

**HUBUNGAN ANTARA STRESS DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN
(Persero) DISTRIBUTI JAKARTA RAYA DAN TANGERANG UNIT PELAYANAN
WILAYAH CILEDUG**

SKRIPSI

Program Studi Manajemen

Nama : Niki Budi Wuryanto

NIM : 03102-226



FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MERCU BUANA

JAKARTA

2009

HUBUNGAN ANTARA STRESS DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN

(Persero) DISTRIBUTI JAKARTA RAYA DAN TANGERANG UNIT PELAYANAN

WILAYAH CILEDUG

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar SARJANA EKONOMI
program Studi Manajemen S1**

Program Studi Manajemen

Nama : Niki Budi Wuryanto

NIM : 03102-226



FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MERCU BUANA

JAKARTA

2009

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Niki Budi Wuryanto

NIM : 03102-226

Program Studi : Manajemen S-1

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

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 02 Juli 2009

Niki Budi Wuryanto

NIM : 03102-226

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Niki Budi Waryanto
NIM : 03102-226
Program Studi : Manajemen S-1
Judul Skripsi : Hubungan Antara Stress Dengan Kinerja Karyawan Pada
PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang
Unit Pelayanan Wilayah Ciledug
Tanggal Lulus Ujian : 20 AGUSTUS 2009

Disahkan Oleh :

Pembimbing Skripsi

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
(Natalia Santoso.SE.MM)

Tgl:

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen S-1

(Dra.Yuli Harwani.R.MM)

(Arief Bowo Prayoga.K.SE.MM)

Tgl:

Tgl:

LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi

Hubungan Antara Stress Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero)
Distribusi Jakarta Raya Dan Tangerang Unit Pelayanan Wilayah Ciledug

Dipersiapkan dan Disusun oleh:

Niki Budi Wuryanto
03102-226

Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 20 Agustus 2009

Susunan Dewan Penguji

Ketua Penguji

(Luna Haningsih, SE, ME)

Anggota Dewan Penguji

(Hesti Maheswari, SE, M.Si)

Anggota Dewan Penguji

(Lianah, SE, M.Com)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji serta syukur bagi Allah SWT, karena hanya atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul : “Hubungan Antara Stress Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya Dan Tangerang Unit Pelayanan Wilayah Ciledug”.

Pengajuan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jenjang Pendidikan Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen pada Universitas Mercu Buana, Jakarta.

Penulis menyadari dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak/ Ibu Pimpinan dan Pembantu Pimpinan di Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana atas segala kebijakan yang telah diterapkan, khususnya kebijakan akademik yang sangat menunjang keberhasilan penulis dalam menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana.
2. Ibu Dra. Yuli Harwani R. MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana.
3. Bapak Arief Bowo Prayoga K, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen S-1 Universitas Mercu Buana.
4. Ibu Natalia Santoso, SE, MM, selaku dosen pembimbing skripsi yang penuh perhatian dan kesabaran dalam memberikan bimbingan dan pengarahannya dalam penyusunan skripsi ini.

5. Bapak / Ibu Dosen dan Karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana, atas segala bimbingan akademis dan bantuannya kepada penulis.
6. Bapak, Ibu serta Adik tersayang atas doa, bantuan moril dan materil serta semangat yang senantiasa terus diberikan.
7. Rekan- Rekan seperjuangan Bro sulistio, Rio (2004) Bro O.P, Bro izot And ALL My Friend's yang telah memberikan dukungan, perhatian, selama menempuh studi di Universitas Mercu Buana.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak memberikan bantuan kepada penulis hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, sehubungan dengan itu sangat diharapkan saran dan kritikan yang membangun untuk perbaikan dimasa mendatang.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan semua pihak yang memerlukannya.

Jakarta, Juli 2009

Penulis

ABSTRAK

Skripsi ini membahas bagaimana hubungan antara stress dengan kinerja karyawan. Data diperoleh melalui survey dengan menyebarkan kuesioner kepada 55 karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Unit Pelayanan Wilayah Ciledug. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *convenience sampling*, sedangkan alat analisis yang digunakan adalah korelasi spearman.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan terdapat hubungan yang cukup kuat antara stress karyawan dengan kinerja karyawan.

Kata kunci : stress, kinerja karyawan



DAFTAR ISI

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.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
ABSTRAK.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	3
BAB II LANDASAN TEORI	4
2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	4
2.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	5
2.3 Stress Karyawan.....	9
2.4 Pengertian Kinerja.....	11
2.5 Teori Yang Menyatakan Bahwa Ada Hubungan Antara Stress Dengan Kinerja Karyawan.....	19
BAB III METODE PENELITIAN	21
3.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	21

3.2 Metode Penelitian.....	27
3.3 Hipotesis.....	28
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian.....	28
3.5 Variabel dan Pengukurannya.....	30
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	30
3.7 Metode Pengumpulan Data.....	32
3.8 Metode Analisis Data.....	33
 BAB IV ANALISIS HASIL PENELITIAN	 36
4.1 Analisis Karakteristik Responden.....	36
4.2 Analisis Stress.....	38
4.3 Analisis Kinerja Karyawan.....	44
4.4 Analisis Hubungan Antara Stress Dengan Kinerja Karyawan	50
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	 54
5.1 Kesimpulan.....	54
5.2 Saran.....	55
 DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
Lampiran 1 : Lembar Kuesioner.....	
Lampiran 2 : Rekapitulasi Jawaban Responden.....	
Lampiran 3 : Output Frekuensi Tabel.....	
Lampiran 4 : Output Korelasi Spearman.....	
Lampiran 5 : t Tabel.....	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefesien Korelasi
Tabel 4.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Tabel 4.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Status
Tabel 4.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Tabel 4.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan
Tabel 4.2	Hasil Analisis Stress
Tabel 4.3	Hasil Analisis Kinerja Karyawan
Tabel 4.4	Out put Non Parametric Correlations Spearman`s rho



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.5 Kurva Uji t.....	53



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 : Lembar Kuesioner.....	58
Lampiran 2 : Rekapitulasi Jawaban Responden.....	64
Lampiran 3 : Output Frekuensi Tabel.....	66
Lampiran 4 : Output Korelasi Spearman.....	72
Lampiran 5 : Tabel.....	





BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia adalah sumber daya yang berharga dalam organisasi. Melalui kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh manusia ini, organisasi dapat mencapai tujuannya. Sebab itu pula manusia sebagai anggota organisasi mengupayakan agar organisasi tetap terus berjalan serta dapat mengembangkan untuk mencapai kemajuan yang diinginkan, karena sebagai salah satu bentuk kehidupan organisasi terikat dalam proses keberadaan, pertumbuhan dan perkembangan.

Dengan demikian keberhasilan suatu organisasi tergantung pada unsur sumber daya manusia yang ada didalamnya, karena besarnya peran sumber daya manusia dirasakan jauh melampaui peran yang dapat diberikan sumber-sumber lainnya. Oleh karena itu, pengolahan manusia dalam organisasi yang disebut manajemen sumber daya manusia tidak kalah pentingnya dengan kegiatan manajemen lainnya, seperti manajemen produksi, manajemen pemasaran dan lainnya.

Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang baik atau tidak, jika ia memenuhi standar kerja yang diberikan atas dasar target-target yang dicapai sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Manajer atau pimpinan organisasi adalah orang yang paling bertanggung jawab dan sangat berperan penting dalam pengembangan kerja bawahannya. Selain dapat mengkoordinir pelaksanaan tugas dengan baik, manajer harus mampu menghargai, bekerja sama dan dapat menciptakan suasana kerja yang baik, tanpa pendekatan seperti ini akan sulit bagi pegawai untuk dapat memiliki kinerja yang baik.

Stress merupakan masalah yang dapat menghambat kinerja karyawan, stress disebut juga *stressors*. Meskipun stress dapat diakibatkan oleh hanya satu *stressors*, biasanya karyawan mengalami stress karena kombinasi *stressors* ada dua kategori penyebab stress, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*. Stress *on-the-job* biasanya stress yang disebabkan dari perusahaan dan stress *off-the-job* disebabkan oleh stress diluar lingkungan kerja. Hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stress tergantung pada reaksi karyawan. Oleh sebab itu departemen personalia perlu secara khusus memperhatikan masalah stress dengan kebijakan-kebijakan personalia, konseling dan program-program lainnya.

Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan kerja. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang

berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka dan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini yang menarik bagi penulis untuk meneliti pada perusahaan dengan pokok pembahasan skripsi yang dilakukan dengan judul : **“Hubungan antara stress dengan kinerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Unit Pelayanan Wilayah Ciledug”**.

1.2 Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: Seberapa besar hubungan antar stress dengan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Unit Pelayanan Wilayah Ciledug.



1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara stress dengan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Unit Pelayanan Wilayah Ciledug

1.3.2 Kegunaan Penelitian

- a. Bagi penulis, peneliti ini merupakan sarana untuk memperluas dan menambah wawasan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia, terutama yang berkaitan dengan masalah stress dan kinerja karyawan.
- b. Bagi perusahaan, peneliti ini bermanfaat sebagai bahan masukan bagi perkembangan perusahaan, khususnya dalam hubungan antara stress dengan kinerja karyawan.
- c. Bagi pembaca, penelitian yang disusun ini bermanfaat sebagai bahan perbandingan.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia pada hakikatnya adalah penerapan manajemen yang khusus ditujukan untuk sumber daya manusia, sehingga dapat didefinisikan : manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan-kegiatan sumber daya manusia atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah “*seni dan ilmu mengelola daya yang ada pada manusia untuk mencapai tujuan yang diharapkan*” (Ahmad Tohardi, 2002).

Manajemen sumber daya manusia menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2000 : 2) adalah sebagai berikut :

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia ini memiliki kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum atau manajemen pada bidang yang lainnya. Karena pada

manajemen ini yang diatur adalah manusia, sehingga keberhasilan atau kegagalan dari manajemen sumber daya manusia ini akan mempunyai dampak yang sangat luas.

Pengakuan terhadap pentingnya sumber daya manusia serta pemanfaatannya dalam berbagai fungsi dan aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi terlihat dari adanya manajemen yang khusus menangani tentang sumber daya manusia, yang biasa diistilahkan dengan “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Manajemen sumber daya manusia dibutuhkan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam organisasi, dengan tujuan untuk memberikan kepada organisasi suatu satuan kerja yang efektif.

2.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Di samping menjalankan fungsi manajemen, seorang manajer juga harus melakukan pengawasan terhadap orang lain yang diberi tanggung jawab untuk melaksanakan tugas operasional. Dengan perkataan lain seorang manajer juga mempunyai fungsi operasional. Oleh sebab itu fungsi manajer dikelompokkan menjadi dua, yakni :

2.2.1 Fungsi-fungsi manajerial, yang mencakup :

a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan merupakan proses analisis dan identifikasi tersedianya dan kebutuhan akan sumber daya manusia, serta menentukan tujuan yang harus diraih oleh organisasi dan penetapan tugas-tugas dan alokasi sumber daya;

proses penentuan sasaran organisasi dan cara meraihnya, sehingga organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian berkaitan dengan penetapan tugas-tugas, pengelompokkan tugas-tugas ke dalam departemen-departemen dan pengalokasian sumber daya, serta penyebaran sumber daya organisasi untuk meraih tujuan-tujuan strategis. Namun, fokus primer pengorganisasian mencakup tindakan mendeterminasi, apa saja yang akan dilakukan oleh para individu di dalam suatu organisasi, dan bagaimana cara upaya individual mereka harus dikombinasi dengan cara terbaik guna memberikan sumbangan ke arah pencapaian sasaran keorganisasian.

c. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan merupakan kegiatan mengarahkan para karyawan agar kegiatan perusahaan yang telah direncanakan dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Pengawasan dapat dilakukan secara langsung oleh manajer atau juga dapat didelegasikan kepada orang lain yang diberi wewenang untuk melakukan pengawasan tersebut.

d. Pengendalian (*controlling*)

Fungsi pengendalian adalah untuk mengatur kegiatan, agar kegiatan-kegiatan organisasi dapat berjalan sesuai dengan rencana. Di samping itu pengendalian juga dimaksudkan untuk mencapai jalan keluar atau pemecahan apabila terjadi hambatan dalam pelaksanaan kegiatan.

2.2.2 Fungsi-fungsi operasional, yang mencakup :

a. Pengadaan sumber daya manusia (*recruitment*)

Perekrutan atau rekrutmen merupakan proses mengumpulkan sejumlah sumber daya manusia yang berkualifikasi bagus untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh unit-unit kerja di dalam organisasi. Penentuan sumber daya manusia yang akan dipilih harus benar-benar yang diperlukan, bukan karena adanya sumber daya manusia yang tersedia.

b. Pengembangan (*development*)

Tenaga atau sumber daya yang telah diperoleh suatu organisasi, perlu pengembangan sampai pada taraf tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi itu. Sasaran dari pengembangan ini adalah agar potensi, baik fisik maupun mental dan intelektual yang terdapat dalam diri sumber daya manusia itu dapat difungsikan secara optimal sehingga menjadi kekuatan yang efektif. Pengembangan sumber daya ini penting searah dengan pengembangan organisasi. Apabila organisasi itu ingin berkembang sepatutnya juga diikuti oleh pengembangan sumber daya manusia.

c. Kompensasi (*compensation*)

Melalui fungsi ini organisasi memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan. Pemberian balas jasa ini harus didasarkan pada kewajaran yang berkaitan dengan beratnya tanggung jawab, sifat pekerjaan, dan kemampuan organisasi yang bersangkutan. Hal ini wajar karena karyawan sebagai sumber daya manusia organisasi tersebut telah memberikan jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

d. Integrasi (*integration*)

Adalah kegiatan manajemen yang bertujuan untuk rekonsiliasi kepentingan-kepentingan karyawan dalam organisasi itu. Telah disadari bersama bahwa dalam pelaksanaan kegiatan organisasi sering terjadi benturan kepentingan di antara karyawan atau antara karyawan dengan manajer. Untuk itulah pentingnya fungsi integrasi ini agar diperoleh kesepakatan kembali dalam pelaksanaan kegiatan organisasi.

e. Pemeliharaan (*maintenance*)

Kemampuan-kemampuan sumber daya manusia yang telah dimiliki oleh suatu organisasi perlu dipelihara, karena kemampuan tersebut merupakan aset yang penting bagi terlaksananya tugas dan tujuan organisasi. Fungsi pemeliharaan ini termasuk juga jaminan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan.

f. Pemutusan hubungan kerja (*separation*)

Seorang karyawan tidak mungkin akan selalu bekerja pada organisasi. Pada suatu ketika mereka harus memutuskan hubungan kerja, salah satunya dengan cara pensiun. Untuk itu, maka tenaga kerja atau karyawan tersebut harus kembali ke masyarakat. Organisasi harus bertanggung jawab dalam memutuskan hubungan kerja ini sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku, dan menjamin karyawan yang dikembalikan ke masyarakat itu berada dalam keadaan sebaik mungkin. Seorang manajer sumber daya manusia harus melaksanakan fungsi ini dengan baik.

2.3 Stress Karyawan

Berbagai bentuk kekuatiran dan masalah selalu dihadapi para karyawan. Kita semua dari waktu ke waktu menjumpai kesulitan-kesulitan, Masalah-masalah dan mengalami kesedihan emosional. Berbagai bentuk kesulitan terjadi, tetapi kesulitan-kesulitan lain berkaitan dengan pekerjaan. Stress karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Stress karyawan perlu sedini mungkin diatasi oleh pimpinan agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang (Malayu S.P Hasibuan 2005 : 204), Sedangkan menurut Richard Lazarus dalam Anwar (2003:11) bahwa "stres yang bersifat psikologis adalah sebuah hubungan khusus antara seseorang dengan lingkungannya yang dianggap melampaui kemampuannya dan membahayakan kesejahteraannya. Sedangkan menurut robin sebagai suatu kondisi

dinamis di mana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penling tetapi tidak dapat dipastikan (Robbins dalam Dwiyanti, 2001:75).

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi fisik dan atau psikis yang dipengaruhi oleh beberapa faktor baik didalam maupun diluar pekerjaan, dan kondisi tersebut akan mempengaruhi kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau mempengaruhi prestasi seseorang.

Orang-orang yang mengalami stress menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Adapun faktor-faktor penyebab stress karyawan antara lain sebagai berikut :

- a. Beban kerja yang berlebihan
- b. Tekanan atau desakan waktu
- c. Kualitas supervise yang jelek
- d. Iklim politis yang tidak aman
- e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
- g. Kemenduan peranan (*role ambiguity*)
- h. Frustasi
- i. Konflik antar pribadi dan antar kelompok

- j. Perbedaan antar nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- k. Berbagai bentuk perubahan.

Prestasi kerja karyawan pada umumnya akan menurun karena mereka mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemarah dan suka menyendiri. Jadi stress harus diatasi sedini mungkin. Adapun usaha-usaha untuk mengatasi karyawan yang stress dapat dilakukan dengan pendekatan kejiwaan dan konseling. Adapun pengertian konseling tersebut pembahasan suatu masalah dengan karyawan, dengan maksud pokok membantu karyawan tersebut agar dapat mengatasi Masalah secara lebih baik. Konseling bertujuan untuk membuat orang-orang menjadi lebih efektif dalam memecahkan masalah-masalah mereka. Adapun fungsi dari konseling untuk memberikan nasehat, penentraman hati, komunikasi yaitu melakukan komunikasi dua arah, pengenduran ketegangan emosional dan penjernihan pemikiran.

2.4 Pengertian Kinerja

Karyawan merupakan unsur yang terpenting selain faktor produksi lain seperti modal, bahan baku, peralatan/mesin, dan teknologi maka karyawan harus mendapat perhatian, karena kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan sangat tergantung pada usaha-usaha yang dilakukan oleh para karyawannya. Pencapaian tujuan organisasi menjadi efektif bilamana para karyawannya dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga tidak terjadi pemborosan.

Definisi dari kinerja adalah *“hasil pelaksanaan pekerjaan karyawan yang dapat dinilai perkembangannya melalui evaluasi yang sistematis oleh pihak yang berwenang dalam organisasi atau perusahaan”* (Tri Cahyo Bambang, 2001 : 27).

Definisi dari kinerja adalah *“hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”*

(A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2000 : 67).

2.4.1 Siklus Manajemen Kinerja

Menurut Karen R. Seeker dan Joe B. Wilson (2000 : 6), siklus manajemen kinerja terdiri dari tiga fase, yakni :

a. Perencanaan

Perencanaan merupakan fase pendefinisian dan pembahasan peran, tanggung jawab, dan ekspektasi yang terukur. Perencanaan tersebut membawa pada fase pembinaan.

Hasil dari pada fase perencanaan berupa :

1) Uraian jabatan

Uraian jabatan adalah daftar umum tanggung jawab utama, keterampilan yang dibutuhkan, ukuran kinerja, metode evaluasi, serta pendidikan dan

pengalaman yang dibutuhkan. Uraian jabatan merupakan ukuran pokok yang akan menentukan keberhasilan dalam pekerjaan.

2) Sasaran kinerja

Sasaran kinerja adalah pernyataan kondisi yang akan ada setelah pekerjaan dilaksanakan dan yang biasa diukur secara kuantitatif. Sasaran kinerja membantu menghubungkan kinerja individual dengan sasaran dan taktik tim, sehingga perlu disusun bersama masing-masing karyawan.

3) Rencana tindakan kerja

Dari sasaran kinerja yang telah ditetapkan, perlu disusun rencana tindakan spesifik untuk mencapainya, dengan menentukan rencana tindakan kerja berarti membantu anggota tim menetapkan tindakan dan tahapan-tahapan penting, produk dan hasilnya, berbagai sumber daya yang dibutuhkan, resiko yang terkait dengan pencapaian sasaran tersebut. Rencana tindakan kinerja mengklarifikasikan semua ekspektasi dan pemikiran sejak awal proses. Anggota tim harus memiliki gagasan yang jelas mengenai hal-hal yang dibutuhkan untuk mencapai sasaran.

b. Pembinaan

Dimana karyawan dibimbing dan dikembangkan, mendorong atau mengarahkan upaya mereka melalui dukungan, umpan balik dan penghargaan.

Hasil pembinaan berupa :

- 1) Lembar kemajuan kinerja
- 2) Berkas dokumen karyawan

c. Evaluasi

Dalam fase evaluasi kinerja dari karyawan dikaji dan dibandingkan dengan ekspektasi yang telah ditetapkan dalam rencana kerja. Evaluasi kinerja yang lengkap merupakan titik transisi yang baik bagi perubahan dan pertumbuhan. Dengan evaluasi kinerja, diharapkan kinerja setiap anggota tim telah sesuai dengan sasaran kinerja yang ditargetkan sebelumnya. Jika sudah sesuai dapat menetapkan tujuan selanjutnya.

2.4.2 Model Perencanaan Kinerja

Model perencanaan kinerja menyajikan proses langkah demi langkah untuk menghasilkan kinerja individual yaitu:

- a. Mengumpulkan informasi yang dibutuhkan untuk menghasilkan rencana yang efektif.
- b. Menyampaikan informasi umum yang ingin dimasukkan dalam rencana kinerja, baik pada level tim maupun individual dan mencerminkan rencana yang baru.
- c. Mengkonsep rencana individual yang sesungguhnya.

- d. Menegosiasikan dan memfinalkan rencana.
- e. Hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Seperti yang telah diuraikan di muka bahwa motivasi merupakan suatu alat yang dilakukan oleh manajer di dalam menggerakkan karyawan untuk bekerja dengan penuh gairah dan prestasi. Jika seorang pemimpin atau manajer dapat menjelaskan dan berhasil menyakinkan karyawan bahwa organisasi atau karyawan yang dipimpinnya dapat menjadi sarana yang berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan maupun karyawan, maka seorang pemimpin tersebut harus dapat menggerakkan dan mendorong karyawannya untuk melakukan pekerjaan dengan semangat.

Pada umumnya karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dan ingin selalu mendapatkan perhatian dari pimpinan, karena karyawan ingin maju dan berkembang. Para bawahan atau karyawan di dalam suatu perusahaan tidak akan berbuat banyak, jika pihak pimpinan dalam perusahaan itu tidak memberikan kesempatan pada bawahan untuk mengembangkan ide-ide yang dapat menunjang perusahaan. Kurangnya perhatian kepada bawahan akan menyebabkan turunnya semangat dan kinerja karyawan.

Indikasi turunnya semangat dan kinerja karyawan ini sangat penting diketahui oleh pimpinan perusahaan, karena apabila perusahaan melupakan hak-hak yang seharusnya diperoleh karyawan, maka akan berakibat pada menurunnya kinerja karyawan yang pada akhirnya akan merugikan perusahaan, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan tersebut akan sulit tercapai. Untuk itu di dalam melakukan suatu pekerjaan karyawan/bawahan tidak terlepas dari pengawasan pimpinan dan

memang ada keharusan bagi seorang pemimpin untuk mengetahui hal-hal yang merupakan faktor pendorong, serta mengetahui bagaimana cara memperlakukan bawahan dengan baik dengan tidak melupakan tujuan perusahaan. Dengan adanya keinginan-keinginan itu, maka pimpinan berupaya menangani keinginan tersebut dan menciptakan kondisi macam apa yang dapat memungkinkan karyawan itu dapat bekerja dengan penuh gairah yang pada akhirnya akan memperoleh kepuasan dalam mengerjakan pekerjaannya, dan kepuasan itu dapat menjadi semacam dorongan agar karyawan semakin bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya dan juga kinerja karyawan tersebut akan meningkat demi tercapainya tujuan perusahaan.

Agar terciptanya suatu keadaan di mana semangat dan kinerja karyawan dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam batas-batas kemampuan perusahaan, maka pimpinan perlu mencari suatu cara sehingga akan dapat menimbulkan kepuasan yang maksimal.

Di bawah ini penulis akan menguraikan beberapa cara untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan yang dikutip dari buku Alex S.Niti Semito antara lain adalah sebagai berikut:

a) Gaji yang cukup

Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup pada karyawan. Cukup di sini adalah jumlah yang mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan tersebut. Dengan sejumlah gaji yang diberikan tersebut akan mampu memberikan semangat dan kegairahan kerja kepada karyawannya. Besarnya gaji harus benar-benar diperhatikan, terutama

bagi para karyawan yang mempunyai fungsi penting atau karyawan yang mempunyai tanggung jawab yang besar.

b) Memperhatikan kebutuhan rohani

Di samping kebutuhan yang bersifat materi dalam arti yang cukup, manusia perlu juga adanya pemenuhan kebutuhan rohani. Adapun kebutuhan rohani tersebut dapat berupa tersedianya tempat ibadah.

c) Sekali-kali perlu menciptakan suasana santai

Dalam suasana kerja yang rutin seringkali menimbulkan kebosanan dan ketegangan jiwa. Berawal dari rasa bosan ini, maka akan timbul rasa jenuh terhadap pekerjaannya. Guna menanggulangi hal ini sekali-kali perlu menciptakan suasana santai dengan maksud mengembalikan dan membangkitkan gairah kerja.

d) Harga diri perlu mendapat perhatian cukup

Di dalam suatu perusahaan masalah harga diri perlu mendapatkan perhatian khusus. Pihak perusahaan bukan saja memperhatikan harga diri para karyawan akan tetapi jika perlu bahkan membangkitkan harga diri para karyawan seperti tidak memarahi karyawan di depan umum, memberikan pujian/penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan sebagainya.

e) Memberikan kesempatan untuk maju

Untuk memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi karyawan yang berprestasi, akan sangat membantu perkembangan karier karyawan khususnya dan perkembangan perusahaan umumnya. Kesempatan yang diberikan harus

kepada karyawan yang benar-benar berprestasi tanpa adanya unsur kekeluargaan, dalam arti penilaian terhadap karyawan yang berprestasi. Jadi, hendaknya setiap perusahaan harus memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk maju dan berkembang. Dengan adanya kesempatan maju ini, maka akan menjadi salah satu pendorong semangat dan gairah kerja karyawan.

f) Pemberian insentif yang terarah

Insentif adalah sistem yang paling efektif sebagai pendorong semangat kerja karyawan. Kendatipun demikian perusahaan harus berhati-hati, jangan sampai dengan insentif dapat merugikan perusahaan. Jadi perusahaan harus terlebih dahulu mengetahui keadaan karyawan seperti: bagaimana loyalitas mereka, bagaimana kesenangan mereka, sampai sejauhmana prestasi yang dapat mereka kerjakan untuk kepentingan perusahaan. Bila tingkat kepuasan karyawan yang diperoleh semakin besar, maka akan semakin kuat motivasinya untuk ke tempat kerjanya sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Tetapi mungkin akan sebaliknya apabila tingkat kepuasan yang mereka peroleh begitu kecil, maka gairah kerja dan semangat kerja karyawan akan menurun, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan dapat memberikan pengaruh yang kuat terhadap semangat atau kinerja karyawan.

2.5 Teori Yang Menyatakan Bahwa Ada Hubungan Antara Stress Dengan Kinerja Karyawan

Dalam dunia kerja sering timbul berbagai masalah sehubungan dengan stress dan kondisi-kondisi yang dapat memicu terjadinya stress. Baik disadari maupun tidak, pekerjaan seseorang menimbulkan stress pada dirinya. Hal ini pasti akan tampak dalam kurun waktu yang panjang, karena memang manusia setiap harinya berkecimpung di tempat kerjanya lebih dari sepertiga kali waktunya.

Stress sering menimbulkan masalah bagi para karyawan. Stress dapat mengganggu kesehatan, baik fisik maupun emosional. Hal itu juga didukung oleh Sullivan dan Bhagat (2005) dalam studi mereka mengenai stress (yang diukur dengan *role ambiguity*, *role conflict*, dan *role overload*) dan kinerja, pada umumnya ditemukan bahwa stress berhubungan secara negatif dengan kinerja.

Stress mempunyai posisi yang penting dalam kaitannya dengan produktivitas sumberdaya manusia. Selain dipengaruhi oleh faktor-faktor yang ada dalam diri individu, stress juga dipengaruhi oleh faktor-faktor dari organisasi dan lingkungan. Hal ini perlu disadari dan dipahami. Pemahaman akan sumber-sumber dan penyebab stress di lingkungan pekerjaan disertai pemahaman terhadap penanggulangannya adalah penting baik bagi para karyawan untuk kelangsungan organisasi yang sehat dan efektif.

Karyawan merupakan salah satu aset perusahaan yang paling utama, oleh karena itu perlu dibina secara baik. Stress pada karyawan sebagai salah satu akibat dari bekerja perlu dikondisikan pada posisi yang tepat agar kinerja mereka juga pada posisi yang diharapkan.

Berdasarkan fenomena tersebut, dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

- a) Bagaimana tingkat stres kerja dan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang unit pelayanan wilayah Ciledug
- b) Indikator-indikator pembangkit stres kerja apa yang dapat mempengaruhi stres kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang unit pelayanan wilayah Ciledug
- c) Indikator-indikator apa yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang unit pelayanan wilayah Ciledug
- d) Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang unit pelayanan wilayah Ciledug

Penelitian ini bertujuan:

- a) Mengidentifikasi tingkat stres kerja (posisi stres) dan kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang unit pelayanan wilayah Ciledug
- b) Menganalisis indikator-indikator pembangkit stres kerja yang diduga mempengaruhi stres kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang unit pelayanan wilayah Ciledug
- c) Menganalisis indikator-indikator yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang unit pelayanan wilayah Ciledug

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum

3.1.1. Sejarah Singkat PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang

Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini, penulis mengadakan penelitian pada PT. PLN (Persero) Jakarta Raya dan Tangerang Unit Pelayanan Wilayah Ciledug. Perusahaan tersebut berlokasi di Jl. H.O.S. Cokroaminoto No.1, Kreo. Ciledug Tangerang.

Pada tahun 1894 mulai dirintis perusahaan milik Belanda bernama N.V. NIGM telah mulai bergerak, bermula dalam bidang gas dengan pabrik gasnya yang terletak di jalan K.H. Zainudin Arifin Jakarta, dengan surat izin beroperasi berdasarkan SK PT No.28, tgl 27 Juni 1913 (wilayah Batavia).

Pada tahun 1897 N.V. NIGM memulai bidang kelistrikan dan pada tahun 1924 Jakarta dapat tambahan tenaga listrik dari pusat Listrik Tenaga Air Ubung (Sukabumi melalui transmisi 70 kv). Selama pendudukan Jepang dengan nama Djawa Denki Jogyosha Djakarta Shisa, setelah kekuasaan Jepang berakhir seiring dengan diproklamasikannya kemerdekaan RI pada tanggal 17 Agustus 1945, terbentuklah Jawatan Listrik dan Gas Cabang Jakarta yang kemudian dikembalikan lagi kepemilikan semula (N.V. NIGM). Pada tahun 1947, N.V. NIGM berubah menjadi N.V. OGEM (*Overzeesche Gas On Electricities*

Maatschapij) dan sehubungan dengan berakhirnya masa konsesi untuk N.V. OGEM Cabang Jakarta maka dilaksanakan nasionalisasi listrik di Jakarta (atas dasar-dasar persyaratan konsesi) sesuai dengan Surat Keputusan Menteri PU & TK No. U 16/9/1 tanggal 30 Desember 1953.

Serah terima dilaksanakan pada tanggal 1 Januari 1954. Maka terbentuklah Perusahaan Listrik Jakarta yang meliputi daerah Jakarta Raya dan ranting-rantingnya Kabupaten Baru dan Kabupaten Tangerang pada waktu itu belum ada peraturan perundang-undangan yang mengatur perusahaan negara sehingga status hukum perusahaan ex. N.V. OGEM tersebut tidak jelas (apakah jawatan, perusahaan negara atau perseroan terbatas). Pada tahun 1959 terjadi pengambil alihan perusahaan-perusahaan milik negara Belanda dalam rangka pengambilan Irian Jaya (adalah Irian Barat) kepada R.I. untuk mengatur status dan ruang lingkup pekerjaan perusahaan-perusahaan ex. Milik Belanda tersebut, maka pada tahun berikutnya keluar undang-undang No.19 tahun 1960 tentang Perusahaan Negara. Sejak itulah peraturan-peraturan yang berlaku untuk Perusahaan Listrik Negara Jakarta sesuai dengan pedoman-pedoman dan ketentuan-ketentuan yang baru.

Dengan peraturan Pemerintah No.16 tahun1961 berdasarkan UU No.19 tahun1961, maka pada tahun 1961 dibentuk Badan Pimpinan Umum Perusahaan Milik Negara, untuk Jakarta dibentuk Perusahaan Listrik Negara eksplorasi II yang mempunyai tugas khusus pendistribusian tenaga listrik di Jakarta Raya dan Tangerang. Dengan Surat Keputusan Direksi BPU. PLN No. KPTS

/030/DIR.PLN/62 tanggal 21 Desember 1962, wilayah kerja PLN eksplorasi II dibagi menjadi 7 buah Distrik, yaitu:

- a. Distrik Jakarta Gambir
- b. Distrik Jakarta Kota
- c. Distrik Cempaka Putih
- d. Distrik Kebayoran
- e. Distrik Jatinegara
- f. Distrik Cawang
- g. Distrik Tangerang

3.1.2 Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang

Struktur organisasi perusahaan merupakan hal yang paling penting dimana suatu kerangka yang mewujudkan pola yang relative tetap hubungannya diantara bidang-bidang kerja ataupun orang, yang mewujudkan kedudukan dan peranan masing-masing dalam suatu kesatuan kerja. Maka setiap kedudukan dan peranannya dapat melihat gambaran jelas mengenai tugas dan wewenang, sehingga fungsi-fungsi manajemen dapat berjalan dengan baik.

Merencanakan struktur organisasi, yang sangat diperhatikan adalah luas tujuannya, rencana pengembangan organisasi dan kemampuan sumber daya manusia dan dana perusahaan. Struktur yang sehat berarti bahwa organisasi

mempunyai pola hubungan kerja yang jelas dan teratur, sehingga setiap petugas dapat menjalankan peranannya dengan efektif dan bersatu dalam suatu kerjasama.

Struktur organisasi di PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Unit Pelayanan Wilayah Ciledug dipimpin oleh Manajer Area Pelayanan yang secara umum bertanggung jawab kepada direksi PLN melalui Asisten Manajer (ASMAN) masing-masing sesuai bidangnya.

Adapun bentuk organisasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Unit Pelayanan Wilayah Ciledug adalah bentuk organisasi gabungan garis/lini dan staf, yaitu hubungan hirarki antara staf dan garis/lini secara vertical, dimana pelimpahan wewenang berlangsung sepenuhnya pada pimpinan tertinggi kepada para kepala unit dibawahnya.

Struktur organisasi, tugas, fungsi, dan wewenang Unit Pelayanan Ciledug Tangerang secara garis besarnya adalah sebagai berikut :

1. Manajer Area Pelayanan.

Orang yang memimpin dan bertanggung jawab atas apa yang telah diberikan wewenang dan tugas kepada asisten-asisten manajer (asman), ahli muda kinerja dan ahli muda teknologi informasi.

2. Asman pemasaran dan pelayanan.

Asman yang bertanggung jawab dalam kegiatan yang terdiri dari:

- a. Ahli-ahli muda.

- 1) Pemasaran.
- 2) Pengembangan produk.
- 3) Tata usaha langganan.

b. Terampil utama/ terampil.

- 1) Wiraniaga dan promosi.
- 2) Riset pasar.
- 3) Standar pelayanan.
- 4) Sistem informasi.
- 5) Administrasi

3. Asman Pembacaan Meter.

Asman yang bertanggung jawab kepada Supervisor pembacaan meter dalam menangani terampil utama pembacaan meter dan terampil administrasi.

4. Asman Komersial.

Asman yang bertanggung jawab kepada beberapa supervisor antara lain yaitu :

a. Supervisor Penagihan.

- 1) Terampil utama pembukuan piutang.
- 2) Terampil utama pengawasan piutang.
- 3) Terampil utama pengelolaan data induk saldo.

b. Supervisor Pengelolaan Rekening.

Terampil utama pengelolaan rekening.

c. Terampil Administrasi.

5. Asman Keuangan, SDM & Administrasi.

Asman yang bertanggung jawab kepada beberapa supervisor antara lain yaitu :

a. Supervisor Pengendalian Anggaran dan Keuangan.

Terampil utama administrasi keuangan.

b. Supervisor Pengendalian Pendapatan.

Terampil utama penerimaan pendapatan.

c. Supervisor Akuntansi.

1) Terampil utama akuntansi umum.

2) Terampil utama akuntansi AT dan PDP.

3) Terampil utama akuntansi biaya.

d. Supervisor SDM.

1) Terampil utama administrasi kepegawaian.

2) Terampil utama kesejahteraan pegawai.

e. Supervisor Sekretariat.

1) Terampil utama administrasi umum.

- 2) Terampil utama hukum.
 - 3) Terampil utama humas.
 - 4) Terampil utama keselamatan dan kesehatan kerja.
 - 5) Terampil utama kemitraan dan bina lingkungan.
 - f. Terampil Administrasi.
6. Asman Pengendalian Losses dan PJU.

Asman yang bertanggung jawab kepada beberapa supervisor antara lain yaitu :

- a. Supervisor Pengendalian Losses.
Terampil utama pengendalian losses.
- b. Supervisor Pengendalian PJU.
Terampil utama pengendalian PJU.
- c. Terampil Administrasi.

3.2 Metode Penelitian

Berdasarkan tujuan dari penelitian yaitu untuk mengetahui hubungan antara stress dengan kinerja karyawan. Dengan demikian metode penelitian yang akan digunakan penulis adalah penelitian korelasi yaitu penelitian untuk menentukan apakah terdapat hubungan (asosiasi) antara variabel X dan variabel Y serta seberapa besar korelasi yang ada diantara variabel yang diteliti.

3.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban yang sifatnya sementara terhadap permasalahan yang diteliti dan kebenarannya masih harus diuji. Dalam penelitian ini penulis menduga bahwa stress mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan.

H_0 = Tidak terdapat hubungan antara stress dengan kinerja karyawan

H_1 = Terdapat hubungan antara stress dengan kinerja karyawan

3.4 Populasi dan Sample Penelitian

Sampel yang akan dipilih penulis sebagai sumber data yang dibutuhkan untuk penelitian ini adalah para karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Unit Pelayanan Ciledug

Definisi dari populasi dan sampel adalah sebagai berikut :

- 3.4.1 Populasi adalah kumpulan seluruh elemen/objek yang diteliti.
- 3.4.2 Sampel adalah bagian dari populasi.

Jumlah karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Unit Pelayanan Ciledug adalah 120 karyawan. Untuk mengetahui besarnya sampel maka digunakan rumus Slovin, yaitu:

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

dimana :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi adalah para karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Unit Pelayanan Ciledug adalah 120 karyawan.

e = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sample yang masih bisa ditolerir sebesar 10%

sehingga diperoleh :

$$\begin{aligned} n &= \frac{120}{1 + 120 (0,1^2)} \\ &= \frac{120}{1 + 120 \cdot 0,01} \\ &= \frac{120}{1 + 1,2} \\ n &= \frac{120}{2,2} = 54,54 \end{aligned}$$

sehingga jumlah sampel yang diambil dibulatkan keatas yaitu 55 responden. Dan tehnik yang digunakan untuk menentukan responden adalah *Covinience Sampling*

yaitu peneliti memiliki kebebasan untuk memilih siapa saja yang ditemui (Huesin Umar 2005 : 160).

3.5 Variabel dan Pengukurannya

Untuk mempermudah dalam pengukurannya penelitian ini tidak jauh menyimpang dari pokok permasalahan yang dibahas, maka diperlukan indikator-indikator atau faktor-faktor dari masing-masing variabel yang akan diteliti. Dalam skripsi ini penulis melakukan penelitian terhadap variabel X yaitu stress yang sifatnya menentukan dan variabel Y yaitu kinerja yang sifatnya ditentukan, dengan menggunakan skala pengukuran ordinal.

3.6 Definisi Operasional Variable

Definisi variable :

3.6.1 Stress (X)

Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Indikator-indikator dari Stress adalah :

- l. Beban kerja yang berlebihan
- m. Tekanan atau desakan waktu
- n. Kualitas supervise yang jelek
- o. Iklim politis yang tidak aman
- p. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai

- q. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab
- r. Kemenduaan peranan (*role ambiguity*)
- s. Frustasi
- t. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- u. Perbedaan antar nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- v. Berbagai bentuk perubahan.

3.6.2 Kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil-hasil kerja yang dihasilkan berdasarkan fungsi pekerjaan yang telah ditetapkan atau kegiatan selama periode waktu yang telah ditetapkan.

Indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas pekerjaan adalah sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik.
- b. Inisiatif yaitu karyawan mampu mengembangkan pikiran dan melaksanakan sesuatu pekerjaan tanpa diberi perintah oleh atasan.
- c. Kerjasama adalah kemampuan dalam menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama.

- d. Pengetahuan tentang pekerjaan adalah pemahaman dan penguasaan pengetahuan dan prosedur yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan suatu pekerjaan.
- e. Tanggung jawab mengacu kepada penyelesaian tugas yang diberikan oleh atasan.

Untuk mengukur indikator-indikator dari variable-variable diatas, metode pengukuran skala yang akan digunakan adalah skala likert (Husein Umar 2001 : 132) dengan meminta persetujuan responden.

Penilaian yang akan digunakan adalah :

- 1) Nilai 5 untuk jawaban sangat setuju
- 2) Nilai 4 untuk jawaban setuju
- 3) Nilai 3 untuk jawaban kurang setuju
- 4) Nilai 2 untuk jawaban tidak setuju
- 5) Nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju

3.7 Metode Pengumpulan Data

Dalam usaha memperoleh data dan gambaran yang lengkap tentang perusahaan yaitu PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Unit Pelayanan Ciledug, maka dalam menyusun skripsi ini penulis menggunakan metode pengumpulan data yaitu : Penelitian Lapangan (*Field Research*). Dari penelitian ini dapat diperoleh data primer yang diperoleh dari pengisian kuisioner yang diberikan kepada responden.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisa Deskriptif

Analisis ini dilakukan untuk mengukur data tentang karakteristik responden yang berupa : jenis kelamin responden, usia responden, status responden, status pendidikan responden, dan hal-hal lainnya yang berkenaan dengan karakteristik responden.

a. Analisis Korelasi

Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara stress (variabel X) dengan kinerja karyawan (variabel Y), maka digunakan Korelasi Spearman.

Rumus yang digunakan adalah :

$$r_s = \frac{1 - 6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

Sumber : J Supranto,(2001:310)

Dimana :

r_s = Koefesien korelasi spearman

D = Perbedaan ranking antar 2 variabel

n = Jumlah kelompok

Perincian mengenai pedoman untuk interpretasi nilai korelasi untuk setiap pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut. Sebagai catatan bahwa nilai korelasi adalah dapat bernilai negatif (berbanding berbalik antara dua variabel tersebut) ataupun positif (berbanding lurus antara dua variabel tersebut).

Tabel 3.1

Pedoman untuk memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

No	Nilai Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 - 0,19	Sangat rendah
2	0,20 - 0,39	Rendah
3	0,40 - 0,59	Cukup kuat
4	0,60 - 0,79	Kuat
5	0,80 - 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2003. Metode Penelitian Bisnis

3.8.2. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji Hipotesis pada penelitian ini digunakan rumus sebagai berikut :

$$r \cdot \sqrt{n-2}$$

$$t_o = \frac{\text{---}}{\text{---}}$$

Dimana :

t = Statistik t dengan derajat bebas n-2

n = Jumlah Kelompok/banyaknya pengamatan

r = Koefesien Korelasi

Kriteria Uji :

Tolak H_o jika $t_o < -t_{\alpha/2}$

atau $t_o > t_{\alpha/2}$

Terima H_o jika $-t_{\alpha/2} \leq t_o \leq t_{\alpha/2}$

MERCU BUANA

3.8.3 Analisis Determinasi

Untuk menentukan besarnya hubungan antara stress dengan kinerja karyawan maka digunakan rumus KD (Koefesien Determinasi) adalah sebagai berikut :

$$KD = r^2 \cdot 100\%$$

Dimana :

KD = Koefesien Determinasi

r = Koefesien Korelasi



BAB IV

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Karakteristik Responden

PT. PLN (Persero) sebagai lokasi penelitian memiliki banyak karyawan dengan berbagai karakteristik. Hal ini sangat mempengaruhi penelitian penulis. Untuk mempermudah proses penelitian dan memperoleh hasil yang baik maka penulis mengelompokan responden berdasarkan beberapa karakter. Penulis mengelompokan responden dengan menggunakan karakteristik yang ada pada PT. PLN (Persero) seperti jenis kelamin, status, usia, pendidikan terakhir di perusahaan. Berdasarkan pengelompokan ini akan didapat gambaran yang lebih jelas mengenai responden yang bekerja pada PT. PLN (Persero) Berikut tabel karakteristik responden dan penjelasannya :

Tabel 4.1.1

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	39	70,9%
Perempuan	16	29,1%
Jumlah	55	100%

Sumber : Data yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki sebesar 70,9% (39 orang) dari 55 responden.

Tabel 4.1.2

Status Responden

Status	Frekuensi	Persentase
Menikah	40	72,7%
Belum Menikah	15	27,3%
Jumlah	55	100%

Sumber : Data yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden dengan status menikah sebanyak 40 orang (72,7%) dari 55 responden.

Tabel 4.1.3

Usia Responden

Usia Responden	Frekuensi	Persentase
20-25 th	6	10,9%
26-30 th	8	14,5%
31-35 th	14	25,5%
36-40 th	9	16,4%
41-50 th	5	9,1%
> 51 th	13	23,6%
Jumlah	55	100%

Sumber : Data yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas usia responden yang ikut dalam penelitian ini adalah usia 31-35 tahun sebanyak 14 orang (25,5%) dari 55 responden

Tabel 4.1.4
Pendidikan Responden

Pendidikan Responden	Frekuensi	Persentase
SMU/SMK/Sejenisnya	5	9,1%
Diploma	17	30,9%
S-1	25	45,5%
S-2	4	7,3%
Lainnya	4	7,3%
Jumlah	55	100%

Sumber : Data yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini dengan latar belakang pendidikan S-1 sebanyak 45,5% dari 55 responden yang diikutsertakan dalam penelitian ini.

4.2 Analisis Stress

Pada bagian ini akan dijelaskan bagaimana tanggapan responden terhadap indikator-indikator dari stress, untuk lebih jelasnya lihat tabel-tabel berikut :

Tabel 4.2.1

**Apakah pekerjaan yang diberikan/dibebankan oleh atasan anda
diluar jangkauan anda**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	18	32,7%
Setuju	33	60%
Cukup Setuju	0	0%
Tidak Setuju	4	7,3%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	55	100%

Sumber : Data yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden menjawab setuju terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan diluar jangkauan anda, jadi hal ini salah satu penyebab terjadinya stress pada karyawan. Hal ini dinyatakan dengan 60 % responden menjawab setuju, dari 55 responden yang diikutsertakan dalam penelitian ini.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Tabel 4.2.2

**Desakan waktu yang diberikan atasan untuk menyelesaikan suatu
pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang diberikan**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	16	29,1%
Setuju	30	54,5%
Cukup Setuju	0	0%
Tidak Setuju	9	16,4%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	55	100%

Sumber : Data yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dengan desakan waktu yang diberikan atasan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang diberikan, jadi hal ini yang menjadi salah satu penyebab terjadinya stress pada karyawan. Sekitar 54,5% responden menjawab setuju dari 55 responden yang diikutsertakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.2.3

**Anda mempunyai konflik pribadi atau konflik kelompok
di lingkungan anda bekerja**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	13	23,6%
Setuju	35	63,6%
Cukup Setuju	4	7,3%
Tidak Setuju	3	5,5%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	55	100%

Sumber : Data yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden menjawab setuju bahwa konflik pribadi atau kelompok di lingkungan kerja menjadi pemicu terjadi stress pada karyawan. Sekitar 63,6% responden menjawab setuju dari 55 responden yang diikutsertakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.2.4

Gaji/upah yang diberikan oleh perusahaan tidak cukup untuk kebutuhan anda dan keluarga

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	22	40%
Setuju	31	56,4%
Cukup Setuju	2	3,6%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	55	100%

Sumber : Data yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden menjawab setuju bahwa gaji/upah yang diberikan oleh perusahaan tidak cukup untuk kebutuhan anda dan keluarga adalah salah satu pemicu terjadi stress pada karyawan. Sekitar 56,4% responden menjawab setuju dari 55 responden yang diikutsertakan dalam penelitian ini

Tabel 4.2.5

Prosedur kerja baru akan dengan mudah diterima oleh anda

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	19	34,5%
Setuju	34	61,8%
Cukup Setuju	1	1,8%
Tidak Setuju	1	1,8%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	55	100%

Sumber : Data yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden menjawab setuju 61,8% dengan prosedur baru akan dengan mudah diterima oleh karyawan. Jadi

dalam hal ini tidak ada masalah oleh karyawan dengan diterapkannya prosedur baru di perusahaan.

Tabel 4.2.6
Keadaan politis yang tidak menentu mengganggu
anda dalam bekerja

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	13	23,6%
Setuju	36	65,5%
Cukup Setuju	3	5,5%
Tidak Setuju	3	5,5%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	55	100%

Sumber : Data yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden menjawab setuju bahwa keadaan politis yang tidak menentu mengganggu anda dalam bekerja menjadi pemicu terjadi stress pada karyawan. Sekitar 65,5% responden menjawab setuju dari 55 responden yang diikutsertakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.2.7
Apakah perbedaan nilai-nilai yang ada diperusahaan
sesuai dengan anda

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	22	60%
Setuju	33	40%

Cukup Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	55	100%

Sumber : Data yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden menjawab setuju bahwa perbedaan nilai-nilai yang ada diperusahaan menjadi pemicu terjadi stress pada karyawan. Sekitar 40% responden menjawab setuju dari 55 responden yang diikutsertakan dalam penelitian ini.



Tabel 4.2.8

Lingkungan tempat anda bekerja sangat nyaman

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	18	32,7%
Setuju	35	63,6%
Cukup Setuju	1	1,8%
Tidak Setuju	1	1,8%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	55	100%

Sumber : Data yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden menjawab setuju 63,6% dengan lingkungan kerja yang nyaman, jadi dalam hal ini tidak ada masalah oleh karyawan dengan lingkungan tempat karyawan bekerja.

Tabel 4.2.9
Pekerjaan yang monoton sehingga menimbulkan kejenuhan
dan ketidak gairahan

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	25	45,5%
Setuju	27	49,1%
Cukup Setuju	2	3,6%
Tidak Setuju	1	1,8%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	55	100%

Sumber : Data yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden menjawab setuju bahwa pekerjaan yang monoton sehingga menimbulkan kejenuhan dan ketidak gairahan menjadi pemicu terjadi stress pada karyawan. Sekitar 49,1% responden menjawab setuju dari 55 responden yang diikutsertakan dalam penelitian ini

4.3. Analisis Kinerja Karyawan

Pada bagian ini akan dijelaskan bagaimana tanggapan responden terhadap indikator-indikator dari kinerja karyawan, untuk lebih jelasnya lihat tabel-tabel berikut :

Tabel 4.3.1

**Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik,
walaupun atasan anda akan memperbaikinya**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	40	72,7%
Setuju	12	21,8%
Cukup Setuju	3	5,5%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	55	100%

Sumber : Data yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden sangat setuju bahwa karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, walaupun atasan akan memperbaikinya dalam hal ini sebanyak 72,7% responden menyatakan sangat setuju dari 55 responden yang diikutsertakan.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Tabel 4.3.2

**Karyawan selalu berusaha meningkatkan hasil kerja dengan
meningkatkan pengetahuan**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	17	30,9
Setuju	35	63,6%
Cukup Setuju	1	1,8%
Tidak Setuju	2	3,6%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	55	100%

Sumber : Data yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa 63,6% responden menjawab setuju dalam hal karyawan selalu berusaha meningkatkan hasil kerja dengan meningkatkan pengetahuannya guna menghasilkan kerja yang berkualitas dan kuantitas.

Tabel 4.3.3

Karyawan bersedia melaksanakan tugas/pekerjaan tambahan apabila masih dalam lingkup tugas

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	24	43,6%
Setuju	29	52,7%
Cukup Setuju	2	3,6%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	55	100%

Sumber : Data yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa 52,7% responden menjawab setuju dalam hal karyawan bersedia melaksanakan tugas/pekerjaan tambahan apabila masih dalam lingkup tugas karena hasil pelaksanaan pekerjaan karyawan yang dapat dinilai perkembangannya melalui evaluasi yang sistematis oleh pihak yang berwenang dalam organisasi atau perusahaan.

Tabel 4.3.4

Anda masuk kantor selalu tepat waktu

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
-------------------	-----------	------------

Sangat Setuju	22	40%
Setuju	29	52,7%
Cukup Setuju	3	5,5%
Tidak Setuju	1	1,8%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	55	100%

Sumber : Data yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa 52,7% responden menjawab setuju dalam hal masuk kantor selalu tepat waktu, hal ini melatih karyawan bersikap disiplin dalam segala hal dan akan berdampak dalam pekerjaan karyawan.

Tabel 4.3.5

Atasan selalu memberikan waktu yang ditetapkan dalam menyelesaikan pekerjaan

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	21	38,2%
Setuju	28	50,9%
Cukup Setuju	3	5,5%
Tidak Setuju	2	3,6%
Sangat Tidak Setuju	1	1,8%
Jumlah	55	100%

Sumber : Data yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa 50,9% responden menjawab setuju dalam hal atasan selalu memberikan waktu yang ditetapkan dalam menyelesaikan tugas karena tujuan organisasi menjadi efektif apabila para karyawannya dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga tidak terjadi pemborosan.

Tabel 4.3.6

Pekerjaan yang diberikan oleh atasan dalam suatu pekerjaan dapat membuat anda bekerja dengan sebaik-baiknya

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	23	41,8%
Setuju	27	49,1%
Cukup Setuju	3	5,5%
Tidak Setuju	2	3,6%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	55	100%

Sumber : Data yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa 49,1% responden menjawab setuju dalam hal pekerjaan yang diberikan oleh atasan dalam suatu pekerjaan dapat membuat anda bekerja dengan sebaik-baiknya Pada umumnya karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dan ingin selalu mendapatkan perhatian dari pimpinan, karena karyawan ingin maju dan berkembang. Para bawahan atau karyawan di dalam suatu perusahaan tidak akan berbuat banyak, jika pihak pimpinan dalam perusahaan itu tidak memberikan kesempatan pada bawahan untuk mengembangkan ide-ide yang dapat menunjang perusahaan.

Tabel 4.3.7

Anda dapat mengoperasikan dengan baik peralatan kerja yang disediakan perusahaan

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
-------------------	-----------	------------

Sangat Setuju	27	49,1%
Setuju	25	45,5%
Cukup Setuju	1	1,8%
Tidak Setuju	2	3,6%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	55	100%

Sumber : Data yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa 49,1% responden menjawab sangat setuju dalam hal karyawan dapat mengoperasikan dengan baik peralatan kerja yang disediakan. Karena, pencapaian tujuan organisasi menjadi efektif bilamana para karyawannya dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga tidak terjadi pemborosan.

Tabel 4.3.8

**Dalam menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan
karyawan bertanya kepada rekan kerja**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	13	23,6%
Setuju	33	60%
Cukup Setuju	5	9,1%
Tidak Setuju	3	5,5%
Sangat Tidak Setuju	1	1,8%
Jumlah	55	100%

Sumber : Data yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dijelaskan 60% responden menjawab setuju dalam hal karyawan bertanya kepada rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas

menghadapi kesulitan. Disini kerja sama tim dibutuhkan agar tujuan dari perusahaan tercapai.

Tabel 4.3.9
Karyawan memiliki kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan
dengan sebaik-baiknya

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	11	20%
Setuju	40	72,7%
Cukup Setuju	1	1,8%
Tidak Setuju	3	5,5%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	55	100%

Sumber : Data yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa 72,7% responden menjawab setuju dalam hal karyawan memiliki kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, karena kinerja karyawan dapat diukur dengan hasil pelaksanaan pekerjaan karyawan yang dapat dinilai perkembangannya melalui evaluasi yang sistematis oleh pihak yang berwenang dalam organisasi atau perusahaan

4.4 Analisis Hubungan Antara Stress Dengan Kinerja Karyawan

Sehubungan dengan adanya dugaan terdapat hubungan antara Variabel stress dengan Variabel kinerja karyawan, maka analisis berikut ini adalah dengan uji korelasi. Uji ini untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kedua variabel, maka hipotesis mengenai korelasi ini adalah sebagai berikut :

4.4.1 Hipotesis yang diajukan adalah :

H_0 = Tidak terdapat hubungan antara stress dengan kinerja karyawan

H_1 = Terdapat hubungan antara stress dengan kinerja karyawan

4.4.2 Nilai kepercayaan 95%, dengan nilai kesalahan (α) = 5 %

Asumsi : Tolak H_0 bila nilai signifikansi $< 0,05$,

Terima H_0 bila nilai signifikan $> 0,05$

a. Uji hipotesis menggunakan uji t

b. Koefisien Determinasi (KD)

Tabel 4.4

Out Put Nonparametric Correlations

Correlations

			Stress	KInerja
Spearman's rho	Stress	Correlation Coefficient	1,000	,544**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	55	55
	KInerja	Correlation Coefficient	,544**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	55	55

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

DDari tabel Output orrelations Spearman`s rho diatas dapat dijelaskan bahwa nilai correlation coefficient adalah 0,544 hal tersebut mengandung arti bahwa hubungan antara stresss dengan kinerja karyawan cukup kuat positif, karena nilai 0,544 mendekati angka 1 correlation coefficient. Semakin mendekati angka 1 nilai korelasi, maka semakin kuat hubungannya. Nilai signifikan (Sig.) pada tabel diatas adalah 0,000 yang berarti nilai tersebut dibawah 0,05 (5%). Dengan demikian hasilnya adalah ditolak Ho atau diterima H1. Hasil dari analisis tersebut menunjukan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat dari kedua variabel tersbut. Yang menjadi responden sebanyak 55 orang dalam penelitian ini.

Untuk mengetahui kebenaran dari perhitungan korelasi dilakukan uji hipotesis, yang artinya suatu pengujian yang menjelaskan keeratan hubungan antara stress dengan kinerja karyawan. Pengujian ini menggunakan uji t hitung dengan tingkat keyakinan 95% dan derajat kebebasan $n-2$, maka :

$$\begin{aligned}
 t_o &= \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,544\sqrt{55-2}}{\sqrt{1-0,544^2}} \\
 &= \frac{0,544\sqrt{53}}{\sqrt{0,7041}} \\
 &= \frac{(0,544) \cdot (7)}{1} \\
 &= 3,808
 \end{aligned}$$

Nilai t hitung (3,808) akan dibandingkan dengan t tabel dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 5\%$), yaitu dengan cara :

$$\begin{aligned}
 t_{\alpha} &= (n-2) \\
 &= 0,05(55-2) \\
 &= 0,05 (53) \\
 &= 1,674
 \end{aligned}$$

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah penulis melakukan analisis dan pembahasan mengenai hubungan stress dengan kinerja karyawan. Maka penulis mengambil beberapa kesimpulan yaitu :

5.1.1 Karakteristik responden

Laki-laki menjadi mayoritas responden dalam penelitian ini yaitu 39 orang (70,9%) dari 55 responden, 40 orang (72,7%) dari 55 responden, 31-35 tahun mayoritas responden dalam penelitian ini yaitu 14 orang (25,5%) dan pendidikan terakhir responden adalah S-1 sebanyak 25 orang (45,5%).

5.1.2 Tingkat hubungan antara stress dengan kinerja karyawan

Nilai 0,544 yang berarti hubungan antara stress sebagai variabel X dengan kinerja karyawan sebagai variabel Y cukup kuat dengan nilai signifikannya 0,000 dibawah 0,05. Uji Hipotesis Nilai t hitung 3,808 lebih besar dari t tabel 1,656 dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak berarti stress mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan kinerja karyawan artinya dengan adanya stress karyawan, maka menurunkan kinerja karyawan.

5.1.3 Analisa Determinasi

Variabel stress memberikan sumbangan sebesar 29,59 % dengan variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya 70,41% (100% - 29,59%) dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel stress.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan saran -saran sebagai berikut :

Karena hubungan antara stress dan kinerja karyawan positif cukup kuat, jika stress karyawan didiamkan berlarut-larut maka akan berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari pembahasan di bab sebelumnya bahwa stress mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan kinerja karyawan. Stress karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Stress karyawan perlu sedini mungkin diatasi oleh pimpinan agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Perusahaan dalam hal ini harus dapat menangani yang menjadi pemicu terjadinya stress seperti ; Beban kerja yang berlebihan, Tekanan atau desakan waktu, Konflik antar pribadi, antar kelompok, dan lain sebagainya. Sehingga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung

Alex S. Nitisemito. 1996. *Manajemen Metode Penelitian Masyarakat Indonesia*, Jakarta

Ety Rochety, Ratih Tresnati, Abdul Majid Latief. 2007. *Metodolodi Penelitian Bisnis Dengan Aplikasi SPSS*. Edisi Pertama Penerbit Mitra Wacana Media, Jakarta.

Husein Umar, 2005. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Malayu S.P. Hasibuan, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Penerbit Bumi Aksara, Jakarta

Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*, cetakan ke keenam Penerbit CV. Alfabeta, Bandung

Soekidjo Notoatmodjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta

Soebagio Atmodiwirio, 2002. *Manajemen Pelatihan*, Penerbit PT. Ardadizya Jaya, Jakarta

Sullivan dan Bhagat, 2005. *Stress dengan Kinerja Karyawan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA

Manajemen S-1

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Saudara/i

Di Tempat

Para karyawan yang terhormat,

Saya adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Mercu Buana Jakarta yang sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi.

Saat ini saya sedang melakukan penelitian tentang ***“Hubungan Antara Stress Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Unit Pelayanan Wilayah Ciledug”***. Dengan ini saya mengharapkan dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang terlampir. Semua jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan diperlukan sebagai informasi berharga yang bersifat rahasia dan Bapak/Ibu tidak perlu menuliskan nama.

Atas kerja sama dan partisipasi Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Niki Budi Wuryanto

JUDUL PENELITIAN
HUBUNGAN ANTARA STRESS DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAKARTA RAYA DAN
TANGGERANG UNIT PELAYANAN WILAYAH CILEDUG

Petunjuk Pengisian

Dalam kuesioner ini terdiri dari 2 bagian yaitu :

1. Bagian I berisi identitas responden, untuk bagian ini Bapak/Ibu/Saudara/i cukup memilih satu jawaban, sesuai dengan identitas anda dengan memberikan tanda (x) pada data responden.
 2. Bagian II bersisi daftar pertanyaan dimana Bapak/Ibu/Saudara/i cukup memberi satu jawaban yang menurut anda benar dengan memberi tanda (x) pada jawaban yang telah disediakan
-

Bagian I Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Anda ?

- a. Laki-laki
- b. Wanita

2. Status anda saat ini ?

- a. Menikah
- b. Belum Menikah

3. Usia anda saat ini ?

- | | |
|----------------|----------------|
| a. 20-25 tahun | d. 36-40 tahun |
| b. 26-30 tahun | e. 41-50 tahun |
| c. 31-35 tahun | f. > 51 tahun |

4. Pendidikan terakhir anda ?

- | | |
|-----------------------|------------|
| a. SMU/SMK/Sejenisnya | d. S-2 |
| b. Diploma | e. Lainnya |
| c. S-1 | |



Bagian II Pertanyaan Mengenai Stress Karyawan

1. Apakah pekerjaan yang diberikan/dibebankan oleh atasan anda diluar jangkauan anda ?
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
2. Desakan waktu yang idberikan atasan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang diberikan?
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
3. Anda mempunyai konflik pribadi atau konflik kelompok di lingkungan anda bekerja.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
4. Gaji/upah yang diberikan oleh perusahaan tidak cukup untuk kebutuhan anda dan keluarga.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
5. Prosedur kerja baru akan dengan mudah diterima oleh anda?

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Cukup Setuju
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat Tidak Setuju

6. Keadaan politis yang yang tidak menentu mengganggu anda dalam bekerja?

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Cukup Setuju
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat Tidak Setuju

7. Apakah perbedaan nilai-nilai yang ada diperusahaan sesuai dengan anda?

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Cukup Setuju
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat Tidak Setuju

8. Lingkungan tempat anda bekerja sangat nyaman?

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Cukup Setuju
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat Tidak Setuju

9. Pekerjaan yang monoton sehingga menimbulkan kejenuhan dan ketidak gairahan?

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Cukup Setuju
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat Tidak Setuju

Bagian II Pertanyaan Mengenai Kinerja Karaywan

1. Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, walaupun atasan anda akan memperbaikinya
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
2. Karyawan selalu berusaha meningkatkan hasil kerja dengan meningkatkan pengetahuan anda
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
3. Karyawan bersedia melaksanakan tugas/pekerjaan tambahan apabila masih dalam lingkup tugas
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
4. Anda masuk kantor selalu tepat waktu
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
5. Atasan selalu memberikan waktu yang ditetapkan dalam menyelesaikan pekerjaan
 - a. Sangat Setuju
 - d. Tidak Setuju

- b. Setuju
- c. Cukup Setuju
- e. Sangat Tidak Setuju

6. Pekerjaan yang diberikan oleh atasan dalam suatu pekerjaan dapat membuat anda bekerja dengan sebaik-baiknya

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Cukup Setuju
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat Tidak Setuju

7. Anda dapat mengoperasikan dengan baik peralatan kerja yang disediakan perusahaan

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Cukup Setuju
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat Tidak Setuju

8. Dalam menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan bertanya kepada rekan kerja

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Cukup Setuju
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat Tidak Setuju

9. Karyawan memiliki kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Cukup Setuju
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat Tidak Setuju

-Terima kasih atas kerjasama dan partisipasi yang anda berikan

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN
VARIABEL X (STRESS)

REKAPITULASI JAWABAN
RESPONDEN
VARIABEL Y (KINERJA)

Responden	Pertanyaan									Jumlah	Responden	Pertanyaan									Jumlah
	X1	X2	X3	X4	Y5	X6	X7	X8	X9			Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	
1	4	2	4	4	5	4	4	4	5	36	1	5	4	4	3	4	5	5	4	4	38
2	5	5	4	5	5	5	5	5	3	42	2	5	4	5	5	5	5	4	4	5	42
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	3	5	4	5	4	4	5	5	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	39
5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	42	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	42
6	5	2	4	4	4	4	5	5	4	37	6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
7	5	5	4	4	4	4	4	4	2	36	7	3	4	4	4	2	3	4	4	2	30
8	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37	8	4	2	4	4	5	4	5	4	4	36
9	4	5	4	5	5	4	4	4	4	39	9	5	2	4	4	4	5	5	4	3	36
10	5	5	4	4	5	4	5	4	5	41	10	5	3	4	4	5	5	5	4	4	39
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
12	4	4	4	5	5	5	4	4	4	39	12	5	4	4	4	2	2	4	4	4	33
13	4	2	5	5	5	4	4	2	4	35	13	5	4	5	5	3	4	2	2	4	34
14	4	4	3	5	4	4	5	5	4	38	14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
15	4	5	4	4	4	3	4	4	5	37	15	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38
16	4	4	3	3	3	3	4	4	4	32	16	4	4	4	4	3	3	3	3	4	32
17	4	2	4	5	4	4	5	5	5	38	17	5	4	4	4	5	5	5	5	4	41
18	5	4	5	5	5	5	5	4	4	42	18	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
19	4	5	4	5	5	4	4	4	5	40	19	5	4	5	4	4	5	5	4	4	40
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
21	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	21	3	4	4	4	3	3	4	3	4	32
22	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34	22	5	4	4	4	5	5	5	4	5	41
23	5	5	4	4	4	5	5	5	4	41	23	5	5	3	3	5	5	5	5	4	40
24	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42	24	5	4	4	4	4	4	4	5	4	38
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
26	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38	26	4	5	5	5	5	4	4	4	4	40
27	4	4	2	4	2	2	4	4	4	30	27	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38

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

Frequencies

[DataSet0] F:\Skripsi Niki\data induk.sav

Frequency Table

Variabel X (Stress)

Apakah pekerjaan yang diberikan/dibebankan oleh atasan anda diluar jangkauan anda

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	7,3	7,3	7,3
	Setuju	33	60,0	60,0	67,3
	Sangat Setuju	18	32,7	32,7	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Desakan waktu yang idberikan atasan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang diberikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	16,4	16,4	16,4
	Setuju	30	54,5	54,5	70,9
	Sangat Setuju	16	29,1	29,1	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Anda mempunyai konflik pribadi atau konflik kelompok di lingkungan anda bekerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5,5	5,5	5,5
	Cukup Setuju	4	7,3	7,3	12,7
	Setuju	35	63,6	63,6	76,4
	Sangat Setuju	13	23,6	23,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Gaji/upah yang diberikan oleh perusahaan tidak cukup untuk kebutuhan anda dan keluarga.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	2	3,6	3,6	3,6
	Setuju	31	56,4	56,4	60,0
	Sangat Setuju	22	40,0	40,0	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Prosedur kerja baru akan dengan mudah diterima oleh anda

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Cukup Setuju	1	1,8	1,8	3,6
	Setuju	34	61,8	61,8	65,5
	Sangat Setuju	19	34,5	34,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Keadaan politis yang yang tidak menentu mengganggu anda dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5,5	5,5	5,5
	Cukup Setuju	3	5,5	5,5	10,9
	Setuju	36	65,5	65,5	76,4
	Sangat Setuju	13	23,6	23,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Apakah perbedaan nilai-nilai yang ada diperusahaan sesuai dengan anda

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	33	60,0	60,0	60,0
	Sangat Setuju	22	40,0	40,0	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Lingkungan tempat anda bekerja sangat nyaman

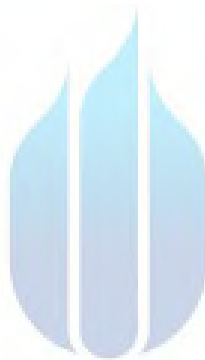
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Cukup Setuju	1	1,8	1,8	3,6
	Setuju	35	63,6	63,6	67,3
	Sangat Setuju	18	32,7	32,7	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**Pekerjaan yang monoton sehingga menimbulkan kejenuhan dan ketidak
gairahan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Cukup Setuju	2	3,6	3,6	5,5
	Setuju	27	49,1	49,1	54,5
	Sangat Setuju	25	45,5	45,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Frequency Table

Variabel Y (Kinerja)



**Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, walaupun atasan anda
akan memperbaikinya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	3	5,5	5,5	5,5
	Setuju	12	21,8	21,8	27,3
	Sangat Setuju	40	72,7	72,7	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Karyawan selalu berusaha meningkatkan hasil kerja dengan meningkatkan pengetahuan anda

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3,6	3,6	3,6
	Cukup Setuju	1	1,8	1,8	5,5
	Setuju	35	63,6	63,6	69,1
	Sangat Setuju	17	30,9	30,9	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Karyawan bersedia melaksanakan tugas/pekerjaan tambahan apabila masih dalam lingkup tugas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	2	3,6	3,6	3,6
	Setuju	29	52,7	52,7	56,4
	Sangat Setuju	24	43,6	43,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Anda masuk kantor selalu tepat waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Cukup Setuju	3	5,5	5,5	7,3
	Setuju	29	52,7	52,7	60,0
	Sangat Setuju	22	40,0	40,0	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Frequencies

[DataSet0] F:\Skripsi Niki\data induk.sav

Frequency Table

Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	39	70,9	70,9	70,9
	Wanita	16	29,1	29,1	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	40	72,7	72,7	72,7
	Belum Menikah	15	27,3	27,3	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMU/SMK/Sejenisnya	5	9,1	9,1	9,1
	Diploma	17	30,9	30,9	40,0
	S-1	25	45,5	45,5	85,5
	S-2	4	7,3	7,3	92,7
	Lainnya	4	7,3	7,3	100,0
	Total	55	100,0	100,0	



Nonparametric Correlations

[DataSet0] F:\Skripsi Niki\data induk.sav

Correlations

			Stress	KInerja
Spearman's rho	Stress	Correlation Coefficient	1,000	,544**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	55	55
	KInerja	Correlation Coefficient	,544**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	55	55

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

Tabel Distribusi Nilai t

Df	Alfa = 2,5%	Alfa = 5%	Alfa = 10%	Df	Alfa = 2,5%	Alfa = 5%	Alfa = 10%
1	12.71	6.31	3.08	52	2.01	1.67	1.2980
2	4.3	2.9200	1.89	53	2.01	1.67	1.3
3	3.18	2.35	1.64	54	2	1.67	1.3
4	2.78	2.13	1.53	55	2.0040	1.6300	1.3
5	2.57	2.0150	1.4590	56	2	1.67	1.3
6	2.45	1.94	1.44	57	2	1.6720	1.3
7	2.36	1.94	1.41	58	2	1.67	1.3
8	2.3060	1.8460	1.4	59	2.0010	1.67	1.3
9	2.26	1.86	1.3830	60	2.0030	1.67	1.3
10	2.23	1.83	1.37	61	1.9980	1.67	1.29
11	2.2	1.8	1.36	62	1.9900	1.67	1.27
12	2.18	1.78	1.36	63	2	1.67	1.3
13	2.16	1.77	1.35	64	2	1.6690	1.29
14	2.14	1.76	1.3450	65	2	1.67	1.29
15	2.13	1.75	1.34	66	2	1.67	1.29
16	2.12	1.75	1.34	67	1.9960	1.67	1.29
17	2.11	1.74	1.33	68	2	1.67	1.29
18	2.1	1.73	1.33	69	1.99	1.67	1.29
19	2.0830	1.73	1.33	70	1.99	1.6690	1.29
20	2.0860	1.72	1.33	71	1.99	1.67	1.29
21	2.08	1.72	1.32	72	1.99	1.6630	1.29
22	2.07	1.72	1.32	73	1.9830	1.6660	1.29
23	2.07	1.71	1.32	74	1.99	1.67	1.29
24	2.06	1.71	1.32	75	1.99	1.67	1.29
25	2.06	1.71	1.32	76	1.99	1.67	1.29
26	2.06	1.71	1.3150	77	1.99	1.66	1.29
27	2.05	1.7	1.31	78	1.99	1.66	1.29
28	2.05	1.7	1.31	79	1.99	1.66	1.29
29	2.05	1.6990	1.31	80	1.99	1.66	1.29
30	2.04	1.7	1.31	81	1.99	1.66	1.29
31	2.04	1.7	1.0950	82	1.99	1.66	1.2920
32	2.04	1.69	1.31	83	1.9890	1.66	1.29
33	2.03	1.69	1.31	84	1.99	1.66	1.19
34	2.03	1.69	1.3070	85	1.99	1.6630	1.29

35	2.03	1.69	1.31	86	1.97	1.66	1.29
36	2.03	1.69	1.31	87	1.99	1.66	1.26
37	2.03	1.69	1.3	88	1.99	1.66	1.29
38	2.02	1.6860	1.3	89	1.9870	1.66	1.29
39	2.02	1.68	1.3	90	1.99	1.6620	1.2910
40	2.02	1.8390	1.3	91	1.99	1.66	1.29
41	2.02	1.68	1.3	92	1.99	1.66	1.29
42	2.02	1.6820	1.3020	93	1.99	1.66	1.29
43	2.02	1.68	1.3	94	1.99	1.66	1.29
44	2.02	1.68	1.3	95	1.99	1.66	1.29
45	2.01	1.68	1.3	96	1.9850	1.68	1.29
46	2.01	1.68	1.3	97	1.98	1.66	1.29
47	2.01	1.68	1.3	98	1.98	1.66	1.29
48	2.01	1.68	1.3	99	1.98	1.66	1.29
49	2.01	1.68	1.3	100	1.9840	1.66	1.29
50	2.01	1.68	1.3	120	1.9800	1.6580	1.29
51	2.01	1.68	1.3		1.9600	1.6450	1.28

Sumber : Tabel ini diringkaskan dari Tabel II Fisher dan Yales, Statistical Tables for Biological, Agriculture and Medical Research, yang diterbitkan oleh Oliver and Bodh, Ltd., Ediburg, 1949 atas izin pengarang dan penerbit.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA



SURAT KETERANGAN

No.0014/KKP/APL.CLD/03/2009

Yang bertandatangan dibawah ini Manajemen PT. PLN (Persero) Area Pelayanan CILEDUG.

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : **Niki Budi Waryanto**

NIM : **03102-226**

Benar telah melakukan Penelitian di Perusahaan kami bagian Pemasaran dan Pelayanan Pelanggan, terhitung 4 Mei s/d 31 Juni 2009.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Ciledug, 31 Juni 2009

Prita Nurwiyati, BAc

Asman Adkeu

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Niki Budi Wuryanto
TTL : Jakarta ,13juni 1984
ALAMAT : Perumahan Villa Ilhami Jl.Sinai Timur No.12A Tangerang
Agama : Islam

Pendidikan Formal

Tahun 1990-1996 SDN Karawaci 5,Tangerang
Tahun 1996-1999 SLTP 6,Tangerang
Tahun 1999-2002 SMU Islamic Centre Tangerang
Tahun 2002-sekarang Universitas Mercubuana,Fakultas Ekonomi,Program Studi Manajemen

