

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**PT. FAUHAN LOGISTIK**



**Skripsi Oleh :**

**M.ANDRI IHSAN NAIM**

**01011281621064**

**MANAJEMEN**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2020**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**  
**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
**PT. FAUHAN LOGISTIK**

Disusun oleh :

Nama : M.Andri Ihsan Naim  
NIM : 01011281621064  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Dosen Pembimbing,

Ketua,



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

NIP. 195607011985031003

Tanggal :

18 Juni 2020

Anggota,



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A

NIP. 195105121978031002

Tanggal :

18 Juni 2020

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**  
**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
**PT. FAUHAN LOGISTIK**

Disusun Oleh:

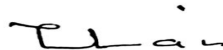
Nama : M. Andri Ihsan Naim  
NIM : 01011281621064  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 15 Agustus 2020 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 15 Agustus 2020

Ketua



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.  
NIP. 19560701198503100

Anggota



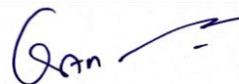
Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A.  
NIP. 195105121978031002

Anggota



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.  
NIP. 195307071979032001

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D.  
NIP. 197509011999032001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M. Andri Ihsan Naim  
NIM : 01011281621064  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. FAUHAN LOGISTIK

Pembimbing :  
Ketua : Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M  
Anggota : Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A  
Tanggal Ujian : 15 Agustus 2020

Adalah benar hasil karya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar sarjana.

Palembang, 15 Agustus 2020

Pembuat Pernyataan



M. Andri Ihsan Naim

NIM. 01011281621064

## **SURAT PERNYATAAN ABSTRAK**

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : M. Andri Ihsan Naim  
NIM : 01011281621064  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi :

### **PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

#### **PT. FAUHAN LOGISTIK**

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya, dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi

Ketua,



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

NIP. 195607011985031003

Anggota,



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A

NIP. 195105121978031002

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**"Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan"**

**(Q.S Asy-Syarh : 5)**

**"Jangan pernah berbangga, karena kamu tidak pernah terjatuh**

**Tapi berbanggalah ketika kamu terjatuh, kamu dapat berdiri kembali"**

**(Rehan Dani)**

*"If you can't fly, then run. If you can't run, then walk. If you can't walk, then crawl.*

*But whatever you do, you have to keep moving forward"*

**(Martin Luther King Jr.)**

**Skripsi ini saya persembahkan kepada :**

- **Kedua Orangtua dan  
Keluargaku Tercinta**
- **Teman-teman dan Sahabatku  
Seperjuangan**
- **Para Guru dan Dosen yang  
telah mendidik saya selama ini**
- **Almamater**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fauhan Logistik**. Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelas Sarjana Ekonomi (SE) Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Fauhan Logistik yang terdiri dari lima bab. Data utama yang digunakan dalam skripsi ini adalah data primer yang diperoleh melalui kerjasama antara penulis dengan PT. Fauhan Logistik dengan cara membagikan kuisioner.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan kontributif positif bagi upaya peningkatan mutu maupun kualitas kinerja karyawan di perusahaan lainnya dan referensi bagi akademisi untuk penelitian selanjutnya.

Palembang, 15 Agustus 2020

Penulis,



## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberkati saya dan selalu diberikan kemudahan, kesehatan dan segala hal lainnya atas kuasa-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi tugas akhir (skripsi) ini dengan sehat sentosa.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan penulisan tugas akhir ini bukan hanya karena usaha keras dari penulis sendiri, namun adanya dukungan dari berbagai pihak. Untuk itulah pada kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini. Secara khusus penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak terutama kepada :

1. **Prof. Dr. Ir. H. Anis Sagaff, M.S.C.E**, selaku Rektor Universitas Sriwijaya
2. **Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E, M.E.** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
3. **Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M** selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan waktu, tenaga berupa kritik dan saran selama bimbingan yang sangat berguna dalam penyusunan skripsi ini.
4. **Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A** selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan waktu, tenaga berupa kritik dan saran selama bimbingan yang sangat berguna dalam penyusunan skripsi ini.



5. **Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M** selaku dosen penguji skripsi yang telah membantu dalam memberi arahan, kritik dan saran.
6. **Reza Ghasarma, S.E., M.M., M.B.A.** selaku dosen pembimbing akademik saya yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan dalam kegiatan akademis.
7. **Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya** atas semua ilmu dan pengetahuan yang telah diajarkan kepada saya.
8. **Seluruh Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya** yang telah membantu penulis selama masa perkuliahan dan penulisan skripsi.
9. **Bapak saya Ahmad Syukri**, terima kasih banyak telah membantu saya dalam segala hal dan memberikan dukungan semangat emosional yang bermanfaat bagi saya.
10. **Ibu saya Yuliani**, terima kasih banyak yang selalu mengingatkan saya untuk bekerja keras dan bertanggung jawab untuk menjadi orang yang sukses nantinya.
11. **Keluarga Besar tanpa terkecuali**, terima kasih telah menjadi motivasi bagi saya dalam menyelesaikan studinya.
12. **Sahabat BBL (Yansen, Arief, Aris, Bayu, Djaky, Eva, Faris, Fiah, Inggit, Joel, Mega, Nurlia, Regita, Virhad)**. Terima kasih banyak atas waktu bersama, bantuan kalian, dan terutama diterima menjadi bagian kalian dari awal sampai akhir.

13. **Sahabat Pejuang Kampus (Ahmad Fariz, Alvarez, Andika, Fathir, Gary, Herza, Fani, Imam, Rifky, Rizki Akbar, Rizqi Fauzan, Rocky, Rodo).**

Terima kasih banyak atas waktu luang bersama yang berharga dengan kalian yang luar biasa.

14. **Serta teman-teman Fakultas Ekonomi Manajemen angkatan 2016 Palembang** yang telah membantu dalam masa perkuliahan dan memberikan support dalam penulisan skripsi.

Penulis berharap bahwa skripsi ini dapat membantu menjadi referensi penelitian bagi adik tingkat ke depannya. Penulis terbuka kepada kritik dan saran yang bersifat membangun demi menyempurnakan penulisan dan menambah manfaat skripsi ini sendiri.

Palembang, 15 Agustus 2020



M. Andri Ihsan Naim

NIM. 01011281621064

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

#### **PT. FAUHAN LOGISTIK**

oleh :

M. Andri Ihsan Naim

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Fauhan Logistik. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan PT. Fauhan Logistik yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel dari penelitian ini menggunakan sampel jenuh (sensus), dengan demikian sampel penelitian ini adalah sebanyak 35 orang seluruh karyawan PT. Fauhan Logistik. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuisioner dan metode analisis regresi linear sederhana sebagai teknik analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

***Kata Kunci : Stres Kerja, Kinerja Karyawan***

## **ABSTRACT**

### ***INFLUENCE OF WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE***

#### ***PT. FAUHAN LOGISTIK***

*By :*

*M. Andri Ihsan Naim*

*This study aims to determine and analyze how the influence of work stress on the performance of employees of PT. Fauhan Logistics. The population of this study is the entire number of employees of PT. Fauhan Logistics totaling 35 people. The sampling technique of this study used a saturated sample (census), the sample of this study was 35 people, all employees of PT. Fauhan Logistics. This study uses primary data obtained through questionnaires and simple linear regression analysis methods as data analysis techniques. The results showed that there was a positive and significant effect between work stress on employee performance.*

***Keywords: Job Stress, Employee Performance***

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : M. Andri Ihsan Naim  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Tempat Tanggal Lahir : Palembang, 28 Januari 1998  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat : Jl. Sultan Mansyur Komp. Bukit Mutiara No. B6  
Email Address : Andriihsan28@gmail.com



### Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD Negeri 005 Bukit Raya Pekanbaru (2010)  
Sekolah Menengah Pertama : SMP Negeri 18 Palembang (2013)  
Sekolah Menengah Atas : SMA Negeri 2 Palembang (2016)  
Strata-1 : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Sriwijaya (2020)

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>.i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF.....</b>	<b>.ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS .....</b>	<b>.iv</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....</b>	<b>.v</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>.vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>.vii</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>.xi</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>.xii</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>.xiii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>.xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>.xviii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>.xix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 .....	
Latar Belakang.....	1
1.2.....	
Rumusan Masalah.....	8
1.3 .....	
Tujuan Penelitian .....	8
1.4.....	
Manfaat Penelitian .....	8

<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
2.1 Landasan Teori .....	10
2.1.1 Stres Kerja.....	10
2.1.1.1 Pengertian Stres Kerja .....	10
2.1.1.2 Penyebab Stres Kerja .....	11
2.1.1.3 Dampak Stres Kerja .....	13
2.1.1.4 Pendekatan Menghadapi Stres Kerja .....	13
2.1.2 Kinerja Karyawan .....	16
2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	16
2.1.2.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan .....	17
2.1.2.3 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Karyawan .....	19
2.1.2.4 Hubungan Antara Variabel Stres Dengan Kinerja.....	20
2.2 Penelitian Terdahulu .....	21
2.3 Kerangka Pemikiran.....	23
2.4 Hipotesis .....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>24</b>
3.1 Ruang Lingkup Penelitian .....	24
3.2 Rancangan Penelitian .....	24
3.3 Metode Pengumpulan Data .....	25
3.4 Populasi Dan Sample .....	25
3.5 Teknik Analisis Data.....	26
3.5.1 Uji Instrumen.....	26
3.5.2 Analisis Regresi Liner Sederhana.....	27
3.5.3 Koefisien Korelasi (r).....	28

3.5.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	29
3.6 Uji Hipotesis .....	29
3.6.1 Uji t .....	29
3.6.2 Sampel.....	29
3.7 Variabel Penelitian.....	31
<b>BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>33</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	33
4.1.1 Sejarah Perusahaan .....	33
4.1.2 Visi dan Misi .....	34
4.2 Hasil Penelitian.....	36
4.2.1 Deskripsi Profil Responden.....	36
4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	36
4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	36
4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..	37
4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	38
4.2.2 Uji Instrumen Penelitian .....	39
4.2.2.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian .....	39
4.2.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	41
4.2.3 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	42
4.2.3.1 Deskripsi Frekuensi Variabel Stres Kerja.....	42
4.2.3.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan.....	45
4.2.4 Hasil Teknik Analisis Data.....	47
4.2.4.1 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	47
4.2.4.2 Analisis ( $r$ ) dan ( $R^2$ ).....	49
4.2.5 Hasil Uji Hipotesis .....	51



4.2.5.1 Hasil Uji t .....	51
4.2.6 Pengujian Hipotesis.....	52
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	52
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>54</b>
5.1 Kesimpulan.....	54
5.2 Saran.....	54
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>55</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>57</b>

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
<b>Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....</b>	<b>24</b>
<b>Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....</b>	<b>35</b>

## DAFTAR TABEL

Halaman

<b>Tabel 1.1 Target Dan Pencapaian Bagian Pengiriman Tahun 2019</b> .....	<b>5</b>
<b>PT. Fauhan Logistik</b>	
<b>Tabel 1.2 Absensi Karyawan Pada Tahun 2019</b> .....	<b>6</b>
<b>PT. Fauhan Logistik</b>	
<b>Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu</b> .....	<b>21</b>
<b>Tabel 3.1 Tabel Skala Pengukuran</b> .....	<b>25</b>
<b>Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Korelasi (r)</b> .....	<b>28</b>
<b>Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel</b> .....	<b>31</b>
<b>Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin</b> .....	<b>36</b>
<b>Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia</b> .....	<b>37</b>
<b>Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir</b> .....	<b>38</b>
<b>Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja</b> .....	<b>38</b>
<b>Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X)</b> .....	<b>40</b>
<b>Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)</b> .....	<b>40</b>
<b>Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian</b> .....	<b>41</b>
<b>Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap</b> .....	<b>43</b>
<b>Variabel Stres Kerja (X)</b>	
<b>Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap</b> .....	<b>45</b>
<b>Variabel Kinerja (Y)</b>	

<b>Tabel 4.10 Hasil Regresi Linear Sederhana.....</b>	<b>47</b>
<b>Tabel 4.11 Interpretasi Koefisien Korelasi (r) .....</b>	<b>49</b>
<b>Tabel 4.12 Hasil Perhitungan Korelasi (r) .....</b>	<b>50</b>
<b>dan Koefisien Determinasi (<math>R^2</math>)</b>	
<b>Tabel 4.13 Hasil Uji t .....</b>	<b>5</b>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Seringkali keberadaan manusia sebagai tenaga kerja tidak dianggap sebagai aset yang berharga. Hal ini sering kita jumpai ketika perusahaan ingin mengurangi beban produksi, perusahaan akan melakukan cara dengan menekan pengeluaran untuk membayar upah para karyawannya. Padahal hal ini tidak boleh dilakukan karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya. Untuk itu, peran tenaga kerja harus dijaga dan dikembangkan sehingga bisa menghasilkan output yang optimal bagi perusahaan.

Di era globalisasi saat ini perkembangan teknologi semakin tinggi. Apabila sebuah perusahaan tidak dapat memanfaatkan fasilitas teknologi yang ada akan berpengaruh terhadap perusahaan. Dengan berkembangnya teknologi maka persaingan dengan perusahaan lain akan semakin ketat. Untuk itu, sumber daya manusia pada perusahaan harus dikelola secara optimal dan diperhatikan setiap kebutuhannya. Tidak hanya perusahaan, SDM juga harus meningkatkan kompetensinya seiring dengan perkembangan era globalisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan perhatian secara maksimal pada karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, maupun tingkat

kesejahteraannya. Sehingga karyawan yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuannya sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan.

Perkembangan zaman yang semakin maju menuntut kita harus bisa beradaptasi dalam segala kondisi. Beban kerja yang semakin berat, semakin banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan kebutuhan hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk tetap bertahan hidup.

Kesejahteraan karyawan mempunyai efek yang sangat dominan yang bisa membuat karyawan merasa semangat untuk bekerja. Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat (Hasibuan, 2013).

Apabila kesejahteraan yang diberikan perusahaan kurang memuaskan karyawan, maka akan mengganggu kinerja karyawan. Hal yang dapat terlihat jika kinerja karyawan terganggu adalah tingkat absensi yang tinggi karena karyawan mengalami gangguan psikologis (stres). Jika hal ini sudah mengganggu karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. “Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah tingkat stres karyawan”. (Handoko, 2015).

Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam menjalankan tugasnya sehingga tidak mungkin karyawan tersebut tidak terkena stres kerja. Stres

pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan akibat adanya tuntutan-tuntutan tugas yang tidak dapat mereka selesaikan. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja dapat muncul ketika karyawan tidak dapat memenuhi tuntutan-tuntutan dari pekerjaan mereka. Seperti tidak mengetahui kejelasan apa yang menjadi tanggung jawab mereka, keterbatasan waktu untuk menyelesaikan tugas, dan tidak adanya fasilitas yang memadai untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal-hal itulah yang dapat memicu timbulnya stres pada karyawan.

Stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Stres karyawan perlu sedini mungkin diatasi oleh pimpinan agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat diatasi. “Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang”. (Hasibuan, 2013).

Stres dalam jangka pendek dapat membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi. Jika hal ini tidak segera di tangani oleh perusahaan akan menyebabkan kerugian karena pekerjaan mereka menjadi terbengkalai dan tidak dapat terselesaikan. Dalam jangka panjang seorang karyawan tidak dapat menahan rasa stres akibat pekerjaannya maka ia tidak dapat lagi bekerja untuk perusahaan. Pada tahap yang semakin parah, karyawan akan mulai terserang penyakit dan menimbulkan *turn over* yang tinggi.

(Higgins, 2011) berpendapat bahwa terdapat hubungan langsung antara stres dan kinerja. Sejumlah besar riset telah menyelidiki hubungan stres dengan kinerja

disajikan dalam model stres – kinerja (hubungan U terbalik) yakni hukum *Yerkes Podson*. Pola U terbalik tersebut menunjukkan hubungan tingkat stres (rendah-tinggi) dan kinerja (rendah-tinggi). Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun.

Dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung akan meningkat karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala kemampuan sumber daya untuk memenuhi kebutuhan kerja yang pada akhirnya akan mencapai tingkat yang stabil sesuai dengan kemampuan prestasi karyawan. Apabila stres menjadi terlalu besar akan mempengaruhi kinerja karena dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan yang berdampak pada hasil kerja yang buruk.

PT. Fauhan Logistik merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang ekspedisi. Perusahaan ini terletak di Jalan Residence H. Abdul Rozak Komplek Taman Putri Indah No.1 Kota Palembang Sumatera Selatan. PT. Fauhan Logistik memiliki karyawan sebanyak 35 orang yang bertugas pada bagian pengiriman. Untuk menghasilkan pelayanan yang memuaskan tidak hanya bergantung pada perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saja, peran sumber daya manusia sangat dibutuhkan. Sumber daya manusia sebagai motor penggerak harus memiliki aturan yang jelas dan proses manajemen yang baik untuk mendapatkan hasil yang optimal.



**Tabel 1.1 Target Dan Pencapaian Bagian Pengiriman PT. Fauhan Logistik  
Periode Pada Tahun 2019**

<b>Bulan</b>	<b>Target (Barang)</b>	<b>Pencapaian Pengiriman (Barang)</b>	<b>Keterangan</b>
Januari	80	80	Target Terpenuhi
Februari	100	90	Tidak Tercapai
Maret	150	148	Tidak Tercapai
April	130	130	Target Terpenuhi
Mei	180	150	Tidak Tercapai
Juni	70	25	Tidak Tercapai
Juli	120	117	Tidak Tercapai
Agustus	140	133	Tidak Tercapai
September	170	170	Target Terpenuhi
Oktober	190	185	Tidak Tercapai
November	190	178	Tidak Tercapai
Desember	180	185	Target Tercapai

*Sumber : Data Primer Diolah Oleh Peneliti*

Berdasarkan tabel 1.1 tingkat target dan pencapaian pengiriman barang dari bulan ke bulan banyak mengalami tidak tercapai. Dengan banyaknya jumlah tidak tercapainya pengiriman barang, hal ini di karenakan bahwa karyawan banyak

mengalami stres kerja yang diakibatkan seperti kelelahan, tuntutan tugas yang di luar batas kemampuan, dan lain sebagainya.

**Tabel 1.2 Absensi Karyawan PT. Fauhan Logistik Periode Pada Tahun 2019**

Bulan	Keterangan				
	Cuti	Izin	Sakit	Tanpa Keterangan	Hadir
Januari	1	2	2	1	29
Februari	3	8	5	-	19
Maret	-	9	1	-	25
April	2	-	1	-	32
Mei	7	-	2	3	23
Juni	10	5	-	-	15
Juli	8	1	3	-	23
Agustus	-	5	5	-	25
September	2	-	1	-	32
Oktober	2	7	4	-	22
November	-	9	2	-	24
Desember	3	2	1	-	29

*Sumber: Data Primer yang Diolah*

Berdasarkan tabel 1.2 tingkat absensi karyawan dari bulan ke bulan mengalami peningkatan dan penurunan dengan berbagai alasan. Dengan tingkat absensi yang tinggi akan mempengaruhi tingkat pelayanan. Selain itu, dengan banyaknya jumlah absensi mengindikasikan bahwa para karyawan mengalami stres

kerja yang diakibatkan seperti kelelahan, tuntutan tugas yang di luar batas kemampuan, dan lain sebagainya.

(Losyk, 2015) melakukan penelitian tentang dampak stres ditempat kerja, kesimpulannya yaitu satu juta absensi ditempat kerja berkaitan dengan masalah stres, 27% mengatakan bahwa aspek pekerjaan menimbulkan stres paling tinggi dalam hidup mereka, 46% menganggap tingkat stres kerja sebagai tingkat stres yang sangat tinggi, satu pertiga pekerja berniat untuk langsung mengundurkan diri karena stres dalam pekerjaan mereka dan 70% berkata stres kerja telah merusak kesehatan fisik dan mental mereka.

Pada Perusahaan ini di berlakukan jam kerja bergilir/*Shift kerja*. *Shift Kerja* adalah salah satu penyebab seorang karyawan mengalami stres kerja karena seorang karyawan diwajibkan untuk bekerja siang dan malam secara bergantian yang kadang-kadang jam kerjanya dapat bertambah dengan berbagai alasan. Jam kerja bergilir pada Perusahaan ini selama 8 jam/hari.

Karyawan yang bekerja pada malam hari akan menimbulkan masalah seperti mengganggu waktu tidur, pola makan, mengurangi kemampuan kerja dan meningkatkan kesalahan dalam kecelakaan kerja, menghambat hubungan sosial dan keluarga yang pada akhirnya menimbulkan stres dan akan memberi dampak terhadap kinerja karyawan tersebut. Selain itu, bekerja pada malam hari akan mengganggu fisik karyawan karena pada malam hari fisik seseorang akan mengalami fase rileks. Fase

yang dimana suhu badan, denyut jantung, tekanan darah, kapasitas fisik, kemampuan mental, dan produksi adrenalin akan menurun.

Stres kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila stres kerja dapat ditangani dengan baik akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal, tetapi jika stres kerja tidak mendapatkan perhatian akan sangat mengganggu pelaksanaan kerja sehingga tidak mendapatkan hasil yang maksimal. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FAUHAN LOGISTIK.”**

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Fauhan Logistik.

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang dilakukan pada PT. Fauhan Logistik adalah untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Fauhan Logistik.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Memberikan ilmu pengetahuan mengenai teori atau konsep untuk memecahkan masalah stres terhadap kinerja karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan penulis dalam bidang sumber daya manusia khususnya tentang stres kerja terhadap kinerja.
- 2) Memberikan pengetahuan dan informasi kepada manajemen PT. Fauhan Logistik dalam menetapkan kebijakan yang berkaitan dengan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bimantoro, W., & Noor, C. (2012). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Tonga Tiur Putra. *Jurnal Ekonomi*, 29(321), 23–29.
- Chandra, J. (2012). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan Pada P.T. Lie Fung Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 1(5).
- Ferdinand, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*.
- Gunawan S. 2005. *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Imam Ghozali, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 3. Semarang: BP Undip.
- Losyk, B. 2015. *Kendalikan Stres Anda*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Luthfan Atmaji. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Studi Pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang*. Diambil pada tanggal 8 agustus 2014. <http://eprints.undip.ac.id/29362/1/Skripsi004.pdf>
- M. Ivancevich, John et al. 2013. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Mangkunegara. (2000). *Evaluasi Kinerja SDM Cetakan satu*. Bandung: Refika Aditama
- Matis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Robert L matis dan Jhon H, jakson. 2006. Human resource management. (terjemahan Diana angelica). Edisi sepuluh, Jakarta: selemba empat.*
- Mauli, T., Niaga, J. A., Bengkalis, P. N., Jurusan, D., Niaga, A., Niaga, J. A., ... Bengkalis, P. N. (2005). *Pengaruh Stres terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dosen Politeknik Negeri Bengkalis)*.
- Noviansyah, & Zunaidah. (2011). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen*

*Dan Bisnis Sriwijaya, Volume 9 N.*

Nurhendar, S. (2007). Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus pada CV. Aneka Ilmu Semarang). *Pengaruh Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus Pada Cv. Aneka Ilmu Semarang )*, 1–18.

Robbins, Stephen P. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.

T. Hani Handoko 2015. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Wartono, T. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Majalah Mother and Baby)*. 4(1), 221–228. Augusty Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP Undip.