

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT AKSESINDO PRIMA LESTARI**

SKRIPSI

Program Studi Manajemen – Strata 1

Nama : Ni'mahwaty

NIM : 43105010005



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2009**

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT AKSESINDO PRIMA LESTARI**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
SARJANA EKONOMI
Program Studi Manajemen – Strata 1**

N a m a : Ni'mahwaty

N I M : 43105010005



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2009**

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ni'mahwaty
NIM : 43105010005
Program Studi : Manajemen S1

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya akan mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 27 Agustus 2009

(Ni'mahwaty)
Nim : 43105010005

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Ni'mahwaty
NIM : 43105010005
Program Studi : Manajemen S1
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT Aksesindo Prima Lestari
Tanggal Lulus Ujian : 27 Agustus 2009

Disahkan Oleh :
Pembimbing

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

(Hesti Maheswari, SE, M. SI)

Dekan

Ketua Program Studi Manajemen – S1

(Dra. Yuli Harwani, MM)

(Arief Bowo Prayoga K, SE. MM)

LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

SKRIPSI

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT Aksesindo Prima Lestari

Di Persiapkan dan Di Susun Oleh :

Ni'mahwaty
43105010005

Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal

Susunan Dewan Penguji
Ketua Penguji / Pembimbing Skripsi

(Hesti Maheswari, SE, M. SI)

Anggota Dewan Penguji

(Tri Wahyono, SE, MM)

Anggota Dewan Penguji

(Maman Faturochman, SE)

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur ke hadirat Allah SWT, atas segala rahmat serta karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Dalam rangka memenuhi salah satu syarat gelar sarjana strata satu pada Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana. Adapun penulisan skripsi ini berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aksesindo Prima Lestari”.

Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan yang sebesar-sebesarnya kepada :

1. Kepada Allah, SWT. yang telah memberikan rahmat dan hidayahNya selalu kepada saya.
2. Bapak Dr. Ir. H. Suharyadi, Msi. selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
3. Ibu Dra. Yuli Harwani, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
4. Bapak Arief Bowo Prayoga K, SE,.MM selaku Ketua Program Studi Manajemen S1.
5. Ibu Hesti Maheswari,SE, M. SI selaku Dosen Pembimbing Skripsi, yang sudah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Yuhasril,SE,.ME dan Ibu Dra. Daru Asih, selaku Dosen Pembimbing Akademik.
7. Seluruh Staff dan Pengajar Jurusan Ekonomi yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

8. Untuk Kedua Orang tua saya Achmad Syukur dan Sofiani Polani yang tiada hentinya senantiasa mendoakan dan memberikan dukungan moril kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Untuk Tante Hirwani Polani dan Almarhum Om M Sobri Polani yang telah memberikan dukungan materi dan moril kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Untuk adikku Dwi Faturachim, Achmad Maulana, Nur Afifah yang sudah banyak membantu saya dalam pembuatan skripsi ini.
11. Untuk teman-teman seperjuangan, tri hs, dian, windy, nisa, hardi, dani, ryan, anto, eel, iin, heri, febi, chris yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dalam segala kemampuan dan keterbatasan yang ada penulis berusaha mempelajari, menekuni serta mendalami permasalahan yang ada sehingga tersusun penulisan skripsi ini, namun demikian penulis masih menyadari bahwa ini masih jauh dari sempurna.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membaca khususnya bagi penulis dan umumnya bagi yang memerlukannya.

Jakarta, 27 Agustus 2009

(Ni'mahwaty)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KARYA SENDIRI	iii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING SKRIPSI	iv
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Dan Kegunaan Penelitian	3
1.3.1 Tujuan Penelitian	3
1.3.2 Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	5
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	6

2.1.2 Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Manajemen Personalia	7
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Manajemen Personalia	8
2.2 Pengertian Stres Kerja	12
2.2.1 Pengertian Stres Kerja	12
2.2.2 Faktor-faktor Penyebab Stres.....	15
2.4.2 Cara mengatasi Stres	20
2.3 Kinerja Karyawan	21
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	21
2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	22
2.3.3 Mengidentifikasi Dan Mengukur Kinerja Karyawan..	23
2.3.4 Penggunaan Penilaian Kinerja	25
2.4 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja	26
2.5 Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	28
3.1 Obyek Penelitian	28
3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	28
3.1.2 Kegiatan Usaha	29
3.1.3 Struktur Organisasi	30
3.2 Desain Penelitian	34
3.3 Hipotesis	34
3.4 Variabel Dan Skala Pengukuran	35

3.5	Definisi Operasional Variabel	35
3.6	Metode Pengumpulan Data	37
3.7	Jenis Data	38
3.8	Populasi Dan Sampel	38
3.9	Metode Analisis Data	40
BAB IV	ANALISIS DAN PEMBAHASAN	43
4.1	Analisis Data	43
4.2	Analisis Kuesioner Stres Kerja	47
4.3	Analisis Kuesioner Kinerja Karyawan	58
4.5	Analisis Kuesioner Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja	67
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	67
5.1	Kesimpulan	67
5.2	Saran	69
DAFTAR PUSTAKA		73
LAMPIRAN – LAMPIRAN		75
Lampiran 1:	Hasil Perhitungan Variabel X Stres Kerja	76
Lampiran 2:	Hasil Perhitungan Variabel Y Kinerja	79
Lampiran 3:	Hasil Kuesioner Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan	82
Lampiran 4:	Rekapitulasi Analisis Kuesioner Stres Kerja	85
Lampiran 5:	Rekapitulasi Analisis Kuesioner Kinerja Karyawan	86

Lampiran 6: Hasil Analisis Regresi Stres Kerja Dan Kinerja	
Karyawan	87
Lampiran 7: Kuesioner Stres Kerja Terhadap Kinerja	
Karyawan	88
Lampiran 8: Daftar Riwayat Hidup	94
Lampiran 9: Surat Penelitian	95



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Tanda-tanda Dan Gejala Stres Menurut Hagen (2003:258)	18
Tabel 4.1.1 Jumlah Responden Dibedakan Menurut Jenis Kelamin	44
Tabel 4.1.2 Jumlah Responden Dibedakan Menurut Golongan Usia	44
Tabel 4.1.3 Jumlah Responden Dibedakan Menurut Status	45
Tabel 4.1.4 Jumlah Responden Dibedakan Menurut Pendidikan	46
Tabel 4.1.5 Jumlah Responden Dibedakan Menurut Lama Bekerja	46
Tabel 4.2.1 Sering Tidak Sabar Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	48
Tabel 4.2.2 Selalu Menghindari Tanggung Jawab Yang Telah Diberikan Oleh Atasan	49
Tabel 4.2.3 Dalam Bekerja Selalu Menunda-nunda Pekerjaan	50
Tabel 4.2.4 Merasa Resah Dalam Bekerja	51
Tabel 4.2.5 Sering Merasa Tersinggung Bila Ada Rekan Kerja Yang Menegur Kesalahan	52
Tabel 4.2.6 Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Selalu Mendapatkan Hasil Kerja Yang Buruk	53
Tabel 4.2.7 Saat Berada Dalam Keadaan Tertekan Melampiaskannya Dengan Banyak Makan	54
Tabel 4.2.8 Banyak Merokok Pada Saat Bekerja	55
Tabel 4.2.9 Tidak Bersemangat Dalam Mengerjakan Tugas Dan Beban Kerja	56

Tabel 4.2.10 Di Tempat Bekerja Suka Berdebat Dengan Rekan Kerja	57
Tabel 4.3.1 Dalam Bekerja Tingkat Ketelitian Sangat Tinggi	58
Tabel 4.3.2 Bekerja Sungguh-sungguh Karena Tuntutan Untuk Berprestasi..	59
Tabel 4.3.3 Rata-rata Target Pekerjaan Tercapai Tiap Bulan	60
Tabel 4.3.4 Ketepatan Hasil Kerja Merupakan Hal Yang Selalu Diprioritaskan	61
Tabel 4.3.5 Bersedia Diminta Oleh Atasan untuk Datang Lebih Awal Atau Pulang Lebih Akhir Bila Ada Tugas Yang Harus Dikerjakan ...	62
Tabel 4.3.6 Sangat Cepat Menyelesaikan Pekerjaan	63
Tabel 4.3.7 Selalu Datang Dan Pulang Tepat Waktu	64
Tabel 4.3.8 Jika Kurang Sehat Akan Tetap masuk Kerja	65
Tabel 4.3.9 Memahami Akan Tanggung Jawab Dan Wewenang Yang Diemban	66
Tabel 4.3.10 Bekerja Sesuai Dengan Prosedur Kerja	67
Tabel 4.4.1 Variables Entered/Removed(b)	68
Tabel 4.4.2 Coefficients(a)	68

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.2 Struktur Organisasi Perusahaan	33
Gambar 4.4 Daerah Penerimaan Dan Penolakan Ho	69



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Hasil Perhitungan Variabel X Stres Kerja	76
Lampiran 2 Hasil Perhitungan Variabel Y Kinerja Kerja	79
Lampiran 3 Hasil Kuesioner Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan	82
Lampiran 4 Rekapitulasi Analisis Kuesioner Stres Kerja	85
Lampiran 5 Rekapitulasi Analisis Kuesioner Kinerja Karyawan	86
Lampiran 6 Hasil Analisis Regresi Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan	87
Lampiran 7 Kuesioner Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	88
Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup	94
Lampiran 9 Surat Penelitian	95



ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres terhadap kinerja karyawan pada PT Aksesindo Prima Lestari dan sejauh mana kemampuan suatu perusahaan dalam mengelola karyawannya. Adapun indikator dari variabel stres kerja yang akan diteliti adalah tidak sabar, tanggung jawab, menunda-nunda pekerjaan, merasa resah, merasa tersinggung, hasil kerja yang buruk, banyak makan, banyak merokok, tidak bersemangat, suka berdebat. Dan indikator dari variabel kinerja kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat, sikap kooperatif.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana, pengujian dilakukan hipotesis t(uji t). Pengelolaan data menggunakan program *SPSS 13.0 for Windows*.

Dari hasil analisis yang dilakukan menunjukan bahwa variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen sebesar 43,4%. Hal ini berarti kinerja lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain diluar stres kerja.

Kata Kunci : *Kuantitas Output, Kualitas Output, Jangka Waktu Output, Kehadiran Ditempat, Sikap Kooperatif*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam pencapaian tujuan organisasi, peran aktif tenaga kerja atau karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas sangat menentukan hasil yang akan dicapai oleh perusahaan. Tanpa adanya peran aktif tenaga kerja atau karyawan, teknologi tercanggih sekalipun tidak akan berguna sama sekali bagi suatu perusahaan tersebut. Namun tidak semua tenaga kerja atau karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, apalagi didalam suatu perusahaan tersebut tidak terdapat suasana kerja yang tenang dan nyaman yang diharapkan oleh karyawan akan mengakibatkan para karyawan tidak bisa berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Hal itu disebabkan pekerjaan berlebihan yang diberikan oleh atasan sehingga pekerjaannya menjadi menumpuk dan tidak dapat terselesaikan dengan baik. Kurangnya disiplin pada karyawan yang menyebabkan proses kinerja karyawan tersebut menjadi terganggu. Kurangnya kompensasi yang diterima oleh para karyawannya dikarenakan pendapatan perusahaan tersebut mengalami penurunan. Atasan kurang menghargai kerja keras para karyawan yang telah bekerja untuk jangka waktu yang lama, dan kurangnya penghargaan yang diterima oleh para karyawan yang telah memberikan kontribusi dalam perusahaan tersebut. Sehingga dapat menimbulkan gejala-gejala stres pada

karyawannya diantaranya sakit kepala, nafsu makan meningkat atau tidak nafsu makan, merokok yang berlebihan, jantung berdebar-debar, lebih banyak menyendiri dan tidak mau beradaptasi dengan karyawan yang lainnya yang berdampak pada menurunnya produktivitas dan kinerja karyawan di PT Aksesindo Prima Lestari.

Kinerja kerja perusahaan tergantung pada iklim kerja perusahaan tempat mereka bekerja, begitu pula sebaliknya kepuasan kerja karyawan tercermin pada kinerja yang stabil. Dan juga kinerja kerja merupakan suatu kondisi dari karyawan yang turut menentukan prestasi kerjanya dan merupakan sasaran yang harus dicapai oleh pihak manajemen yang bersangkutan. Hal inilah yang menyebabkan kecendrungan tingkat kinerja karyawan menjadi rendah.

Di dalam perusahaan memiliki kewajiban untuk memenuhi kebutuhan karyawannya tersebut, agar terciptanya suatu hubungan kerja sama yang baik, harmonis dan saling menguntungkan kedua belah pihak, yaitu pihak perusahaan dan pihak karyawan. Bila terjadi kerjasama yang baik maka tujuan perusahaan akan tercapai dengan mudah dan akan tercipta suatu kualitas kerja yang baik bagi karyawan dalam perusahaan tempat ia bekerja. Bila karyawan tidak puas dalam bekerja maka menimbulkan kinerja yang tinggi akan merugikan perusahaan.

Dari uraian latar belakang di atas, maka penulis mengambil judul penelitian : ***“PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AKSESINDO PRIMA LESTARI”***

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

- a. Bagaimana stres kerja pada karyawan PT Aksesindo Prima Lestari?
- b. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Aksesindo Prima Lestari?
- c. Apakah stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Aksesindo Prima Lestari?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui tingkat stres kerja pada karyawan PT Aksesindo Prima Lestari?
- b. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan PT Aksesindo Prima Lestari?
- c. Untuk mengetahui apakah stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Aksesindo Prima Lestari?

1.3.2 Manfaat Penelitian

- a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan atau kebijakan dalam hal pengaruh stres kerja terhadap kinerja kerja karyawan sehingga perusahaan dapat mengetahui hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Memberikan pengalaman yang sangat berarti dan bermanfaat, serta menambah ilmu dan juga untuk mengembangkan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya yang berkaitan dengan masalah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Pembaca

Dapat digunakan sebagai bahan bacaan dan bahan informasi serta bahan acuan apabila suatu saat diperlukan.



BAB II

LANDASAN TEORI

Setiap organisasi atau perusahaan beroperasi dengan mengkombinasikan sumber dayanya melalui cara yang dapat menghasilkan produk dan jasa yang dipasarkan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan tersebut dapat di kategorikan atas empat tipe yaitu finansial, fisik, manusia, serta kemampuan teknologi dan sistem. Dari keempat sumber daya inilah yang akan diolah untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu keuntungan dari pertumbuhan perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) itu sendiri merupakan sumber daya yang paling penting bagi perusahaan atau organisasi. Salah satu hal yang menyebabkannya adalah Sumber Daya Manusia (SDM) mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang dimiliki akal, budi, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Satu-satunya sumber daya yang dimiliki rasio, rasa, dan karsa. Semua potensi Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya.

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah merupakan faktor yang paling terpenting dan berpengaruh dalam suatu organisasi, karena Sumber Daya Manusia (SDM) dapat menentukan keberhasilan dalam tercapainya tujuan organisasi. Hal yang membuat Sumber Daya Manusia (SDM) di suatu organisasi atau perusahaan unik karena manusia itu sendiri makhluk yang memiliki akal. Budi, punya kemampuan untuk berkembang, dan keinginan-keinginan. Berbeda dengan alat produksi lain yang tidak dapat berkembang kemampuannya serta tidak memiliki keinginan-keinginan. Oleh karena itu banyak pelaku bisnis tidak saja pada masa lalu tetapi juga pada masa sekarang yang berpandangan bahwa sukses sebuah organisasi bisnis atau perusahaan dan industri, tergantung pada investasi dan asset yang dimiliki.

Selain itu manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia (SDM) dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan.

Ada beberapa definisi atau pengertian yang dikemukakan oleh para ahli tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu

Drs. Malayu S.P.Hasibuan (2003:10) mendefinisikan “*Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan*

tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”

2.1.2 Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Manajemen Personalia

Dalam suatu organisasi atau perusahaan terdapat Sumber Daya Manusia yang berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *men power management*. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutkan manajemen kepegawaian atau manajemen personalia bagi perusahaan, sebab dengan adanya manajemen personalia yang baik, maka semangat kerja dan kinerja kerja karyawan akan dapat diketahui bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah dan tipe yang tepat.

Ada persamaan dan perbedaan antara Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan Manajemen Personalia. Persamaan antara Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan Manajemen Personalia adalah keduanya merupakan ilmu yang mengatur unsur manusia dalam suatu organisasi agar mendukung terwujudnya tujuan.

Perbedaan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Manajemen Personalia sebagai berikut :

1. Manajemen Sumber Daya Manusia dikaji secara makro, sedangkan manajemen personalia dikaji secara mikro.
2. Manajemen Sumber Daya Manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (asset) utama organisasi, jadi harus dipelajari dengan baik. Manajemen personalia menganggap bahwa karyawan adalah faktor produksi, jadi harus di manfaatkan secara produktif.
3. Manajemen Sumber Daya Manusia pendekatannya secara modern, sedangkan manajemen personalia pendekatannya secara klasik.

2.1.3 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Manajemen Personalia

Pada prinsipnya fungsi manajemen sumber daya manusia dan manajemen personalia adalah sama. Fungsi manajemen sumber daya manusia dan manajemen personalia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengorganisasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemutusan hubungan kerja.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) tersebut dibedakan menjadi dua fungsi, yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional.

1) Fungsi Manajemen

a) Perencanaan (*planning*)

Perencanaan Sumber Daya Manusia adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya perusahaan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

b) Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja. Delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif dan efisien.

c) Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan

dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahannya agar semua tugasnya berjalan dengan baik.

d) Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sama sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2) Fungsi Operasional

a) Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

b) Pengembangan (*development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c) Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

d) Pengintegrasian (*intergration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

e) Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan (*maintenance*) karyawan harus mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh dari manajemen. Jika pemeliharaan karyawan kurang diperhatikan, semangat kerja sikap dan loyalitas karyawan akan menurun. Absensi atau *turn over* meningkat, disiplin akan menurun, sehingga pengadaan, pengembangan, kompensasi, dan pengintegrasian yang telah dilakukan dengan baik dan biaya yang besar kurang berarti

untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Stres kerja dapat mempengaruhi fungsi pemeliharaan karena berhubungan dengan perilaku dan sikap karyawan dalam bekerja.

f) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal di suatu perusahaan. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

g) Pemutusan Hubungan Kerja (*separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. (Melayu S.P. Hasibuan 2003:21-23)

2.2 Pengertian Stres Kerja

2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan suatu kondisi psikologis seseorang baik secara mental maupun fisik terhadap perubahan didalam lingkungannya. Perubahan di dalam lingkungan ini seperti tentang hubungan antara atasan dengan bawahan atau tentang penilaian (gaji) dengan kebutuhan karyawan.

Stres merupakan hal yang sangat wajar terjadi pada kehidupan sehari-hari. Stres dapat mempengaruhi pertumbuhan, perkembangan dan

kesehatan mental seseorang, dan merupakan rahasia umum bila stres dialami diseluruh kehidupan manusia. Penulis mengutip beberapa pendapat tentang stres sebagai berikut:

Robbins (2006:376)

“Stres adalah suatu kondisi dinamika yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting”.

Menurut Luthans dalam Yulianti (2000:10) mendefinisikan *“stres sebagai 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”*

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) juga harus tahu dan mampu bagaimana cara memuaskan karyawan agar karyawan tidak mengalami kebosanan atau stres yang dapat membawa dampak pada penurunan kinerja kerja karyawan dan yang paling parah akan merugikan kesehatan fisik maupun kesehatan mental seseorang. Definisi stres menurut beberapa para ahli antara lain sebagai berikut:

Handoko (2001:200) mendefinisikan *“Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi seseorang”*.

Marihot T.E. Hanandja (2002:303)

Stres adalah situasi ketegangan atau tekanan emosional yang di alami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Dengan demikian definisi diatas dapat disimpulkan bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang yang mana hal tersebut disebabkan oleh faktor pekerjaan dan juga lingkungan yang ada disekitarnya. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Stres juga dapat diartikan sebagai pengalaman yang bersifat internal yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis dalam diri seseorang sebagai akibat dari faktor lingkungan, eksternal, organisasi atau orang lain.

Dibawah ini adalah definisi-definisi tentang stres mengakui dan lingkungan tersebut dengan ukuran interaksi stimulus, interaksi tanggapan, atau interaksi tanggapan dengan stimulus.

a. Stimulus Stres

Adalah tanggapan kekuatan atau stimulus yang menggerakkan individu sehingga menghasilkan suatu tanggapan ketegangan dimana ketegangan tersebut, dalam pengerertian fisik, mengalami perubahan bentuk. Persoalan yang timbul dari definisi ini ialah bahwa ia tidak berhasil

mengakui bahwa dua orang yang menjadi sasaran tingkatan stres yang sama mungkin menunjukkan tingkat ketegangan yang berbeda.

b. Tanggapan Stres

Adalah tanggapan fisiologis seseorang terhadap lingkungan penekanan (*stressor*), dimana penekanan adalah kejadian ekstrn atau situasi yang secara potensial mengganggu. Dalam definisi stimulus, stres adalah kejadian eksternal, di sini ia adalah tanggapan internal. Definisi tidak berhasil memungkunkan setiap orang untuk meramal sifat tanggapan stres atau bahkan apakah tanggapan tersebut akan benar-benar ada.

c. Tanggapan Stimulus

Adalah merupakan konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dan tanggapan dari individu yang bersangkutan. Stres dipandang lebih dari sekedar stimulus atau tanggapan; stres adalah hasil dari suatu interaksi yang unik antara kondisi stimulus dalam lingkungan dan kecendrungan individu menanggapi secara tertentu.

Masing-masing dari ketiga definisi tersebut mengajukan wawasan tentang hal-hal yang menimbulkan stres didalam sebuah perusahaan atau organisasi.

2.2.2 Faktor-faktor Penyebab Stres

Menurut Handoko (2001) terdapat kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressor*. Meskipun stres dapat diakibatkan oleh hanya satu *stressor*. Ada dua kategori penyebab stres, yaitu :

1. Stres *on-the-job*

Adalah suatu kondisi di mana karyawan mengalami suatu tekanan dalam melaksanakan pekerjaannya. Penyebab stres *on-the-job* antara lain :

- a) Beban kerja yang berlebihan
- b) Tekanan atau desakan waktu
- c) Kualitas supervisi yang jelek
- d) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- e) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
- f) Kemunduran peran
- g) Frustrasi
- h) Konflik antara pribadi dan antar kelompok
- i) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- j) Berbagai bentuk perubahan

2. Stres *off-the-job*

Adalah suatu kondisi dimana karyawan mengalami tekanan dari luar pekerjaannya. Penyebabnya antara lain :

- a) Kekhawatiran finansial
- b) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
- c) Masalah-masalah fisik
- d) Masalah-masalah perkawinan
- e) Perubahan-perubahan yang terjadi ditempat tinggal
- f) Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara

Selain kondisi-kondisi yang menyebabkan stres terdapat juga gejala-gejala stres yang selalu berpengaruh terhadap kinerja kerja, yang dikemukakan oleh (Cary Cooper dan Alison Straw, 2002:1) yaitu gejala-gejala stres menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi cemas dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat relaks, atau menunjukkan sikap yang kurang kooperatif.

Yang termasuk gejala perilaku adalah perasaan: terganggu, khawatir, sedih, jengkel terhadap orang lain, salah paham, tidak berdaya, tidak mampu mengatasi persoalan yang dihadapi, gelisah, gagal, tidak tertarik dan tidak termotivasi.

Gejala-gejala ditempat kerja: menurunnya kepuasan kerja, berkurangnya kinerja, hilangnya vitalitas dan energi, rusaknya komunikasi, buruknya pengambilan keputusan, berkurangnya kreatifitas dan inovasi serta terfokusnya perhatian ke tugas-tugas yang justru tidak produktif.

Fisik	Psikologis	Sikap
Sikap kepala	Cemas	Makan terus/tidak nafsu
Gigi gemeretak	Mudah jengkel	makan
Tenggorokan kering	Merasa terancam	Tidak sabar
Rahang mengejang	Depresi	Suka berdebat
Nyeri dada	Berfikir lamban	Suka menunda-nunda
Sesak nafas	Banyak pikiran	Konsumsi alkohol/obat
Jantung berdebar-debar	Merasa tak berdaya	terlarang meningkat
Tekanan darah tinggi	Merasa apatis	Merokok berlebihan

Nyeri otot	Merasa tak berguna	Mengurung/menarik diri
Gangguan pencernaan	Merasa buta orientasi	Menghindari tanggung jawab
Sembelit/diare	Merasa tidak aman	Hasil kerjanya buruk
Keringatan	Sedih	Tidak bersemangat
Tangan dingin	Defensif	Mengabaikan diri sendiri
Berkeringat	Pemarah	Berubah dalam kegiatan agama
Cepat lelah	Hipersensitif	Hubungan dengan keluarga dan teman berubah
Insomnia	Apatis	
Sering sakit		

Tabel 2.1. Tanda-tanda dan Gejala Stres Menurut Hagen (2003:258)

Dimensi-dimensi dari stres kerja didalam pekerjaan yang berdasarkan penelitian antara lain tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antara pribadi, stuktur organisasi, pengaruh kepemimpinan, perkembangan organisasi (Munandar, 2004:381:397).

1) Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas merupakan faktor-faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang, antara lain:

- a. Beban pekerjaan
- b. Tingkat kesulitan pekerjaan
- c. Kondisi kerja

2) Tuntutan Peran

Berhubungan dengan tekanan yang dialami karyawan sebagai suatu fungsi dari posisinya dalam perusahaan itu, antara lain:

- a. Konflik peran

b. Ambiguitas peran

3) Tuntutan antar Pribadi

Merupakan tekanan yang berasal dari rekan sekerja, antara lain:

a. Dukungan sosial

b. Hubungan antara pribadi

4) Struktur Organisasi

Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan, peraturan, dan dimana keputusan diambil, antara lain:

a. Peraturan

b. Pengambilan keputusan

5) Pengaruh Kepemimpinan

Seberapa besar pengaruh pemimpin terhadap pekerjaan karyawan, antara lain:

a. Prilaku hubungan

b. Prilaku tugas

6) Perkembangan Organisasi

Suatu tahap kehidupan organisasi dimana karyawan ada dalam siklus empat tahap (pendirian perusahaan, bertumbuh, berkembang, dan akhirnya merosot) yang akan menciptakan tekanan yang berbeda untuk karyawan itu sendiri, antara lain:

a. Perkembangan karir

b. Job insecurity

2.2.3 Cara Mengatasi Stres

Cara mengatasi stres dapat dilakukan dengan dua pendekatan yaitu pendekatan individu dan organisasi. Bagi individu penting dilakukannya penanggulangan stres karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas, dan penghasilan. Bagi organisasi bukan saja karena alasan kemanusiaan tetapi juga karena pengaruhnya terhadap semua aspek, organisasi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Perbedaan penanggulangan stres antara pendekatan organisasi tidak diberikan secara tegas, pengurangan stres dapat dilakukan pada tingkat individu, organisasi maupun kedua-duanya.

Stres juga dapat terjadi dikarenakan faktor yang bising, beban kerja yang berlebihan, hubungan antara karyawan dan penyelia dan hubungan antara sesama karyawan yang kurang baik dan lain-lain.

Dari penjelasan di atas saling mempengaruhi, untuk itu disini Departemen Personalia atau manajemen harus dapat mengetahui keinginan atau kebutuhan dari karyawannya agar para karyawan tersebut merasa puas atau tercukupi kebutuhannya, sehingga akan menambah semangat kerja, dan tentunya hal ini akan sangat menguntungkan bagi perusahaan.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi

seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Mathis dan Jackson, 2002:78)

Menurut Mangkunegara (2005:9) mengemukakan bahwa kinerja karyawan (prestasi karyawan) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kusriyanto dalam Mangkunegara (2006:67)

“Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya perjam)”.

Penilaian kinerja karyawan, yaitu untuk pencapaian sasaran atau tujuan organisasi atau perusahaan, hal tersebut dilakukan berdasarkan tanggung jawab dan wewenang masing-masing atasan. Dalam praktek motivasi dan harapan para karyawan dalam organisasi kinerja dapat dipengaruhi oleh disiplin, inisiatif, wewenang dan tanggung jawab yang akan mencerminkan apakah organisasi akan berjalan secara efektif dan efisien, yang pada akhirnya akan menentukan kinerja organisasi tersebut.

2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Efendi H(2005:303), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dirinci sebagai berikut:

- a. Efektivitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat tercapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut adalah efektif, dikatakan efisiensi apabila hal itu memuaskan sebagai pendorong tujuan.

b. Otoritas dan tanggung Jawab

Otoritas dan wewenang adalah hak seseorang untuk memerintah kepada bawahan, sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang, kewajiban adalah sesuatu yang harus dikerjakan untuk memenuhi tuntutan yang diharuskan.

c. Disiplin

Kegiatan pada peraturan dan hukum yang berlaku pada suatu perusahaan dalam negara hukum.

d. Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide atau gagasan untuk merencanakan sesuatu yang bertujuan untuk mencapai organisasi.

e. Stres

Stres adalah situasi ketegangan atau tekanan emosional yang dialami oleh seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang.



2.3.3 Mengidentifikasi Dan Mengukur Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang diantara lain termasuk (Mathis dan Jackson, 2002:78) ;

- a. Kuantitas output
- b. Kualitas output
- c. Jangka waktu output
- d. Kehadiran ditempat
- e. Sikap kooperatif

Tampaknya dimensi lainnya dari kinerja mungkin tepat untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu. Tetapi yang di data ini adalah yang paling umum. Namun demikian mereka bersifat umum karena setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik, atau dimensi kinerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan, sebagai contoh pekerjaan sebagai dosen disebuah universitas mungkin mencakup kriteria pekerjaan sebagai *salesman* yang kriteria pekerjaannya mencakup penjualan, pelayanan dan penyimpanan *account*.

Kriteria pekerjaan adalah faktor yang terpenting dari apa yang dilakukan orang dipekerjaannya. Dalam artian kriteria pekerjaan haruslah di ukur, di bandingkan dengan standar yang ada, dan hasilnya haruslah dikomunikasikan kepada setiap karyawan.

Jenis-jenis informasi kinerja adalah data atau informasi yang diterima para manajer tentang seberapa baik para karyawan berkinerja dapat terdiri dari tiga jenis yang berbeda (Mathis dan Jackson, 2002:79), yaitu :

1. Informasi berdasarkan ciri-ciri

Informasi berdasarkan ciri-ciri seperti: kepribadian yang menyenangkan, inisiatif atau kreativitas dan contoh lainnya mungkin sedikit pengaruhnya pada pekerjaan tertentu. Ciri-ciri cenderung bersifat ambigu, dan banyak keputusan penting yang dilakukan dalam penelitian kinerja dengan mendasarkan pada ciri-ciri ini seperti “daya adaptasi” dan “kelakuan umum” menjadi terlalu kabur untuk digunakan sebagai dasar dari keputusan sumber daya manusia berdasarkan penilaian kinerja ini.

2. Informasi berdasarkan tingkah laku

Informasi berdasarkan tingkah laku memfokuskan pada perilaku yang mengarah pada keberhasilan di pekerjaan informasi perilaku lebih sulit di identifikasikan, tetapi memiliki keuntungan yang secara jelas membererikan gambaran akan perilaku apa yang ingin dilihat oleh pihak yang potensial bisa jadi manajemen. Persoalan yang potensial bisa jadi ada perilaku yang seluruhnya dapat berhasil dalam situasi tertentu.

3. Informasi berdasarkan hasil

Informasi berdasarkan hasil mempertimbangkan apa yang telah dilakukan karyawan.atau apa yang telah dicapai karyawan. Untuk pekerjaan-pekerjaan dimana pengukuran itu mudah dan tepat, pendekatan berdasarkan hasil ini adalah cara yang terbaik.. akan tetapi apa yang di ukur

cenderung di tekankan, dan apa yang sama pentingnya tetapi tidak merupakan bagian yang diukur mungkin akan diabaikan karyawan.

2.3.4 Penggunaan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan para karyawan. Penilaian demikian ini juga disebut sebagai *penilaian karyawan*, *evaluasi karyawan*, *tinjauan kinerja*, *evaluasi kinerja* dan *penilaian hasil*. Penilaian kinerja karyawan memiliki dua penggunaan yang umum di dalam organisasi (Mathis dan Jackson, 2002:82-83) yaitu :

a. Penggunaan administratif

Sistem penilaian kinerja merupakan hubungan antara penghargaan yang diharapkan diterima oleh karyawan dengan produktivitas yang dihasilkan mereka.

b. Penggunaan untuk mengembangkan

Kegunaan yang lainnya adalah untuk mengembangkan potensi individu. Penilaian kinerja dapat menjadi sumber informasi utama dan umpan balik untuk karyawan, yang merupakan kunci bagi pengembangan mereka dimasa mendatang.

2.4 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Stres dapat berpengaruh pada kinerja kerja. Menurut Higgins dalam Umar (2001:35), ada korelasi langsung antara stres dan kinerja. Menurutnya, *Bila karyawan tidak memiliki stres maka tantangan-tantangan kerja tidak ada dan akibatnya kinerja juga rendah dan makin tinggi stres karena tantangan kerja yang juga bertambah maka akan mengakibatkan kinerja bertambah, tetapi jika stres sudah maksimal tantangan-tantangan kerja jangan ditambah karena tidak lagi akan dapat meninggalkan kinerja, tetapi malah akan menurunkan kinerjanya.*

2.5 Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja

Stres pada dasarnya dapat bersifat positif, dapat pula bersifat negatif, stres yang bersifat positif dapat membantu meningkatkan kinerja. Sedangkan stres yang bersifat negatif dapat menurunkan atau mengganggu kinerja karyawan.

Menurut Stephen P. Robbins (2006:801) adalah bahwa tingkat rendah sampai sedang dari stres merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuan untuk beraksi pada saat itulah individu sering melakukan tugasnya dengan lebih baik, lebih intensif, atau lebih cepat.

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, taraf pemberian *support* yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi.

Ketidakpastian secara positif hubungan dengan ketangkasan peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara par tenaga kerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya (Kahn,dkk dalam Munandar, 2004:395).



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian

3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT Aksesindo Prima Lestari yang berlokasi di Intiland Tower, Annexe Building 8 Floor Jl. Jend. Sudirman Kav. 32 Jakarta. PT Aksesindo Prima Lestari mempunyai visi dan misi yaitu :

Visi:

Berkarya secara profesional untuk menjadi yang utama dalam menjaga keamanan, ketertiban serta tetap memelihara kebersihan lingkungan.

Misi:

Dengan usaha yang optimal, kepuasan pelanggan menjadi tujuan utama kami, dengan didukung oleh sumber daya manusia yang profesional serta alat kerja yang berkualitas, kami berikan solusi terbaik dalam penanganan keamanan, kebersihan serta perparkiran.

PT Aksesindo Prima Lestari merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang diantaranya :

1. Jasa Cleaning

Unit usaha PT Aksesindo Prima Lestari dengan spesialisasi pengelolaan kebersihan yang didukung peralatan yang memadai dan tenaga kerja profesional dibidangnya.

2. Jasa Parking

Unit usaha PT Aksesindo Prima Lestari dengan spesialis pengelolaan perparkiran yang didukung peralatan parkir yang memadai dan tenaga kerja profesional dibidangnya dengan slogan **“Yang Terbaik Selalu Untuk Anda”**.

3. Jasa Satpam

Unit usaha PT Aksesindo Prima Lestari dengan spesialisasi pengelolaan jasa pengamanan yang didukung sumber daya manusia yang berkualitas dan sistem pengaman yang efektif dan fleksibel, sehingga tujuan dari pengamanan secara umum dapat tercapai dengan baik dan maksimal.

3.1.2 Kegiatan Usaha

PT Aksesindo Prima Lestari adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pengelolahaan gedung, jasa kebersihan, jasa keamanan, dan jasa perparkiran serta labour supply.

Unit usaha PT Aksesindo Prima Lestari / Housekeeping dengan spesialisasi pengelolaan kebersihan yang didukung peralatan yang memadai dan tenaga kerja yang professional dibidangnya.

Pengelolaan jasa keamanan yang didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan sistem pengamanan yang efektif dan fleksibel, sehingga tujuan dari pengamanan secara umum dapat tercapai dengan baik dan maksimal, dan sudah menjadi komitmen terhadap semua perusahaan yang menggunakan jasa pada PT Aksesindo Prima Lestari Jakarta.

Standar operasional petugas perpajakan yang berpedoman pada ISO 9001 : 2000 dan didukung dengan audit secara berkala.

3.1.3 Struktur Organisasi

Dalam struktur organisasi PT Aksesindo Prima Lestari terdapat beberapa bagian pekerjaan yang masing-masing memiliki perbedaan tugas dan tanggung jawab, tetapi saling berkaitan satu dengan yang lainnya.

Adapun tugas-tugasnya yaitu:

a. Direktur Utama

- 1) Bertanggung jawab penuh dalam memimpin dan mengawasi jalannya perseroan secara umum.
- 2) Mempertanggung jawabkan jalannya perseroan serta hasil-hasil yang dicapai perseroan.
- 3) Menentukan rencana strategis dan kebijakan umum (jangka panjang) dari perusahaan.
- 4) Mengambil keputusan bagibhal-hal yang sifatnya fital bagi perseroan.
- 5) Mengadakan rapat evaluasi rutin dengan direktur operasional.

b. Direktur Operasional

- 1) Bertanggung jawab sepenuhnya untuk operasional kantor.
- 2) Merencanakan rencana operasional kantor.
- 3) Menentukan target operasional kantor dalam setahun kedepan.

c. Sekertaris

- 1) Membuat surat penawaran.
- 2) Berkomunikasi dengan perusahaan lain.
- 3) Menerima tamu dan menerima telepon.
- 4) Mengatur jadwal pimpinan.
- 5) Membantu tugas-tugas pimpinan.
- 6) Mengatur dan menyiapkan rapat bulanan dan tahunan.
- 7) Membuat laporan bulanan.

d. Personalia (HRD)

- 1) Mencari, merekrut dan memberikan pelatihan kepada karyawan.
- 2) Menetapkan besarnya gaji, uang pensiun, bonus tunjangan, pesangon, dan lain sebagainya bagi masing-masing karyawan.
- 3) Meningkatkan dan meningkatkan mutu produktivitas serta melaksanakan kesejahteraan seluruh karyawan.

e. Head Accounting

- 1) Membuat laporan keuangan setiap bulannya.
- 2) Membuat statement of account setiap bulannya.
- 3) Mengatur anggaran dana yang masuk dan keluar dari perusahaan.
- 4) Mengurus pembayaran dan transaksi-transaksi keuangan perusahaan.

f. Departement Security

- 1) Mengatur penyediaan tenaga security
- 2) Melakukan training untuk para tenaga security baru.

- 3) Melakukan promosi perusahaan-perusahaan lain khusus untuk penyediaan tenaga security.

g. Departement Carparking

- 1) Mengatur penyediaan tenaga carparking.
- 2) Melakukan promosi perusahaan lain khususnya untuk penyediaan tenaga carparking.
- 3) Membuat laporan produksi setiap bulan.

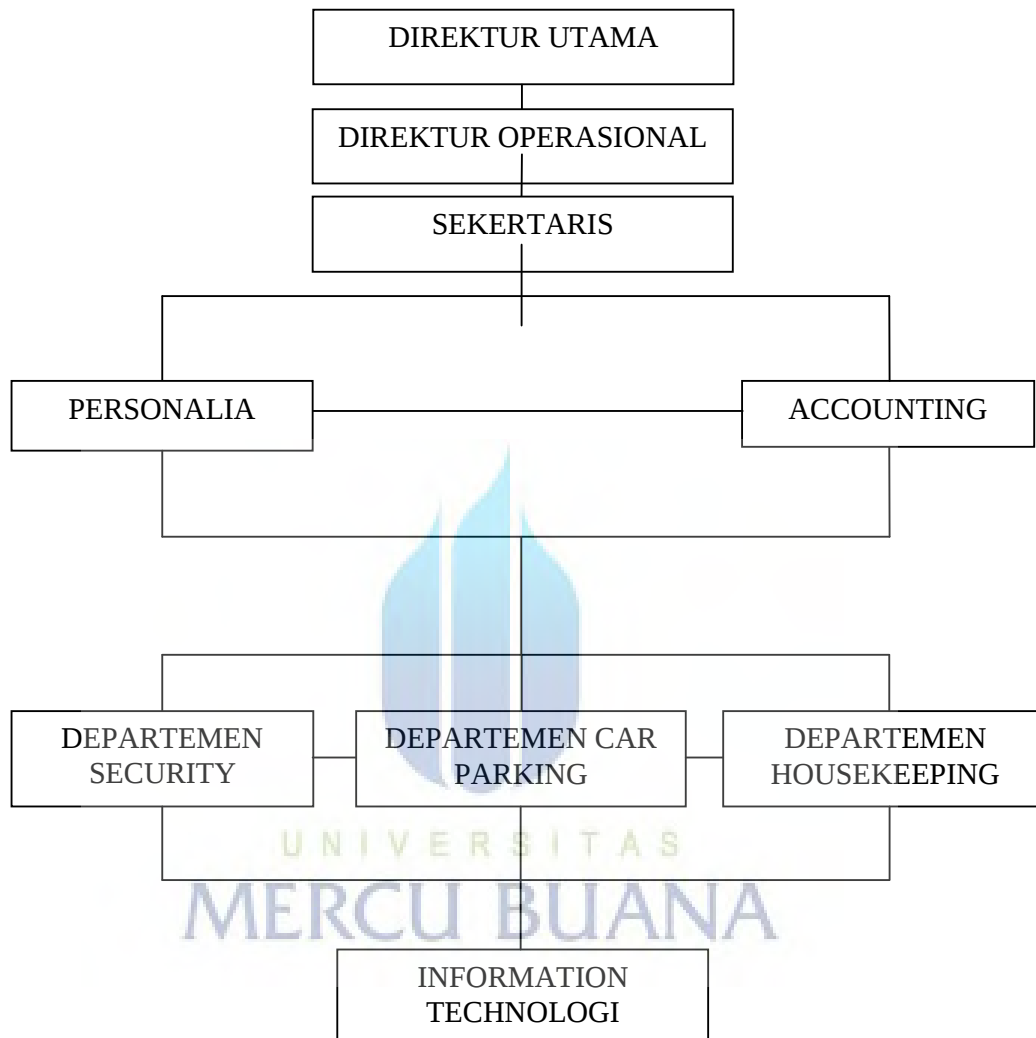
h. Departement Housekeeping

- 1) Mengatur penyediaan tenaga housekeeping.
- 2) Melakukan training untuk para tenaga houskeeping baru.
- 3) Melakukan promosi perusahaan-perusahaan lain khususnya untuk penyediaan tenaga housekeeping.
- 4) Membuat laporan produksi setiap bulan.

i. Informasi Technology (IT)

- 1) Membuat program komputerisasi untuk departement carparking.
- 2) Mengurus dan mengorganisasikan sistem komputer pada perusahaan.
- 3) Menyelesaikan masalah-masalah atau gangguan pada system komputer perusahaan kebersihan, jasa keamanan, dan jasa perparkiran serta labour supply.

Struktur Organisasi dan Manajement – PT Aksesindo Prima Lestari



Gambar 3.2 Struktur Organisasi Perusahaan

3.2 Desain Penelitian

Dalam penelitian skripsi ini, metode yang digunakan adalah metode penelitian kausal (regresional). Penelitian kausal (regresi) adalah penelitian

untuk mengetahui regresi keeratan pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain dengan menghitung koefisien regresi.

3.3 Hipotesis

Pengujian hipotesis secara statistik bertujuan untuk melihat signifikan atau tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis koefisional regresi, terlebih dahulu dilakukan pengujian kemampuan dan ketelitian terhadap dugaan persamaan regresi yang digunakan yaitu:

”Diduga Stres Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aksesindo Prima Lestari”.

Sesuai dengan dugaan tersebut penulis melakukan pengujian hipotesis, dimana:

- a. $H_0 : \beta = 0$; Stres Kerja Tidak Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
- b. $H_a : \beta > 0$; Stres Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

3.4 Variabel dan Skala Pengukuran

a. Variabel

Variabel adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel atau dapat dikatakan semacam petunjuk

pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel (Zainuddin, 2001:54). Dalam penelitian ini, variabel-variabel yang akan diteliti:

1. Stres Kerja = Variabel bebas (X)
2. Kinerja Karyawan = Variabel terikat (Y)

b. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Ordinal dengan menggunakan skala Likert. Skala Ordinal yaitu skala mengurutkan data dari tingkat yang paling rendah ketingkat yang paling tinggi (Istijanto, 2005:74). Skala likert yaitu skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiono, 2004:86).

No	Variabel	Skala
1.	Stres Kerja	Ordinal
2.	Kinerja	Ordinal

3.5 Definisi Operasional Variabel

Penjelasan dari pengertian teoritis variabel sehingga suatu variabel dapat diamati dan diukur dalam penulisan skripsi ini adalah stres kerja dan kinerja karyawan :

- a. Stres kerja (variabel X) adalah suatu kondisi dinamika yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting,(Robbins:376).

Stres kerja diukur dengan menggunakan instrumen skala ordinal berbentuk skala likert, dengan indikator sebagai berikut:

- | | |
|----------------------------|---------------------------|
| a) Tidak sabar | f) Hasil kerja yang buruk |
| b) Tanggung jawab | g) Banyak makan |
| c) Menunda-nunda pekerjaan | h) Banyak merokok |
| d) Merasa resah | i) Tidak bersemangat |
| e) Merasa tersinggung | j) Suka berdebat |
- b. Kinerja karyawan (variabel Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Mangkunegara 2005:9).

Kinerja kerja diukur dengan menggunakan instrumen skala ordinal berbentuk skala likert, dengan indikator antara lain:

- a) Kuantitas output
- b) Kualitas output
- c) Jangka waktu output
- d) Kehadiran ditempat
- e) Sikap kooperatif

3.6 Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Wawancara terstruktur

Penulisan mengajukan pertanyaan tertulis kepada pimpinannya perusahaan yang dalam hal ini adalah Branch Manager PT Aksesindo Prima Lestari Jakarta yang berkaitan dengan bagan organisasi, deskripsi pekerjaan setiap divisi, sejarah perusahaan, kegiatan usaha, produk yang dihasilkan, dan daftar pertanyaan yang terlampir.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk di isi, tujuan membuat kuesioner adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dari responden untuk mendukung penelitian, jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup yaitu kuesioner yang diberikan bila responden hanya diberikan kesempatan untuk memilih jawaban yang telah disediakan diberikan kesempatan untuk memilih jawaban yang telah disediakan (Sarwono, 2003:81).

Adapun analisa skala ukur yang dilakukan dengan memberikan nilai dari hasil jawaban yang berdasarkan skala likert dengan bobot nilai sebagai berikut:

No	Jawaban	Bobot Nilai
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

3.7 Jenis Data

Sesuai dengan judul skripsi yaitu “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aksesindo Prima Lestari” maka data-data yang dibutuhkan yaitu:

a. Data Primer

Adalah data yang diambil secara langsung dari PT Aksesindo Prima Lestari.

b. Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh melalui buku-buku bacaan dan literatur yang berkaitan erat dengan materi skripsi serta bahan-bahan perkuliahan.

3.8 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi menurut Gay dalam Umar (2001:108) adalah ukuran minimum sampel yang dapat diterima berdasarkan pada desain penelitian yang digunakan.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari dan karakteristik oleh populasi. Metode pengambilan sampel adalah convinience sampling yang diambil berdasarkan kemudahan dan elemen populasi (orang atau kejadian) yang datanya mudah dipilih sebagai subyek. Sampel adalah tidak terbatas sehingga peneliti

memiliki kebebasan untuk memilih sampel yang paling cepat dan mudah.
(Husein Umar, 2007:91).

Jumlah sampel yang diambil 86 orang dari 622 karyawan PT Aksesindo Prima Lestari. Untuk memperoleh jumlah sampel tersebut diatas, digunakan rumus SLOVIN (Husein Umar 2007:78) sebagai berikut:

$$n_{\text{ sampel}} = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$n_{\text{ sampel}} = \frac{622}{1 + 622 (0,1)^2}$$

$$= \frac{622}{1 + 622 (0.01)}$$

$$= \frac{622}{1 + 6,22}$$

$$= 86,15$$

Keterangan:

N = Populasi

e = Standar Error (e=10%)

3.9 Metode Analisis Data

Setelah terkumpulnya data-data maka dilakukan sebuah analisis dengan cara:

- a. Metode Analisis Regresi Sederhana

Yang digunakan untuk mengetahui seberapa pengaruh antara variabel X yaitu stres kerja terhadap variabel Y yaitu kinerja karyawan, variabel bebas (X) variabel lain, bahkan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat, sedangkan variabel terikat (Y) adalah variabel yang besarnya tergantung pada nilai variabel bebas. Dengan fungsi linear, besarnya pengaruh yang sebenarnya dan variabel (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dinyatakan dengan persamaan regresi berikut ini:

$$Y = a + b X$$

Dimana untuk a dan b dapat dicari dengan rumus:

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

Dan

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

Keterangan:

X = Stres Kerja

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai Tetap dari X dan Y

b = Tingkat kepekaan perubahan variabel bebas (X) terhadap variabel (Y)

n = Jumlah responden

Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, analisis yang digunakan dengan menggunakan uji SPSS.

b. Pengujian Hipotesis

- 1) Pengujian hipotesis dilakukan dengan pengujian hipotesis t (uji t)

Rumus :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b - \beta}{S_b}$$

Keterangan:

S_b adalah kesalahan standar koefisien regresi yang dapat ditentukan dengan formulasi sebagai berikut:

$$S_b = \frac{Se}{\sqrt{\sum X^2 - (\sum X)^2}}$$

$$S_b = \frac{\sqrt{\sum Y^2 - a \sum Y - b \sum XY}}{N}$$

Jadi nilai t hitung adalah :

$$t = \frac{b - 0}{S_b}$$

Nilai $B = 0$ karena pada perumusan hipotesa nol (H_0), nilai $B = 0$

2) Tingkat Signifikan (α)

Menetapkan nilai signifikan (α), tingkat signifikan yang penulis gunakan dalam metode penelitian ini adalah sebesar 0,05 atau 5% karena cukup ketat untuk mewakili hubungan antara variabel yang diuji. Tingkat signifikan sebesar 0.05 atau 5% itu berarti kemungkinan toleransi kesalahan dari penarikan kesimpulan yang dapat diterima adalah 5% yang diuji dengan satu sisi dan memiliki probabilitas 95%.

BAB 1V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Data

Pada sub bab ini penulis akan mencoba untuk menganalisa data yang telah diperoleh dari hasil kuesioner yang telah diolah. Kuesioner dibagikan kepada 86 responden, laki-laki dan perempuan karyawan PT Aksesindo Prima Lestari secara acak. Dari 86 kuesioner yang dibagikan, semua kuesioner tersebut kembali.

Tabel berikut ini adalah tabel frekuensi yang memuat jawaban responden secara keseluruhan dari kuesioner yang telah disebar berdasarkan pernyataan mengenai kinerja kerja karyawan.

a. Data Responden

Untuk mengetahui karakteristik responden, maka responden harus mengisi data responden. Data responden memuat data-data mengenai jenis kelamin, usia, status, pendidikan, dan lama bekerja. Adapun jawaban mengenai data responden tersebut dapat dilihat pada 4.1.1 sampai dengan tabel 4.1.5 berikut ini:

Tabel 4.1.1
Jumlah Responden Dibedakan Menurut Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	58	67,5%
Perempuan	28	32,5%
Total	86	100%

Sumber : Hasil data kuesioner

Berdasarkan hasil perhitungan data tabel 4.1.1 diketahui bahwa responden terbagi atas dua golongan jenis kelamin, yaitu laki-laki sebanyak 58 responden (67,5%) dan perempuan 28 responden (32,5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa PT Aksesinso Prima Lestari lebih banyak karyawan laki-laki dibanding karyawan perempuan.

Tabel 4.1.2
Jumlah Responden Dibedakan Menurut Golongan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
Kurang dari 20 tahun	6	7%
20 – 30 tahun	50	58%
31 – 40 tahun	25	29%
41 – 50 tahun	5	6%
Lebih dari 50 tahun	0	0
Total	86	100%

Sumber : Hasil data kuesioner

Berdasarkan hasil perhitungan data dari tabel 4.1.2 terlihat bahwa diketahui pembagian responden berdasarkan usia terdiri atas : usia kurang dari 20 tahun sebanyak 6 responden (7%), usia 20-30 tahun sebanyak 50 responden (58%), usia 31-40 tahun sebanyak 25 responden (29%), usia 41-50 tahun sebanyak 5 responden (6%), Hal ini menunjukkan bahwa responden terbanyak berusia 20-30 tahun.

Tabel 4.1.3
Jumlah Responden Dibedakan Menurut Status

Status	Frekuensi	Presentasi (%)
Menikah	35	41%
Belum Menikah	51	59%
Total	86	100%

Sumber : Hasil data kuesioner

Berdasarkan hasil perhitungan data dari tabel 4.1.3 terlihat bahwa diketahui pembagian responden berdasarkan status terdiri atas : status menikah sebanyak 35 responden (41%), belum menikah sebanyak 51 responden (59%), Hal ini menunjukkan bahwa responden lebih banyak yang belum menikah.

Tabel 4.1.4
Jumlah Responden Dibedakan Menurut Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentasi (%)
SMA	41	48%
DIII	25	29%
S1	20	23%
> S1	0	0
Total	86	100%

Sumber : Hasil data kuesioner

Berdasarkan pada hasil perhitungan data dari tabel 4.1.3 diketahui bahwa pembagian responden berdasarkan pendidikan terakhir terbagi atas : SMA sebanyak 41 responden (48%), DIII sebanyak 25 responden (29%), S1 sebanyak 20 responden (23%), Dapat disimpulkan bahwa responden terbesar pendidikan terakhir adalah SMA.

Tabel 4.1.5
Jumlah Responden Dibedakan Menurut Lama Bekerja

Lama bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
< 1 tahun	26	30%
1 – 6 tahun	47	55%
6 – 12 tahun	10	12%
12 – 18 tahun	3	3%
> 18 tahun	0	0
Total	86	100%

Sumber : Hasil data kuesioner

Berdasarkan pada hasil perhitungan data dari 4.1.4 diketahui bahwa pembagian responden berdasarkan lama bekerja atas: kurang dari 1 tahun sebanyak 26 responden (30%), 1 – 6 tahun sebanyak 47 responden (55%), 6 – 12 tahun sebanyak 10 responden (12%), 12 – 18 tahun sebanyak 3 responden (3%), dan lebih dari 18 tahun sebanyak 0 responden (0%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden terbesar adalah bekerjanya 1 – 6 tahun.

4.2 Analisis Kuesioner Stres Kerja

Demi kelangsungan hidup suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut harus melakukan aktifitas. Karenanya dibutuhkan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja yang dapat menjalankan semua aktifitas tersebut pada PT Aksesindo Prima Lestari, yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah seseorang yang memberikan jasanya kepada perusahaan berdasarkan perjanjian kerja dengan tujuan mendapatkan suatu imbalan tertentu.

Untuk mengetahui tanggapan karyawan terhadap stres kerja pada PT Aksesindo Prima Lestari, maka dapat dilihat dari hasil kuesioner sebagai berikut :

a. Tidak Sabar

Tabel 4.2.1

Sering Tidak Sabar Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	3,5	3,5	3,5
Tidak Setuju	9	10,5	10,5	14,0
Ragu-ragu	20	23,3	23,3	37,2
Setuju	40	46,5	46,5	83,7
Sangat Setuju	14	16,3	16,3	100,0
Total	86	100,0	100,0	

Sumber: Hasil data kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.2.1 diatas bahwa yang menyatakan sangat setuju 14 responden (16,3%), menyatakan setuju 40 responden (46,5%), menyatakan ragu-ragu 20 responden (23,3%), tidak setuju 9 responden (10,5%), dan menyatakan sangat tidak setuju 3 responden (3,5%). Berdasarkan jawaban responden diatas, hal tersebut menunjukan bahwa responden menyatakan setuju sering tidak sabar dalam menyelesaikan pekerjaan.

b. Tanggung Jawab

Tabel 4.2.2

**Selalu Menghindari Tanggung Jawab Yang Telah Diberikan Oleh
Atasan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2,3	2,3	2,3
	Tidak Setuju	12	14,0	14,0	16,3
	Ragu-ragu	16	18,6	18,6	34,9
	Setuju	42	48,8	48,8	83,7
	Sangat Setuju	14	16,3	16,3	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Sumber: Hasil data kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.2.2 diatas bahwa yang menyatakan sangat setuju 14 responden (16,3%), menyatakan setuju 42 responden (48,8%), menyatakan ragu-ragu 16 responden (18,6%), tidak setuju 12 responden (14,0%), dan menyatakan sangat tidak setuju 2 responden (2,3%). Berdasarkan jawaban responden diatas, hal tersebut menunjukan bahwa responden menyatakan setuju selalu menghindari tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasan.

c. Menunda-nunda Pekerjaan

Tabel 4.2.3

Dalam Bekerja Selalu Menunda-nunda Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,2	1,2	1,2
	Tidak Setuju	9	10,5	10,5	11,6
	Ragu-ragu	26	30,2	30,2	41,9
	Setuju	27	31,4	31,4	73,3
	Sangat Setuju	23	26,7	26,7	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Sumber: Hasil data kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.2.3 diatas bahwa yang menyatakan sangat setuju 23 responden (26,7%), menyatakan setuju 27 responden (31,4%), menyatakan ragu-ragu 26 responden (30,2%), tidak setuju 9 responden (10,5%), dan menyatakan sangat tidak setuju 1 responden (1,2%). Berdasarkan jawaban responden diatas, hal tersebut menunjukan bahwa responden menyatakan setuju dalam bekerja selalu menunda-nunda pekerjaan.

d. Merasa Resah

Tabel 4.2.4
Merasa Resah Dalam Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1,2	1,2	1,2
Tidak Setuju	8	9,3	9,3	10,5
Ragu-ragu	12	14,0	14,0	24,4
Setuju	29	33,7	33,7	58,1
Sangat Setuju	36	41,9	41,9	100,0
Total	86	100,0	100,0	

Sumber: Hasil data kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.2.4 diatas bahwa yang menyatakan sangat setuju 36 responden (41,9%), menyatakan setuju 29 responden (33,7%), menyatakan ragu-ragu 12 responden (14,0%), tidak setuju 8 responden (9,3%), dan menyatakan sangat tidak setuju 1 responden (1,2%). Berdasarkan jawaban responden diatas, hal tersebut menunjukan bahwa responden menyatakan sangat setuju merasa resah dalam bekerja.

e. Merasa Tersinggung

Tabel 4.2.5

**Sering Merasa Tersinggung Bila Ada Rekan Kerja Yang Menegur
Kesalahan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2,3	2,3	2,3
Tidak Setuju	7	8,1	8,1	10,5
Ragu-ragu	26	30,2	30,2	40,7
Setuju	28	32,6	32,6	73,3
Sangat Setuju	23	26,7	26,7	100,0
Total	86	100,0	100,0	

Sumber: Hasil data kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.2.5 diatas bahwa yang menyatakan sangat setuju 23 responden (26,7%), menyatakan setuju 28 responden (32,6%), menyatakan ragu-ragu 26 responden (30,2%), tidak setuju 7 responden (8,1%), dan menyatakan sangat tidak setuju 2 responden (2,3%). Berdasarkan jawaban responden diatas, hal tersebut menunjukan bahwa responden menyatakan setuju sering merasa tersinggung bila ada rekan kerja yang menegur kesalahan.

f. Hasil Kerja Yang Buruk

Tabel 4.2.6

**Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Selalu Mendapatkan Hasil Kerja
Yang Buruk**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,2	1,2	1,2
	Tidak Setuju	16	18,6	18,6	19,8
	Ragu-ragu	13	15,1	15,1	34,9
	Setuju	30	34,9	34,9	69,8
	Sangat Setuju	26	30,2	30,2	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Sumber: Hasil data kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.2.6 diatas bahwa yang menyatakan sangat setuju 26 responden (30,2%), menyatakan setuju 30 responden (34,9%), menyatakan ragu-ragu 13 responden (15,1%), tidak setuju 16 responden (18,6%), dan menyatakan sangat tidak setuju 1 responden (1,2%). Berdasarkan jawaban responden diatas, hal tersebut menunjukan bahwa responden menyatakan setuju memiliki pekerjaan harus selesai tepat waktu.

g. Banyak Makan

Tabel 4.2.7
Saat Berada Dalam Keadaan Tertekan Melampiaskannya Dengan
Banyak Makan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2,3	2,3	2,3
	Tidak Setuju	7	8,1	8,1	10,5
	Ragu-ragu	26	30,2	30,2	40,7
	Setuju	35	40,7	40,7	81,4
	Sangat Setuju	16	18,6	18,6	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Sumber: Hasil data kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.2.7 diatas bahwa yang menyatakan sangat setuju 35 responden (40,7%), menyatakan setuju 35 responden (40,7%), menyatakan ragu-ragu 26 responden (30,2%), tidak setuju 7 responden (8,1%), dan menyatakan sangat tidak setuju 2 responden (2,3%). Berdasarkan jawaban responden diatas, hal tersebut menunjukan bahwa responden menyatakan setuju saat berada keadaan tertekan melampiaskannya dengan banyak makan.

h. Banyak Merokok

Tabel 4.2.8

Banyak Merokok Pada Saat Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2,3	2,3	2,3
	Tidak Setuju	7	8,1	8,1	10,5
	Ragu-ragu	9	10,5	10,5	20,9
	Setuju	35	40,7	40,7	61,6
	Sangat Setuju	33	38,4	38,4	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Sumber: Hasil data kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.2.8 diatas bahwa yang menyatakan sangat setuju 33 responden (38,4%), menyatakan setuju 35 responden (40,7%), menyatakan ragu-ragu 9 responden (10,5%), tidak setuju 7 responden (8,1%), dan menyatakan sangat tidak setuju 2 responden (2,3%). Berdasarkan jawaban responden diatas, hal tersebut menunjukkan bahwa responden menyatakan setuju banyak merokok pada saat bekerja.

i. Tidak Bersemangat

Tabel 4.2.9

Tidak Bersemangat Dalam Mengerjakan Tugas Dan Beban kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2,3	2,3	2,3
	Tidak Setuju	7	8,1	8,1	10,5
	Ragu-ragu	25	29,1	29,1	39,5
	Setuju	29	33,7	33,7	73,3
	Sangat Setuju	23	26,7	26,7	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Sumber: Hasil data kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.2.9 diatas bahwa yang menyatakan sangat setuju 23 responden (26,7%), menyatakan setuju 29 responden (33,7%), menyatakan ragu-ragu 25 responden (29,1%), tidak setuju 7 responden (8,1%), dan menyatakan sangat tidak setuju 2 responden (2,3%). Berdasarkan jawaban responden diatas, hal tersebut menunjukan bahwa responden menyatakan setuju tidak bersemangat dalam mengerjakan tugas dan beban kerja.

j. Suka Berdebat

Tabel 4.2.10

Di Tempat Bekerja Suka Berdebat Dengan Rekan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2,3	2,3	2,3
	Tidak Setuju	12	14,0	14,0	16,3
	Ragu-ragu	15	17,4	17,4	33,7
	Setuju	43	50,0	50,0	83,7
	Sangat Setuju	14	16,3	16,3	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Sumber: Hasil data kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.2.10 diatas bahwa yang menyatakan sangat setuju 14 responden (16,3%), menyatakan setuju 43 responden (50,0%), menyatakan ragu-ragu 15 responden (17,4%), tidak setuju 12 responden (14,0%), dan menyatakan sangat tidak setuju 2 responden (2,3%). Berdasarkan jawaban responden diatas, hal tersebut menunjukan bahwa responden menyatakan setuju di tempat bekerja suka berdebat dengan rekan kerja.

4.3 Analisis Kinerja Karyawan

Dengan analisis ini akan dapat diketahui ada atau tidaknya pengaruh stres kerja di dalam perusahaan tersebut, maka dari itu analisis dilaksanakan secara efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berikut ini disajikan tabel hasil tentang tanggapan responden mengenai kinerja, yaitu :

a. Kuantitas Output

Tabel 4.3.1
Dalam Bekerja Tingkat Ketelitian Sangat Tinggi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,2	1,2	1,2
	Tidak Setuju	1	1,2	1,2	2,3
	Ragu-ragu	4	4,7	4,7	7,0
	Setuju	29	33,7	33,7	40,7
	Sangat Setuju	51	59,3	59,3	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Sumber: Hasil data kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.3.1 diatas bahwa yang menyatakan sangat setuju 51 responden (59,3%), menyatakan setuju 29 responden (33,7%), menyatakan ragu-ragu 4 responden (4,7%), tidak setuju 1 responden (1,2%), dan menyatakan sangat tidak setuju 1 responden (1,2%). Berdasarkan jawaban responden diatas, hal tersebut menunjukan bahwa responden menyatakan sangat setuju dalam bekerja tingkat ketelitian sangat tinggi.

Tabel 4.3.2**Bekerja Sungguh-sungguh Karena Tuntutan Untuk Berprestasi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,2	1,2	1,2
	Tidak Setuju	8	9,3	9,3	10,5
	Ragu-ragu	32	37,2	37,2	47,7
	Setuju	39	45,3	45,3	93,0
	Sangat Setuju	6	7,0	7,0	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Sumber: Hasil data kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.3.2 diatas bahwa yang menyatakan sangat setuju 6 responden (7,0%), menyatakan setuju 39 responden (45,3%), menyatakan ragu-ragu 32 responden (37,2%), tidak setuju 8 responden (9,3%), dan menyatakan sangat tidak setuju 1 responden (1,2%). Berdasarkan jawaban responden diatas, hal tersebut menunjukan bahwa responden menyatakan setuju bekerja sungguh-sungguh karena tuntutan untuk berprestasi.

b. Kualitas Output

Tabel 4.3.3

Rata-rata Target Pekerjaan Tercapai Tiap Bulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,2	1,2	1,2
	Tidak Setuju	4	4,7	4,7	5,8
	Ragu-ragu	6	7,0	7,0	12,8
	Setuju	26	30,2	30,2	43,0
	Sangat Setuju	49	57,0	57,0	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Sumber: Hasil data kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.3.3 diatas bahwa yang menyatakan sangat setuju 49 responden (57,0%), menyatakan setuju 26 responden (30,2%), menyatakan ragu-ragu 6 responden (7,0%), tidak setuju 4 responden (4,7%), dan menyatakan sangat tidak setuju 1 responden (1,2%). Berdasarkan jawaban responden diatas, hal tersebut menunjukan bahwa responden menyatakan sangat setuju rata-rata target pekerjaan tercapai tiap bulan.

Tabel 4.3.4**Ketepatan Hasil Kerja Merupakan Hal Yang Selalu Diprioritaskan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3,5	3,5	3,5
	Tidak Setuju	7	8,1	8,1	11,6
	Ragu-ragu	15	17,4	17,4	29,1
	Setuju	37	43,0	43,0	72,1
	Sangat Setuju	24	27,9	27,9	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Sumber: Hasil data kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.3.4 diatas bahwa yang menyatakan sangat setuju 24 responden (27,9%), menyatakan setuju 37 responden (43,0%), menyatakan ragu-ragu 15 responden (17,4%), tidak setuju 7 responden (8,1%), dan menyatakan sangat tidak setuju 3 responden (3,5%). Berdasarkan jawaban responden diatas, hal tersebut menunjukan bahwa responden menyatakan setuju ketepatan hasil kerja merupakan hal yang selalu prioritaskan.

c. Jangka Waktu Output

Tabel 4.3.5

Bersedia Diminta Oleh Atasan Untuk Datang Lebih Awal Atau Pulang Lebih Akhir Bila Ada Tugas Yang Harus Dikerjakan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2,3	2,3	2,3
	Tidak Setuju	11	12,8	12,8	15,1
	Ragu-ragu	8	9,3	9,3	24,4
	Setuju	31	36,0	36,0	60,5
	Sangat Setuju	34	39,5	39,5	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Sumber: Hasil data kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.3.5 diatas bahwa yang menyatakan sangat setuju 34 responden (39,5%), menyatakan setuju 31 responden (36,0%), menyatakan ragu-ragu 8 responden (9,3%), tidak setuju 11 responden (12,8%), dan menyatakan sangat tidak setuju 2 responden (2,3%). Berdasarkan jawaban responden diatas, hal tersebut menunjukan bahwa responden menyatakan sangat setuju bila diminta oleh atasan untuk datang lebih awal atau pulang lebih ada tugas yang harus dikerjakan.

Tabel 4.3.6
Sangat Cepat Menyelesaikan Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2,3	2,3	2,3
	Tidak Setuju	5	5,8	5,8	8,1
	Ragu-ragu	4	4,7	4,7	12,8
	Setuju	37	43,0	43,0	55,8
	Sangat Setuju	38	44,2	44,2	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Sumber: Hasil data kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.3.6 diatas bahwa yang menyatakan sangat setuju 38 responden (44,2%), menyatakan setuju 37 responden (43,0%), menyatakan ragu-ragu 4 responden (4,7%), tidak setuju 5 responden (5,8%), dan menyatakan sangat tidak setuju 2 responden (2,3%). Berdasarkan jawaban responden diatas, hal tersebut menunjukan bahwa responden menyatakan sangat setuju sangat cepat menyelesaikan pekerjaan.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

d. Kehadiran Ditempat

Tabel 4.3.7

Selalu Datang Dan Pulang Tepat Waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	4,7	4,7	4,7
	Tidak Setuju	2	2,3	2,3	7,0
	Ragu-ragu	8	9,3	9,3	16,3
	Setuju	26	30,2	30,2	46,5
	Sangat Setuju	46	53,5	53,5	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Sumber: Hasil data kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.3.7 diatas bahwa yang menyatakan sangat setuju 46 responden (53,5%), menyatakan setuju 26 responden (30,2%), menyatakan ragu-ragu 8 responden (9,3%), tidak setuju 2 responden (2,3%), dan menyatakan sangat tidak setuju 4 responden (4,7%). Berdasarkan jawaban responden diatas, hal tersebut menunjukan bahwa responden menyatakan sangat setuju selalu datang dan pulang tepat waktu.

Tabel 4.3.8**Jika Kurang Sehat Akan Tetap Masuk Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2,3	2,3	2,3
	Tidak Setuju	6	7,0	7,0	9,3
	Ragu-ragu	19	22,1	22,1	31,4
	Setuju	21	24,4	24,4	55,8
	Sangat Setuju	38	44,2	44,2	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Sumber: Hasil data kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.3.8 diatas bahwa yang menyatakan sangat setuju 38 responden (44,2%), menyatakan setuju 21 responden (24,4%), menyatakan ragu-ragu 19 responden (22,1%), tidak setuju 6 responden (7,0%), dan menyatakan sangat tidak setuju 2 responden (2,3%). Berdasarkan jawaban responden diatas, hal tersebut menunjukan bahwa responden menyatakan sangat setuju jika kurang sehat akan tetap masuk kerja.

e. Sikap Kooperatif

Tabel 4.3.9

Memahami Akan Tanggung Jawab Dan Wewenang Yang Diemban

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2,3	2,3	2,3
	Tidak Setuju	11	12,8	12,8	15,1
	Ragu-ragu	7	8,1	8,1	23,3
	Setuju	32	37,2	37,2	60,5
	Sangat Setuju	34	39,5	39,5	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Sumber: Hasil data kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.3.9 diatas bahwa yang menyatakan sangat setuju 34 responden (39,5%), menyatakan setuju 32 responden (37,2%), menyatakan ragu-ragu 7 responden (8,1%), tidak setuju 11 responden (12,8%), dan menyatakan sangat tidak setuju 2 responden (2,3%). Berdasarkan jawaban responden diatas, hal tersebut menunjukan bahwa responden menyatakan sangat setuju memahami akan tanggung jawab dan wewenang yang diemban.

Tabel 4.3.10
Bekerja Sesuai Dengan Prosedur Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,2	1,2	1,2
	Tidak Setuju	8	9,3	9,3	10,5
	Ragu-ragu	31	36,0	36,0	46,5
	Setuju	40	46,5	46,5	93,0
	Sangat Setuju	6	7,0	7,0	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Sumber: Hasil data kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.3.10 diatas bahwa yang menyatakan sangat setuju 6 responden (7,0%), menyatakan setuju 40 responden (46,5%), menyatakan ragu-ragu 31 responden (36,0%), tidak setuju 8 responden (9,3%), dan menyatakan sangat tidak setuju 1 responden (1,2%). Berdasarkan jawaban responden diatas, hal tersebut menunjukan bahwa responden menyatakan setuju bekerja sesuai dengan prosedur kerja.

4.4 Analisis Kuesioner Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Setelah variabel dianalisis dengan rincian yaitu variabel stres kerja sebagai variabel bebas (Independent Variable) sedangkan variabel kinerja sebagai variabel terikat (Dependent Variable). Kedua variabel tersebut diolah dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana pada program komputer SPSS 13.0. Analisis itu digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas (stres kerja) terhadap variabel terikat (kinerja).

Tabel 4.4.1**Variables Entered/Removed(b)**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stres_Kerja (a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Kinerja

Analisis regresi pada lampiran, tabel Variables Entered/Removed, menunjukkan bahwa semua variable digunakan dalam analisis regresi yaitu stres kerja sebagai variable bebas (Independent Variabel) sedangkan kinerja sebagai variable terikat (Dependent Variabel).

Tabel 4.4.2**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,791	2,031		11,712	,000
	Stres_Kerja	,434	,054	,661	8,067	,000

a Dependent Variable: Kinerja

Dari variabel independent yang dimasukkan kedalam model regresi, variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan, hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikan sebesar 0,000 jauh dibawah 0,05. Dari tabel koefisien diatas diperoleh persamaan regresi : $Y = 23,791 + 0,434 X$ yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Adapun pengambilan keputusan:

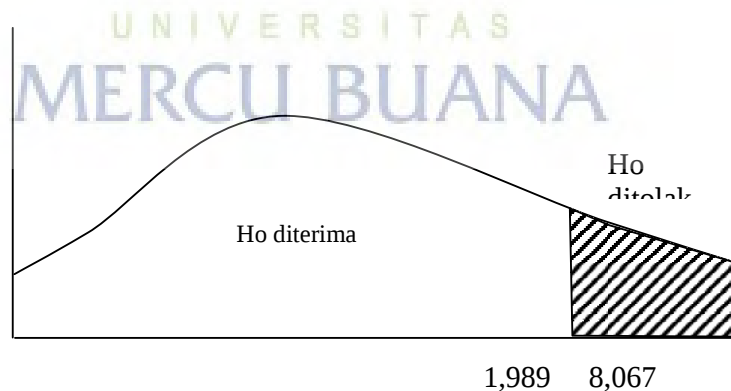
Di bagian ini penulis akan melakukan pengujian terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan, dengan menggunakan analisis uji t satu pihak dimana kriteria pengujiannya dan hipotesanya adalah sebagai berikut :

$H_0 : \beta = 0$, Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja ($t_{hitung} < t_{tabel}$)

$H_a : \beta > 0$, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja ($t_{hitung} > t_{tabel}$)

a. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} :

Nilai t_{tabel} diperoleh $86 - 2 = (1,989)$ dan t_{hitung} 8,067. Berarti nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ ($8,067 > 1,989$) maka H_0 ditolak



Gambar 4.4 Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0

- b. Disimpulkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($8,067 > 1,989$) maka H_0 ditolak, artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Aksesindo Prima Lestari.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan bab empat, didapat beberapa kesimpulan. Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa stres kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Aksesindo Prima Lestari yaitu melalui :

1. Uji regresi terhadap stres kerja mempengaruhi kinerja sebesar 43,4%, sedangkan sisanya 56,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar stres kerja.
2. Uji hipotesis menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Stres Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan.
3. Uji statistik menghasilkan $t_{hitung} = 8,067 > t_{tabel} = 1,989$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aksesindo Prima Lestari.

5.2 Saran

Setelah menarik kesimpulan, maka selanjutnya penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat digunakan dan

mempertimbangkan oleh perusahaan agar dapat mengurangi stres sehingga kinerja karyawan meningkat, yaitu:

- 1) Perusahaan seharusnya lebih memperhatikan stres kerja terutama masalah menghindari tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasannya dan ditempat bekerja tidak perlu berdebat dengan rekan kerjanya.
- 2) Perusahaan seharusnya lebih memperhatikan kinerja karyawannya terutama dalam bekerja tingkat ketelitian haruslah sangat tinggi dan seorang karyawan haruslah bekerja sesuai target pekerjaan yang tercapai tiap bulan.
- 3) Perusahaan seharusnya memperhatikan tingkat stres kerja pada seorang karyawan di perusahaan tersebut, hal ini penting bagi karyawan karena sebagai salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar. Prabu. Mangkunegara. (2002a). *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar. Prabu. Mangkunegara. (2006b). *Evaluasi Kinerja SDM, Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Elex Media Komputerindo.
- Aritonang, R. Lefbin. R. (2002). *Peramalan Bisnis, Edisi Pertama*. Jakarta: Ghalia.
- Duwi, Priyatno. (2008). *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution) untuk Analisis Data & Uji Statistik*. Yogyakarta:Mediakom.
- Hasibuan, H. Melayu. S.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Marihot, Tua. Efendi. H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Grasindo.
- Marthis, Robert. L & Jackson. John. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba 4.
- Sulaiman, Wahid. (2003). *Analisis Regresi Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.

Suprihanto, John. dkk. (2003). *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Wilkinson, Greg. (2003). *Pandai Menangani Stres Sendiri*, Jakarta: Intermedia dan Ladang Pustaka.

Zainuddin, Muhammad. (2000).

Materi Penyusunan Alat Ukur Prilaku, Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Air Langga.





LAMPIRAN-LAMPIRAN

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

LAMPIRAN 1: Hasil Perhitungan Variabel X Stres Kerja

Hasil Perhitungan
Variabel X Stres Kerja

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Total
1	2	4	4	2	4	3	4	5	4	4	36
2	3	3	2	4	4	5	5	4	4	4	38
3	4	2	4	3	4	5	3	3	4	2	34
4	4	4	5	5	2	2	4	5	2	4	37
5	4	3	5	4	5	3	5	5	5	3	42
6	5	4	4	2	3	5	4	4	4	4	39
7	4	2	5	5	2	4	4	4	2	2	34
8	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
9	3	2	5	4	5	5	5	5	5	2	41
10	3	4	5	5	4	4	3	2	4	4	38
11	5	4	4	5	4	3	2	4	4	4	39
12	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	45
13	3	5	2	4	4	4	5	5	4	5	41
14	4	4	3	5	4	5	3	2	4	4	38
15	4	4	4	4	3	2	4	1	3	4	33
16	4	4	5	5	2	3	2	5	2	4	36
17	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	45
18	5	4	3	5	5	4	3	5	5	4	43
19	5	4	4	5	3	5	5	4	3	4	42
20	2	3	5	4	4	4	1	4	4	3	34
21	4	4	3	3	1	2	4	5	1	4	31
22	2	2	3	5	4	5	4	4	4	2	35
23	4	4	5	4	3	2	3	5	3	4	37
24	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	43
25	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	35
26	3	3	4	5	4	2	4	3	4	3	35

27	4	4	3	4	3	2	4	5	3	4	36
28	2	1	3	5	3	5	4	4	3	1	31
29	4	3	2	5	5	4	3	4	5	3	38
30	4	3	4	5	3	5	4	5	3	3	39
31	1	2	4	5	3	4	5	4	3	2	33
32	3	5	3	4	5	4	2	3	5	5	39
33	4	4	2	3	5	3	4	5	5	4	39
34	5	5	5	3	3	5	4	4	3	5	42
35	5	4	4	3	5	4	5	5	5	4	44
36	2	3	4	5	5	4	3	4	5	3	38
37	3	3	4	5	3	5	4	5	3	3	38
38	4	4	3	4	5	3	5	5	5	4	42
39	5	4	3	5	3	2	4	4	3	4	37
40	3	3	5	5	4	4	2	2	4	3	35
41	4	5	3	4	4	3	5	4	4	5	41
42	3	2	5	4	3	4	5	5	3	2	36
43	3	4	5	5	4	4	3	2	4	4	38
44	4	5	3	5	2	1	3	4	2	5	34
45	4	4	4	3	5	4	4	2	5	4	39
46	5	5	2	1	3	3	4	4	3	5	35
47	4	4	5	3	2	3	5	2	4	34	
48	4	5	1	2	5	4	3	3	5	5	37
49	5	4	3	4	4	2	3	4	4	4	37
50	1	2	3	3	4	5	4	3	4	2	31
51	4	3	5	4	5	3	5	5	5	3	42
52	5	4	3	2	3	5	4	4	3	4	37
53	3	2	5	5	2	4	4	4	2	2	33
54	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
55	3	2	5	4	5	5	5	5	5	2	41
56	3	4	5	5	4	4	3	2	4	4	38
57	5	4	3	5	4	3	2	4	4	4	38
58	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	45
59	3	5	2	4	4	4	5	5	4	5	41
60	4	4	3	5	4	5	3	2	4	4	38
61	4	4	4	4	3	2	4	1	3	4	33
62	4	4	5	5	2	3	2	5	2	4	36

63	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	35
64	3	3	4	5	4	2	4	3	4	3	35
65	4	4	3	4	3	2	4	5	3	4	36
66	2	1	3	5	3	5	4	4	3	1	31
67	4	3	2	5	5	4	3	4	5	3	38
68	4	3	4	5	3	5	4	5	3	3	39
69	1	2	4	5	3	4	5	4	3	2	33
70	3	5	3	4	5	4	2	3	5	5	39
71	4	4	2	3	5	3	4	5	5	4	39
72	5	5	5	3	3	5	4	4	3	5	42
73	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	45
74	5	4	3	5	5	4	3	5	5	4	43
75	5	4	4	5	3	5	5	4	3	4	42
76	2	3	5	4	4	4	1	4	4	3	34
77	4	4	3	3	1	2	4	5	1	4	31
78	2	2	3	5	4	5	3	4	4	2	34
79	4	4	5	4	3	2	3	5	3	4	37
80	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	43
81	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	35
82	3	3	4	5	4	2	4	3	4	3	35
83	4	4	3	4	3	2	4	5	3	4	36
84	2	4	4	2	4	3	4	5	4	4	36
85	3	3	2	4	4	5	5	4	4	3	37
86	4	2	4	3	4	5	3	3	4	2	34

LAMPIRAN 2: Hasil Perhitungan Variabel Y Kinerja

Hasil Perhitungan
Variabel Y Kinerja

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Total
1	4	2	5	4	3	4	5	5	4	2	38
2	4	4	2	4	5	4	5	5	5	4	42
3	4	3	5	2	4	4	5	5	4	3	39
4	2	3	4	4	5	5	3	5	5	3	39
5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	3	42
6	5	4	5	4	4	5	3	3	4	4	41
7	4	4	5	5	2	3	5	4	2	4	38
8	5	3	4	5	4	5	5	3	4	3	41
9	5	3	5	5	5	5	4	4	5	3	44
10	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	40
11	4	3	3	5	5	5	4	4	5	3	41
12	5	4	4	4	5	4	4	1	5	4	40
13	5	3	5	4	3	4	4	5	3	3	39
14	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	42
15	4	3	2	2	4	5	5	5	4	4	37
16	5	4	5	5	3	3	5	3	3	4	40
17	5	5	4	5	2	4	4	4	2	5	40
18	5	3	4	4	5	5	5	5	5	3	44
19	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	43
20	5	2	4	5	1	5	5	5	1	2	35
21	3	4	5	1	5	4	5	3	5	4	39
22	5	4	4	5	2	4	5	3	2	4	38
23	5	4	5	3	2	4	5	5	2	4	39
24	5	3	5	4	5	5	4	5	5	3	44
25	5	3	4	4	4	4	1	5	4	3	37
26	4	4	5	4	5	5	3	2	5	4	41
27	5	4	5	3	2	4	5	5	2	4	39
28	4	2	5	4	5	1	4	5	5	2	37
29	5	3	4	4	4	5	4	4	4	3	40
30	5	3	5	4	4	5	5	4	4	3	42

31	5	4	5	3	3	2	5	5	3	4	39
32	3	5	5	5	4	2	5	3	4	5	41
33	4	4	5	4	5	5	4	2	5	4	42
34	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	44
35	5	4	4	4	5	5	2	4	5	4	42
36	5	4	5	4	5	5	1	4	5	4	42
37	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43
38	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	43
39	4	3	5	4	5	5	4	3	5	3	41
40	5	4	5	5	4	2	2	4	4	4	39
41	5	3	5	3	5	4	5	5	5	3	43
42	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	43
43	5	4	5	2	5	4	4	3	5	4	41
44	5	3	1	2	4	5	5	5	4	3	37
45	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	42
46	4	1	5	4	5	5	4	2	5	1	36
47	4	2	5	3	4	5	5	4	4	2	38
48	5	4	4	1	4	4	5	3	4	4	38
49	4	2	5	5	5	4	3	4	5	2	39
50	1	3	5	2	4	5	4	5	4	3	36
51	5	3	5	3	5	5	5	3	5	3	42
52	5	4	5	4	4	5	3	3	4	4	41
53	4	4	5	5	2	3	5	4	2	4	38
54	5	3	4	5	4	5	5	3	4	3	41
55	5	3	5	5	5	5	4	4	5	3	44
56	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	40
57	4	3	3	5	5	5	4	4	5	3	41
58	5	4	4	4	5	4	3	1	5	4	39
59	5	3	5	4	3	4	4	5	3	3	39
60	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	42
61	4	3	2	2	4	4	5	5	4	3	36
62	5	4	5	5	3	3	5	3	3	4	40
63	5	3	4	4	4	4	1	5	4	3	37
64	4	4	5	4	5	5	3	2	5	4	41
65	5	4	5	3	2	4	5	5	2	4	39
66	4	2	5	4	5	1	4	5	5	2	37

67	5	3	4	4	4	5	4	4	4	3	40
68	5	3	5	4	4	5	5	4	4	3	42
69	5	4	5	3	3	2	5	5	3	4	39
70	3	5	5	5	4	2	5	3	4	5	41
71	4	4	5	4	5	5	4	2	5	4	42
72	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	44
73	5	5	4	3	2	4	4	4	2	5	38
74	5	3	4	4	5	5	5	5	5	3	44
75	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	43
76	5	2	4	5	1	4	5	5	1	2	34
77	3	4	5	1	5	4	5	3	5	4	39
78	5	4	4	5	2	4	5	3	2	4	38
79	5	4	5	3	2	4	5	5	2	4	39
80	5	3	5	4	5	5	4	5	5	3	44
81	5	3	4	4	4	4	1	5	4	3	37
82	4	4	5	4	5	5	3	2	5	4	41
83	5	4	5	3	2	4	5	5	2	4	39
84	4	2	5	4	3	4	5	5	3	2	37
85	4	4	2	4	5	4	5	5	5	4	42
86	4	3	5	2	4	4	5	5	4	3	39

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

LAMPIRAN 3 : Hasil Kuesioner Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan

Hasil Kuesioner Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan

Responden	X	Y	X.Y	X ²	Y ²
1	36	38	1.368	1.296	1.444
2	38	42	1.596	1.444	1.764
3	34	39	1.326	1.156	1.521
4	37	39	1.443	1.369	1.521
5	42	42	1.764	1.764	1.764
6	39	41	1.599	1.521	1.681
7	34	38	1.292	1.156	1.444
8	39	41	1.599	1.521	1.681
9	41	44	1.804	1.521	1.936
10	38	40	1.520	1.600	1.600
11	39	41	1.599	1.521	1.681
12	45	40	1.800	2.025	1.600
13	41	39	1.804	1.521	1.521
14	38	42	1.596	1.600	1.764
15	33	37	1.221	1.089	1.369
16	36	40	1.440	1.296	1.600
17	45	40	1.800	2.025	1.600
18	43	44	1.892	1.849	1.936
19	42	43	1.806	1.764	1.849
20	34	35	1.190	1.156	1.225
21	31	39	1.209	961	1.521
22	35	38	1.330	1.225	1.444
23	37	39	1.443	1.369	1.521
24	43	44	1.892	1.849	1.936
25	35	37	1.295	1.330	1.443
26	35	41	1.435	1.330	1.681
27	36	39	1.404	1.296	1.521
28	31	37	1.147	961	1.443
29	38	40	1.520	1.444	1.600
30	39	42	1.638	1.521	1.764
31	33	39	1.287	1.089	1.521
32	39	41	1.599	1.521	1.681
33	39	42	1.638	1.521	1.764
34	42	44	1.848	1.764	1.936
35	44	42	1.848	1.936	1.764
36	38	42	1.596	1.444	1.764
37	38	43	1.634	1.444	1.849
38	42	43	1.806	1.764	1.849

39	37	41	1.517	1.369	1.681
40	35	39	1.365	1.225	1.521
41	41	43	1.763	1.681	1.849
42	36	43	1.548	1.296	1.849
43	38	41	1.558	1.444	1.681
44	34	37	1.258	1.156	1.369
45	39	42	1.638	1.521	1.764
46	35	36	1.260	1.225	1.296
47	34	38	1.292	1.156	1.444
48	37	38	1.406	1.369	1.444
49	37	39	1.443	1.369	1.521
50	31	36	1.116	961	1.296
51	42	42	1.764	1.764	1.764
52	37	41	1.517	1.369	1.681
53	33	38	1.254	1.089	1.444
54	38	41	1.558	1.444	1.681
55	41	44	1.804	1.681	1.936
56	38	40	1.520	1.444	1.600
57	38	41	1.520	1.444	1.681
58	45	39	1.755	2.025	1.521
59	41	39	1.599	1.681	1.521
60	38	42	1.596	1.444	1.764
61	33	36	1.188	1.089	1.296
62	36	40	1.440	1.296	1.600
63	35	37	1.295	1.225	1.369
64	35	41	1.435	1.225	1.681
65	36	39	1.404	1.296	1.521
66	31	37	1.147	961	1.369
67	38	40	1.520	1.444	1.600
68	39	42	1.638	1.521	1.764
69	33	39	1.287	1.089	1.521
70	39	41	1.599	1.521	1.681
71	39	42	1.638	1.521	1.764
72	42	44	1.848	1.764	1.936
73	45	38	1.980	2.025	1.444
74	43	44	1.892	1.849	1.936
75	42	43	1.806	1.764	1.849
76	34	34	1.156	1.156	1.156
77	31	39	1.209	961	1.521
78	34	38	1.292	1.156	1.444
79	37	39	1.443	1.369	1.521
80	43	44	1.892	1.849	1.936
81	35	37	1.295	1.225	1.369
82	35	41	1.435	1.225	1.681

83	36	39	1.404	1.296	1.521
84	36	37	1.332	1.296	1.369
85	37	42	1.554	1.369	1.764
86	34	39	1.326	1.156	1.521
Total	3232	3449	130.534	4922.963	138.945



LAMPIRAN 4: Rekapitulasi Analisis Kuesioner Stres Kerja

Rekapitulasi analisa Kuesioner Stres Kerja

No	Stres Kerja (X)	Jawaban (%)				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Sering Tidak Sabar Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	16,3%	46,5%	23,3%	10,5%	3,5%
2	Selalu Menghindari Tanggung Jawab Yang Telah Diberikan Oleh Atasan	16,3%	48,8%	18,6%	14,0%	2,3%
3	Dalam Bekerja Selalu Menunda-menunda Pekerjaan	26,7%	31,4%	30,2%	10,5%	1,2%
4	Merasa Resah Dalam Bekerja	41,9%	33,7%	14,0%	9,3%	1,2%
5	Sering Merasa Tersinggung Bila Ada Rekan Kerja Yang Menegur Kesalahan	26,7%	32,6%	30,2%	8,1%	2,3%
6	Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Selalu Mendapatkan Hasil Kerja Yang Buruk	30,2%	34,9%	15,1%	18,6%	1,2%
7	Saat Berada Dalam Keadaan Tertekan Melampiaskan Dengan Banyak Makan	18,6%	40,7%	30,2%	8,1%	2,3%
8	Banyak Merokok Pada Saat Bekerja	38,4%	40,7%	10,5%	8,1%	2,3%
9	Tidak Bersemangat Dalam Mengerjakan Tugas dan Beban Kerja	26,7%	33,7%	29,1%	8,1%	2,3%
10	Ditempat Bekerja Suka Berdebat Dengan Rekan Kerja	16,3%	50,0%	17,4%	14,0%	2,3%
Rata-rata		25,81%	39,3%	21,86%	10,93%	2,09%

LAMPIRAN 5: Rekapitulasi Analisis Kuesioner Kinerja Karyawan

Rekapitulasi Analisis Kuesioner Kinerja Karyawan

No	Kinerja Karyawan (X)	Jawaban (%)				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Dalam Bekerja Tingkat Ketelitian Sangat Tinggi	59,3%	33,7%	4,7%	1,2%	1,2%
2	Bekerja sungguh-sungguh Karena Tuntutan Berprestasi	7,0%	45,3%	37,2%	9,3%	1,2%
3	Rata-rata Target Pekerjaan Tercapai Tiap Bulan	57,0%	30,2%	7,0%	4,7%	1,2%
4	Ketepatan Hasil Kerja Merupakan Hal yang Harus Diprioritaskan	27,9%	43,0%	17,4%	8,1%	3,5%
5	Bersedia Diminta Oleh Atasan Untuk Datang Lebih Awal Atau Pulang	39,5%	36,0%	9,3%	12,8%	2,3%
6	Sangat Cepat Menyelesaikan Pekerjaan	44,2%	43,0%	4,7%	5,8%	2,3%
7	Selalu Datang Dan Pulang Tepat Waktu	53,5%	30,2%	9,3%	2,3%	4,7%
8	Jika Kurang Sehat Akan Tetap Masuk Kerja	44,2%	24,4%	22,1%	7,0%	2,3%
9	Memahami Akan Tanggung Jawab Dan Wewenang Yang Diemban	39,5%	37,2%	8,1%	12,8%	2,3%
10	Bekerja Sesuai Dengan Prosedur Kerja	7,0%	46,5%	36,0%	9,3%	1,2%
Rata-rata		37,91%	36,95%	15,58%	7,33%	2,22%

LAMPIRAN 6: Hasil Analisis Regresi Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

REGRESSION

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stres_Kerja (a)		Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,661(a)	,437	,430	1,787

a Predictors: (Constant), Stres_Kerja

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	207,827	1	207,827	65,083	,000(a)
	Residual	268,232	84	3,193		
	Total	476,058	85			

a Predictors: (Constant), Stres_Kerja

b Dependent Variable: Kinerja

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,791	2,031		11,712	,000
	Stres_Kerja	,434	,054	,661	8,067	,000

a Dependent Variable: Kinerja

LAMPIRAN 7: Kuesioner Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepada,
Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i
Di tempat

Dengan hormat,

Di tengah kesibukan Bapak/Ibu/Sdr/I pada saat bertugas, perkenankanlah saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuesioner yang saya sertakan berikut ini.

Jawaban Bapak/Ibu/Sdr/I tidak akan mempengaruhi penelitian kinerja Bapak/Ibu/Sdr/I dan tidak ada jawaban yang benar/salah, serta jawaban yang anda isi adalah benar-benar menggambarkan keadaan sesungguhnya.

Saya mengucapkan terima kasih atas kerjasamanya dan bantuan yang telah Bapak/Ibu/Sdr/I berikan. Besar harapan saya untuk menerima kembali kuesioner ini dalam waktu singkat.

Jakarta, Juni 2009
Hormat saya,
(Ni'mahwaty)

Identitas Responden

Petunjuk pengisian : Berilah tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang sesuai menurut anda.

1. Jenis kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
2. Usia : a. < 20 thn c. 31 - 40 thn e. > 50 thn
b. 20 - 30 thn d. 41 - 50 thn
2. Status : a. Menikah b. Belum Menikah
3. Pendidikan : a. SMA c. S1
b. D III d. > S1
5. Lama bekerja : a. < 1 thn c. 6 - 12 thn
b. 1 - 6 thn d. > 18 thn



Petunjuk Pengisian

Bapak/Ibu/Sdr/I diminta untuk memberikan tanggapan atas pernyataan yang ada pada kuesioner ini yang sesuai dengan keberadaan, pendapat dan perasaan Bapak/Ibu/Sdr/I, bukan berdasarkan pendapatan umum atau pendapat orang lain.

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

R : Ragu-ragu

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Kuesioner Stres Kerja

Berilah tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang sesuai menurut anda.

1. Saya sering tidak sabar dalam menyelesaikan pekerjaan...

- a. SS b. S c. R d. TS e. STS

2. Saya selalu menyadari tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasan...

- a. SS b. S c. R d. TS e. STS

3. Dalam bekerja, saya selalu menunda-nunda pekerjaan ...

- a. SS b. S c. R d. TS e. STS

4. Saya merasa resah dalam bekerja...

- a. SS b. S c. R d. TS e. STS

5. Sering merasa tersinggung bila ada rekan kerja yang menegur kesalahan saya...
- a. SS b. S c. R d. TS e. STS
6. Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu mendapatkan hasil kerja yang buruk...
- a. SS b. S c. R d. TS e. STS
7. Saat berada dalam keadaan tertekan saya melampiaskannya dengan banyak makan...
- a. SS b. S c. R d. TS e. STS
8. Saya banyak merokok pada saat bekerja...
- a. SS b. S c. R d. TS e. STS
9. Saya tidak bersemangat dalam mengerjakan tugas dan beban kerja...
- a. SS b. S c. R d. TS e. STS
10. Ditempat bekerja saya suka berdebat dengan rekan kerja...
- a. SS b. S c. R d. TS e. STS

Kuesioner Kinerja Kerja

Berilah tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang sesuai menurut anda.

1. Dalam bekerja tingkat ketelitian saya sangat tinggi...
a. SS b. S c. R d. TS e. STS
2. Saya bekerja sungguh-sungguh karena tuntutan untuk berprestasi...
a. SS b. S c. R d. TS e. STS
3. Rata-rata target pekerjaan saya tercapai tiap bulan...
a. SS b. S c. R d. TS e. STS
4. Ketepatan hasil kerja merupakan hal yang selalu saya prioritaskan...
a. SS b. S c. R d. TS e. STS
5. Saya bersedia diminta oleh atasan untuk datang lebih awal atau pulang lebih akhir bila ada tugas yang harus dikerjakan...
a. SS b. S c. R d. TS e. STS
6. Saya sangat cepat menyelesaikan pekerjaan...
a. SS b. S c. R d. TS e. STS
7. Saya selalu datang dan pulang tepat waktu...
a. SS b. S c. R d. TS e. STS

8. Jika saya kurang sehat, saya akan tetap masuk kerja...

- a. SS b. S c. R d. TS e. STS

9. Saya memahami akan tanggung jawab dan wewenang yang saya emban...

- a. SS b. S c. R d. TS e. STS

10. Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja...

- a. SS b. S c. R d. TS e. STS



LAMPIRAN 8: Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Nimahwaty
Tempat, tanggal lahir : Jakarta, 05 Juni 1987
Jenis kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Jl. Tomang Utara III No.263 Rt.006/010
Kec. Grogol Petamburan Jakarta Barat 11440

Pendidikan:

~ 1993 - 1999 : SDN Parapat Tangerang
~ 1999 - 2002 : SLTPN 13 Tangerang
~ 2002 - 2005 : SMU PGRI 109 Tangerang
~ 2005 - 2009 : Universitas Mercu Buana Fakultas Ekonomi Jurusan
Manajemen S1