) TBK kantor wilayah X Makassar*.
- Hermita. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa (PERSERO) Pangkep*. e Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Hasanudin Makasar.
- Iresa (2015) *Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan* (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia
- Kadarisman (2015:27) dalam judul *buku manajemen pengembangan sumber daya Manusia*
- Manurung, Mona T & Ratnawati, Intan. (2012). *Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan* (Studi Pada STIKES Widya Husada Semarang). Jurnal Manajemen, Vol. 1, No.2, hal 1-13.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- Muh Faizal (2016) *Pengaruh stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Human Resources Departement dan General Affair Pada PT. Semen Bosowa Maros*
- Moehariono. 2012. *"Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi"*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Noordiansah, P. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Studi Pada Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, 1(1). 1- 12. Malang.

- Adikusuma, W., Perwitasari, D.A., Supadmi, W., 2014. *Evaluasi Kualitas Hidup Pasien Diabetes Melitus Tipe 2 Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul. Prosiding Symposium Nasional "Peluang dan Tantangan Obat Tradisional dalam Pelayanan Kesehatan Formal"*. Universitas Ahmad Dahlan Indonesia.
- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. (2014). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah*. Jurnal. Denpasar: Universitas Udayana.
- Sugiono (2015:610). *Statistic Untuk Penelitian*. Penerbit Alfabeta Cv.Bandung.
- Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Tualeka (2014) *dalam penelitian Hubungan antara stres kerja dengan tingkat produktifitas di cv."X"*
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi Sentot Imam Wahjono. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wilson. Bangun,(2012:5) *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Erlangga.
- Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.

L
A
M
P
I
R
A
N

DAFTAR KUESIONER

IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden :

Umur :

Jenis Kelamin :

Pendidikan Terakhir :

Lama Bekerja :

Petunjuk Pengisian

1. Bacalah sejumlah pernyataan dibawah ini dengan teliti.
2. Mohon kuesioner ini diisi dengan lengkap dari seluruh pernyataan yang ada.
3. Berilah tanda cheklist(✓) pada kolom jawaban yang tersedia.
4. Terdapat 5 alternatif pengisian jawaban, yaitu :

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

TS =Tidak Setuju (2)

N =Netral (3)

S =Setuju (4)

SS =Sangat Setuju (5)

A. Variabel Stres Kerja (X)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa pekerjaan yang di bebaskan terlalu banyak					
2.	Dalam bekerja saya selalu di kejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
3.	Kebersihan lingkungan kerja saya selalu terjaga dengan baik.					
4.	Kekuasaan yang diberikan kepada saya sangat berjalan baik					
5.	Dalam bekerja partner tim saya tidak mengalami konflik.					
6.	Perusahaan memberikan pekerjaan di luar kemampuan dan bidan saya sehingga membuat saya stres.					
7.	Suasana ditempat kerja nyaman karena jauh dari suara bising					

B. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Hasil kerja saya sesuai dengan target kerja yang ditetapkan.					
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah di tentukan.					
3.	Saya tidak pernah alfa dalam bekerja.					
4.	Saya mampu bekerja sama dengan tim/rekan kerja saya					
5.	Saya selalu puas dengan hasil kerja yang saya karjakan.					

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
STRESKERJA	68	19.00	34.00	27.0294	3.99989
KINERJA	68	15.00	24.00	19.2941	2.63761
Valid N (listwise)	68				

Statistics

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	STRESKERJA
N	Valid	68	68	68	68	68	68	68	68
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.9	2.9	2.9
	3.00	20	29.4	29.4	32.4
	4.00	31	45.6	45.6	77.9
	5.00	15	22.1	22.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	5.9	5.9	5.9
	3.00	26	38.2	38.2	44.1
	4.00	37	54.4	54.4	98.5
	5.00	1	1.5	1.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	14.7	14.7	14.7
	3.00	12	17.6	17.6	32.4
	4.00	42	61.8	61.8	94.1
	5.00	4	5.9	5.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.9	2.9	2.9
	3.00	20	29.4	29.4	32.4
	4.00	31	45.6	45.6	77.9
	5.00	15	22.1	22.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

STRESKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19.00	2	2.9	2.9	2.9
	21.00	4	5.9	5.9	8.8
	22.00	6	8.8	8.8	17.6
	23.00	2	2.9	2.9	20.6
	24.00	4	5.9	5.9	26.5
	25.00	8	11.8	11.8	38.2
	26.00	4	5.9	5.9	44.1
	27.00	6	8.8	8.8	52.9

28.00	9	13.2	13.2	66.2
29.00	4	5.9	5.9	72.1
30.00	6	8.8	8.8	80.9
31.00	2	2.9	2.9	83.8
33.00	8	11.8	11.8	95.6
34.00	3	4.4	4.4	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	KINERJA
N	Valid	68	68	68	68	68	68
	Missing	0	0	0	0	0	0

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	14.7	14.7	14.7
	3.00	12	17.6	17.6	32.4
	4.00	42	61.8	61.8	94.1
	5.00	4	5.9	5.9	100.0
Total		68	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	14.7	14.7	14.7
	4.00	35	51.5	51.5	66.2
	5.00	23	33.8	33.8	100.0
Total		68	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.9	2.9	2.9
	3.00	20	29.4	29.4	32.4
	4.00	31	45.6	45.6	77.9
	5.00	15	22.1	22.1	100.0
Total		68	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	5.9	5.9	5.9
	3.00	26	38.2	38.2	44.1
	4.00	37	54.4	54.4	98.5
	5.00	1	1.5	1.5	100.0
Total		68	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	14.7	14.7	14.7
	4.00	35	51.5	51.5	66.2
	5.00	23	33.8	33.8	100.0
Total		68	100.0	100.0	

KINERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15.00	6	8.8	8.8	8.8
	16.00	8	11.8	11.8	20.6
	17.00	4	5.9	5.9	26.5
	18.00	6	8.8	8.8	35.3
	19.00	14	20.6	20.6	55.9
	20.00	9	13.2	13.2	69.1
	21.00	4	5.9	5.9	75.0
	22.00	6	8.8	8.8	83.8
	23.00	8	11.8	11.8	95.6
	24.00	3	4.4	4.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KINERJA * STRESKERJA	68	100.0%	0	0.0%	68	100.0%

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KINERJA * STRESKERJA	.970	.940	.985	.970

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.970 ^a	.940	.939	.64968

a. Predictors: (Constant), STRESKERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	438.260	1	438.260	1038.333	.000 ^b
	Residual	27.857	66	.422		
	Total	466.118	67			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), STRESKERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.011	.542		3.710	.000
	STRESKERJA	.639	.020	.970	32.223	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Correlations

		STRESKERJA	KINERJA
STRESKERJA	Pearson Correlation	1	.970**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	68	68
KINERJA	Pearson Correlation	.970**	1

	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	68	68

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	68	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	7

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	68	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	5

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		STRESKERJA	KINERJA
N		68	68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	27.0294	19.2941
	Std. Deviation	3.99989	2.63761
Most Extreme Differences	Absolute	.094	.103
	Positive	.076	.103
	Negative	-.094	-.103
Test Statistic		.094	.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.070 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

X5	Pearson Correlation	1.000**	.522**	.412**	.378**	1	.412**	1.000**	.913**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001		.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68
X6	Pearson Correlation	.412**	.389**	1.000**	.037	.412**	1	.412**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.766	.000		.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68
X7	Pearson Correlation	1.000**	.522**	.412**	.378**	1.000**	.412**	1	.913**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68
STRESKERJA	Pearson Correlation	.913**	.681**	.667**	.480**	.913**	.667**	.913**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68

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

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	KINERJA
Y1	Pearson Correlation	1	.037	.378**	.201	.037	.502**
	Sig. (2-tailed)		.766	.001	.101	.766	.000
	N	68	68	68	68	68	68
Y2	Pearson Correlation	.037	1	.412**	.389**	1.000**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.766		.000	.001	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68
Y3	Pearson Correlation	.378**	.412**	1	.522**	.412**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68
Y4	Pearson Correlation	.201	.389**	.522**	1	.389**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.101	.001	.000		.001	.000
	N	68	68	68	68	68	68
Y5	Pearson Correlation	.037	1.000**	.412**	.389**	1	.765**
	Sig. (2-tailed)	.766	.000	.000	.001		.000
	N	68	68	68	68	68	68
KINERJA	Pearson Correlation	.502**	.765**	.785**	.721**	.765**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68

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

