

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PADA  
KARYAWAN HANGGAR 21 TANJUNG PANDAN**



Skripsi Oleh:

**RARA ARMANIKA**  
**01011181419267**  
**MANAJEMEN**

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

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2018**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

**JUDUL SKRIPSI**

**Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Hanggar 21 Tanjung  
Pandan**

Disusun oleh :

Nama : Rara Armanika  
NIM : 01011181419267  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal persetujuan Dosen Pembimbing

Tanggal : 16 April 2018

Ketua



Dr. Agustina Hanafi, M.B.A

NIP : 195708291984032003

Tanggal : 7 Maret 2018

Anggota



Afriyadi Cahyadi, S.E, M

NIP: 198104022008011013

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA ADA KARYAWAN  
HANGGAR 21 TANJUNG PANDAN**

Disusun oleh :

Nama : Rara Armanika  
NIM : 01011181419267  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 21 April 2018, dan telah memenuhi syarat untuk diterima.


Panitia Ujian Seminar Komprehensif

Indralaya, 24 April 2018

Ketua

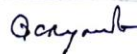
Anggota

Anggota

  
Dr. Agustina Hanafi, M.B.A Afriyadi Cahyadi, S.E, M.M Drs. Yuliansayah M Diah, M.M  
NIP. 195708291984032003 NIP. 198104022008011013 NIP. 195607011985031003

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A  
NIP.195707141984031005

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Rara Armanika  
NIM : 01011181419267  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi saya yang berjudul :

**PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN  
HANGGAR 21 TANJUNG PANDAN**

Pembimbing :

Ketua : Dr. Agustina Hanafi, M.B.A  
Anggota : Afriyadi Cahyadi, S.E, M.M  
Tanggal Ujian : 24 April 2018

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

Demikian pernyataan ini saya buat yang sebenarnya, dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Inderalaya, 25 April 2018

Pembuat pernyataan



Rara Armanika

01011181419240

## IWAYAT HIDUP



Nama : Rara Armanika

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 23 Oktober 1996

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat Rumah : Jl. Manggar RT 12/ RW 004 Desa Buluh Tumbang  
Kecamatan Tanjung Pandan - Belitung

Alamat Email : raraarmanika@yahoo.com

Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD N 45 Tanjung Pandan

SMP : SMP N 5 Tanjung Pandan

SMA : SMA N 2 Tanjung Pandan

S1 : Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

Pendidikan Non Formal : -

Pengalaman Organisasi : BO. Ukhuwah FE Unsri  
BO. Keimi FE Unsri  
Komsat KAMMI Al Quds Unsri  
IKPB Palembang

Penghargaan Prestasi : Juara 3 Duta Perpustakaan Universitas Sriwijaya  
2017

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan dan penelitian skripsi ini yang berjudul Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja pada Karyawan Hanggar 21 Tanjung Pandan

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekinomi Universitas Sriwijaya.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa penulisan ini masih banyak kesalahan dan kekurangan, maka itu segala bentuk saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan.

Akhirnya, saya ucapkan terimakasih atas upaya dan kerjasama semua pihak yang telah membantu saya dalam penyelesaian penulisan ini.

Indaralaya, 25 April 2018

Penulis

Rara Armanika

## Ucapan Terima Kasih

Puji syukur penulis persembahkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karuni-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai tugas dan kewajiban yang harus dipenuhi untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Judul skripsi adalah “ Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja pada Karyawan Hanggar 21 Tanjung Pandan”.

Pada kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan teriam kasih dan penghargaan yang tulus <sup>kepada</sup> pihak yang telah membantu baik berupa materi maupun non materi berupa kasih sayang, support dan bimbingan bagi penulis untuk menyelesaikan tugas akhir ini. Terima kasih dan penghargaan yang tulus penulis persembahkan kepada:

1. Kepada kedua orang tua saya Ibu Elli dan Bapak Roni yang sangat saya sayangi, atas doa dan perjuangan ibu dan bapak dalam mendidik saya sampai dewasa.
2. Dr. Agustina Hanafi, M.B.A selaku dosen pembimbing I dan Afriyadi Cahyadi, S.E.,M.M selaku dosen pembimbing II atas bimbingan dan masukannya.
3. Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M selaku dosen penguji pada ujian koreprehensif yang telah memberikan masukannya mengenai skripsi.
4. Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf M.Sc selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
5. Prof. Taufik Marwah M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Dr. Zakaria Wahab, M.B.A ketua jurusan dan dosen pembimbing akademik dan Bapak Welly Nailis, S.E, M.M. Sekretaris Jurusan Manajemen yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan nasihat selama proses perkuliahan.
7. Kepada BIDIK MISI yang telah membiayai perkuliahan sehingga saya dapat menyelesaikan pendidikan S1.

8. Kepada dosen Fakultas Ekonomi yang telah membekali ilmu pengetahuan sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi.
9. Kepada seluruh pimpinan dan karyawan Hanggar 21 yang telah membantu penelitian saya.
10. Kasubag pendidikan serta pihak jurusan manajemen, Mbak Ambar dan Kak Hilmi yang telah membantu penulis dalam hal administrasi.
11. Kepada kakak laki-laki serta adik perempuan ku yang telah memberikan dukungan moril dan materil perjuanganku selama ini.
12. Sahabat-sahabat spesial ku yang selama ini menemani dan memberikan dukungan, terimakasih, Siva Seftiani, Sintiya Agustini, Dessy Apriyanti, Dhini Hanifah dan Iis Soleha, S.E
13. Sahabat baru ku Ripal, S.P thank's for your kindness and your attention.
14. Teman-temanku, Squad Akhwat Ukhuwah 2014 dan semua angkatan Manajemen 2014, terima kasih atas perjuangannya.



## **MOTTO**

*“sesudah kesulitan pasti ada kemudahan”*

*Q.S. Al Insyirah : 3-4*

*Terus semangat, pantang menyerah!*

- Rara Armanika

**Dengan mengucapkan Alhamdulillah**

**Skripsi ini saya persembahkan untuk**

Allah SWT

Nabi Muhammad SAW

Ayah dan Ibuku tercinta

Aak dan adek

Sahabat dan teman ku

Almamaterku

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN ERSETUJAN KOMPREHENSIF</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH</b> .....	iii
<b>HALAMAN DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>UCAPAN TERIMA KASIH</b> .....	vi
<b>MOTTO</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvi
<b>ABSTRAK</b> .....	xix
<b>ABSTRACT</b> .....	xx
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 LatarBelakang .....	1
1.2 PerumusanMasalah .....	6
1.3 Tujuanpenelitian.....	6
1.4 ManfaatPenelitian .....	6
<b>BAB II STUDI KEPUSTAKAAN</b> .....	10
2.1 Stress .....	7
2.1.1 Pengertian Stress Kerja .....	7
2.1.2 Faktor Penyebab Stress Kerja .....	8

2.1.3 Indikator Stress Kerja .....	9
2.2 Kinerja.....	10
2.2.1 Pengertian Kinerja .....	10
2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	11
2.2.3 Indikator Kinerja.....	12
2.3 Hubungan Antar Variabel .....	13
2.4 Penelitian Terdahulu .....	13
2.5 Kerangka Pemikiran .....	17
2.6 Hipotesis.....	17
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>18</b>
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	18
3.2 Rancangan Penelitian .....	18
3.3 Sumber dan Jenis Data .....	18
3.3.1 Sumber Data.....	18
3.3.2 Jenis Data .....	19
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	19
3.5 Populasi dan sampel.....	20
3.6 Teknik Analisis Data .....	20
3.6.1 Analisis Linear Sederhana.....	20
3.6.2 Uji Instrumen.....	21
3.6.2.1 Uji Validitas .....	21
3.6.3.2 Uji Reliabilitas.....	22
3.6.3 Uji Hipotesis (uji t).....	22
3.7 Pengukuran Variabel.....	22
3.8 Definisi Operasional.....	23
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>25</b>
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	25

4.1.1 Sejarah Hanggar 21 .....	25
4.1.2 Visi dan Misi Hanggar 21 .....	26
4.1.3 Struktur Organisasi Hanggar 21 .....	26
4.2 Hasil penelitian.....	27
4.2.1 Deskripsi Profil Responden.....	27
4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden.....	27
4.2.2.1 Tingkat Pendidikan Responden.....	28
4.2.3.2 Masa Bekerja Responden .....	29
4.2.2 Hasil Uji Intrumen Penelitian.....	30
4.2.2.1 Uji Validitas.....	30
4.2.2.2 Uji Realibilitas.....	33
4.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	34
4.2.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Stress Kerja.....	34
4.2.3.2 Kesimpulan Analisis Deskriptif Variabel Stress Kerja ...	44
4.2.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja .....	45
4.2.3.4 Kesimpulan Analisis Deskriptif Variabel Kinerja.....	55
4.2.4 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	56
4.2.5 Uji Hipotesis.....	58
4.2.5.1 Hasil Uji t .....	58
4.2.5.2 Hasil Koefisien (r) dan Koefisien ( $R^2$ ).....	59
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian .....	60
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>63</b>
5.1 Kesimpulan .....	63
5.2 Saran.....	63
Daftar Pustaka.....	65
Lampiran .....	67

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tingkat Absensi Karyawan Hanggar 21 .....	3
Tabel 1.2 Daftar Gaji Karyawan Hanggar 21 .....	4
Tabel 1.3 Tingkat <i>Turnover</i> Karyawan Hanggar 21 .....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	14
Tabel 3.1 Indikator Penelitian.....	24
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	28
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	29
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	29
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Stress Kerja .....	31
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	32
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	34
Tabel 4.7 Jawaban atas Pernyataan Pekerjaan yang Diberikan Terlalu Banyak Sehingga Membuat Saya Letih.....	34
Tabel 4.8 Jawaban atas Pernyataan Target Perusahaan dan Tuntutan Tugas Terlalu Tinggi Sehingga Memberatkan Pekerjaab Saya .....	35
Tabel 4.9 Jawaban atas Pernyataan Pekerjaan yang Saya Jalani Tidak Sebanding dengan Penghasilan yang Saya Dapatkan .....	36
Tabel 4.10 Jawaban atas Pernyataan Saya Sering diberi Pekerjaan dalam Waktu yang Mendesak .....	37
Tabel 4.11 Jawaban atas Pernyataan Seringkali Saya Tidak Mempunyai Hari Libur Kerja dan Bekerja Lembur untuk Menyelesaikan Pekerjaan .....	37

Tabel 4.12 Jawaban atas Pernyataan Pekerjaan yang Diberikan Tidak Sesuai dengan Kemampuan yang Saya Miliki.....	38
Tabel 4.13 Jawaban atas Pernyataan Saya Tidak Mengetahui Tanggung Jawab dan Wewenang Saya dengan Jelas.....	39
Tabel 4.14 Jawaban atas Pernyataan Saya Tidak Mampu Bekerja Sama dengan Rekan Kerja dalam Menyelesaikan Tugas.....	39
Tabel 4.15 Jawaban atas Pernyataan Saya Selalu Terlibat Konflik dengan Rekan Kerja .....	40
Tabel 4.16 Jawaban atas Pernyataan Persaingan Antar Rekan Kerja Membuat Saya Tertekan .....	41
Tabel 4.17 Jawaban atas Pernyataan Saya Merasa Tersinggung Bila Ada Rekan Kerja yang Menegur Pekerjaan Saya.....	41
Tabel 4.18 Jawaban atas Pernyataan Atasan Bertindak Kurang Adil dalam Pembagian Pekerjaan Kepada Bawahannya .....	42
Tabel 4.19 Jawaban atas Pernyataan Atasan Tidak Memberika Instruksi Pekerjaan dengan Jelas.....	42
Tabel 4.20 Jawaban atas Pernyataan Atasan Tidak Memberikan Saya Fasilitas untuk Meningkatkan Keahlian yang Saya Miliki .....	43
Tabel 4.21 Jawaban atas Pernyataan Atasan Tidak Memberikan Saya Wewenang dalam Improvisasi Tugas yang Saya Lakukan .....	43
Tabel 4.22 Jawaban atas Pernyataan Saya Tidak Dapat Berperan dalam Mengambil Keputusan .....	44
Tabel 4.23 Jawaban atas Pernyataan Karyawan Ini Selalu Menyelesaikan Tugasnya Tepat Waktu .....	45
Tabel 4.24 Jawaban atas Pernyataan Karyawan Ini Mampu Menyelesaikan Pekerjaan dengan Cepat dan Teliti.....	46
Tabel 4.25 Jawaban atas Pernyataan Karyawan Ini Mampu Menyelesaikan Tugas dengan Baik .....	46

Tabel 4.26 Jawaban atas Pernyataan Kualitas Pelayanan Kepada Konsumen Adalah Prioritas Karyawan Ini.....	47
Tabel 4.27 Jawaban atas Pernyataan Karyawan Ini Selalu Bersikap Jujur Saat Melayani Konsumen .....	48
Tabel 4.28 Jawaban atas Pernyataan Karyawan Ini Selalu Bersikap Jujur Kepada Atasan Apabila Terdapat Masalah .....	49
Tabel 4.29 Jawaban Atas Pernyataan Karyawan Ini Selalu Mematuhi Peraturan yang Ditetapkan (contoh Menggunakan Seragam, Hadir Tepat Waktu, dll) Saat Bekerja .....	49
Tabel 4.30 Jawaban atas Pernyataan Karyawan Ini Selalu Berpenampilan Rapi Saat Bekerja .....	50
Tabel 4.31 Jawab atas Pernyataan Karyawan Ini Selalu Memulai Pekerjaan Tepat Waktu..	51
Tabel 4.32 Jawaban atas Peryataan Karyawan Ini Mampu Bekerja Sama dengan Rekan Kerja.....	51
Tabel 4.33 Jawaban atas Pernyataan Karyawan Ini Bersedia Memberikan Tenaga dan Usaha Maksimal untuk Kepuasan Konsumen Meski Tanpa Diminta .....	52
Tabel 4.34 Jawaban atas Pernyataan Karyawan Ini Selalu Memberikan Masukan Kepada Atasan untuk Perbaikan .....	52
Tabel 4.35 Jawaban atas Pernyataan Karyawan Ini Selalu Bersikap Sopan Kepada Konsumen .....	53
Tabel 4.36 JAwanan atas Pernyataan Karyawan Ini Bersedia Menerima Teguran Sebagai Sanksi Apabila Melakukan Pekerjaan Tidak Tepat Waktu .....	54
Tabel 4.37 Jawaban atas Pernyataan Karyawan Ini Berusaha Menyesuaikan Diri dengan Rekan Kerja yang Dibentuk Atasan.....	54
Tabel 4.38 Jawaban atas Pernyataan Jaryawan Ini Melakukan Pekerjaan Sesuai Prosedur yang Ditetapkan Perusahaan.....	55
Tabel 4.39 Hasil Analisis Persamaan Regresi Linear Sederhana .....	57

Tabel 4.40 Hasil Analisis Uji t.....	58
Tabel 4.41 Interpretasi Koefisien Korelasi (r) .....	59
Tabel 4.42 Besar Hubungan dan Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja .....	59



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Perbandingan Jam Kerja Karyawan Hanggar 21 dengan Jam Kerja Standar ...	2
Gambar 4.1 Hubungan Stress Kerja Terhadap Kinerja .....	13
Gambar 4.1 Kerangka Penelitian .....	17
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Hanggar 21 .....	26

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	67
Lampiran 2 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Stress Kerja .....	71
Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja.....	73
Lampiran 4 Uji Regresi Linear Sederhana.....	75

## ABSTRAK

### PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN HANGGAR 21 TANJUNG PANDAN

Oleh :

**Rara Armanika**

**01011181419267**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja pada karyawan Hanggar 21 Tanjung Pandan. Hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada 55 orang karyawan Hanggar 21 Tanjung Pandan. Pada penelitian ini menggunakan stress kerja sebagai variabel independen dan variabel kinerja sebagai variabel dependen. Penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner dengan analisis regresi sederhana. Perhitungan nilai regresi sederhana menggunakan program SPSS 16, menghasilkan nilai persamaan yaitu  $Y = 75,730 + 0,210X$ . Berdasarkan uji t yang dilakukan, didapat nilai  $t_{hitung} = 2,402$  dengan tingkat kesalahan 5%. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

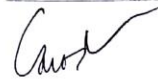
**Kata Kunci : Stress Kerja, Kinerja**

Ketua



Dr. Agustina Hanafi, M.B.A.  
NIP. 195708291984032003

Anggota



Afriyadi Cahyadi, S.E, M.M  
NIP. 198104022008011013

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A  
NIP.195707141984031005

**ABSTRACT**

**THE EFFECT OF JOB STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN HANGGAR 21  
TANJUNG PANDAN**

By:

**Rara Armanika**

**0101181419267**

*The aims of this study is to determine the effect of job stress on the employee performance Hanggar 21 Tanjung Pandan. The hypotheses used in this study is job stress has on employee performance. This study was conducted of 55 employees in Hanggar 21 Tanjung Pandan. In this study uses job stress as independent variables and employee performance as the dependent variables. This study used associative study in order to determine the relationship between two variables. Measuring instrument used was a questionnaire with simple regression analysis. The data was processed using SPSS Program 16, generate a simple regression equation is  $Y = 75.730 + 0.210X$ . based on t test performed, a score  $t_{count} = 2.402$  with an error rate of 5%. The result of this study shows that the job stress has negative impact and significant on employee performance.*


**Key Word : Job Stress, Employee Performance**

Advisor I



Dr. Agustina Hanafi, M.B.A  
NIP. . 195708291984032003

Advisor II



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M  
NIP. 198104022008011013

Chief of

Management Departement



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A  
NIP.195707141984031005

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1. Latar Belakang**

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi suatu pekerjaan (Mangkunegara, 2006:179). Menurut Schuler stres adalah suatu kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan serta hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan (Robbins, 2003:577). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapi dapat berbeda-beda.

Stres kerja yang dialami karyawan dapat menimbulkan dampak positif dan negatif bagi yang bersangkutan dan juga bagi organisasi atau perusahaan. Sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan tersebut. Kinerja merupakan hasil keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). (Kumorotomo, 1996:21) memberikan batasan pada konsep kinerja organisasi publik setidaknya berkaitan erat dengan efisiensi, efektifitas, keadilan dan daya tanggap.

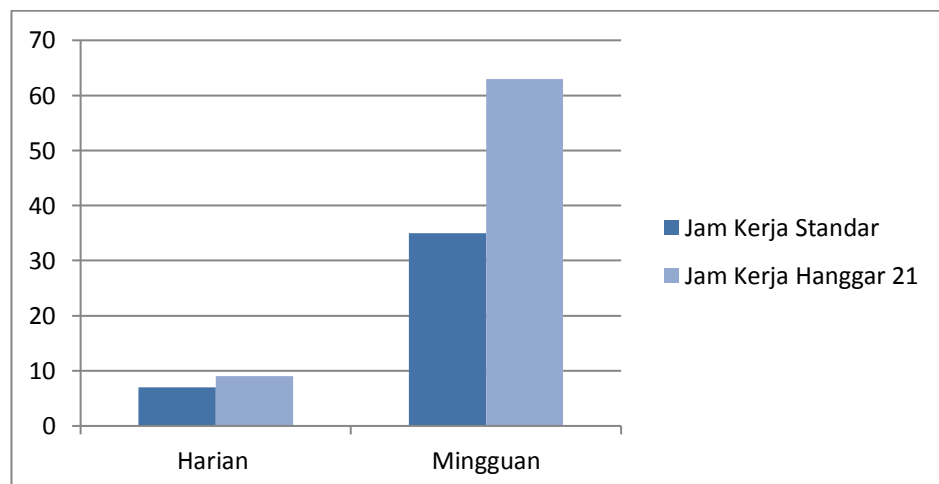
Kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan sebaliknya, bila kinerja turun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja. Hanggar 21 adalah sebuah usaha yang bergerak dalam bidang pariwisata khususnya dalam hal kuliner dan penginapan. Hanggar 21 berusaha mempertahankan kepercayaan dan

pelayanan baik terhadap wisatawan maupun masyarakat setempat sebagai tempat kuliner dan penginapan terbaik.

Hanggar 21 merupakan sebuah perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang perhotelan dan resto terletak di kota Tanjung Pandan Kepulauan Bangka Belitung. Sebagai sebuah usaha jasa dalam bidang pariwisata, Hanggar 21 tentu harus memiliki karyawan dengan kinerja yang baik agar dapat melakukan pelayanan terbaik kepada konsumen. Oleh karena itu sangat penting bagi pihak manajemen perusahaan untuk memperhatikan kinerja karyawannya.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Kepulauan Bangka Belitung Nomor 12 Tahun 2016, bahwa jam kerja standar adalah 7 jam per hari atau setara dengan 35 jam seminggu. Sedangkan karyawan Hanggar 21, bekerja hingga 9 jam perhari atau 63 jam per minggu untuk memenuhi pesanan catering atau paket dari klien dan juga pelayanan kepada tamu hotel.

**Grafik 1.1 : Perbandingan Jam Kerja Standar dan Jam Kerja Karyawan**



*Sumber : data primer yang diolah*

Pada grafik 1.1 dapat diketahui bahwa karyawan Hanggar 21 memiliki jam kerja yang panjang, selain itu karyawan juga tidak memiliki hari libur bekerja.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan Hanggar 21 alasan tidak adanya hari libur ini dikarenakan konsumen maupun pelanggan Hanggar 21 selalu ramai baik tamu menginap maupun berkunjung ke resto tersebut terutama pada akhir pekan dan Hari Libur Nasional sehingga karyawan dituntut untuk selalu hadir. Namun yang menjadi keluhan utama karyawan yaitu tidak ada insentif atau kompensasi tambahan walaupun karyawan tetap masuk bekerja pada hari libur.

Menurut (Atkinson, 1991:51), kebiasaan bekerja dalam jam kerja yang panjang menyebabkan letih dan lamban dalam bekerja serta tidak dapat berkonsentrasi.

Faktor kelelahan merupakan salah satu keluhan dari para karyawan Hanggar 21 sehingga menyebabkan mereka mengalami sakit dan stress. Karyawan harus datang lebih awal dari jam kerja apabila terdapat pesanan catering pagi. Dari beberapa alasan tersebut menyebabkan tingkat absensi karyawan yang cukup tinggi.

**Tabel 1.1 : Tingkat Absensi dan Jumlah Hari Absen Karyawan Hanggar 21 Bulan Januari – Oktober 2017**

<b>Bulan</b>	<b>Karyawan Absen (Orang)</b>	<b>Hari Absen (Jumlah Hari)</b>
<b>Januari</b>	3	6
<b>Februari</b>	2	2
<b>Maret</b>	4	10
<b>April</b>	1	5
<b>Mei</b>	3	5
<b>Juni</b>	1	4
<b>Juli</b>	1	3
<b>Agustus</b>	2	2
<b>September</b>	2	2
<b>Oktober</b>	3	11

*Sumber : data primer yang diolah*

Pada tabel 1.1 dapat diketahui bahwa setiap bulannya selalu ada karyawan yang absen dan jumlah hari absensi karyawan tersebut semakin meningkat. Berdasarkan hasil wawancara ketidak hadiran karyawan tersebut banyak disebabkan karena sakit dan ada beberapa alasan untuk mencari pekerjaan lain.

Selain faktor kelelahan, gejala stress yang dialami karyawan yaitu kekhawatiran finansial karena kompensasi yang diberikan terlalu kecil jika dibandingkan dengan beban kerja karyawan dan tidak sesuai dengan Upah Minimum Regional Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2017 yaitu sebesar Rp 2.534.673,- per bulan.

**Tabel 1.2 : Daftar Gaji Karyawan Hanggar 21 Tahun 2017**

<b>Jabatan</b>	<b>Gaji</b>
<b>Kasir</b>	Rp 1 juta - Rp 2 juta
<b>Pramusaji</b>	Rp 1 juta - Rp 2 juta
<b>Koki</b>	Rp 1,5 juta - Rp 2,5 juta
<b>Receptionist</b>	Rp 1,5 Juta - Rp 2 juta
<b>House Keeping</b>	Rp 1 juta - Rp 2 juta
<b>Sopir</b>	Rp 1,5 Juta - Rp 2 juta
<b>Petugas Kebersihan dan Taman</b>	Rp 1 juta - Rp 2 juta

*Sumber: data Primer yang diolah*

Beberapa kondisi tersebut memicu terjadinya *turnover* karyawan yang juga cukup tinggi karena karyawan merasa kurang puas dengan kompensasi yang diterima.



**Tabel 1.3 : Tingkat *Turnover* Karyawan Hanggar 21 Januari – Oktober 2017**

<b>Bulan</b>	<b>Karyawan Keluar</b>	<b>Karyawan Masuk</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>
<b>Januari</b>	2	3	39
<b>Februari</b>	1	0	40
<b>Maret</b>	2	1	39
<b>April</b>	1	2	38
<b>Mei</b>	2	1	38
<b>Juni</b>	2	0	36
<b>Juli</b>	3	0	33
<b>Agustus</b>	0	2	35
<b>September</b>	0	0	37
<b>Oktober</b>	2	1	36

*Sumber : data primer yang diolah*

Selain faktor jam kerja yang terlalu panjang dan juga gaji yang kurang memadai, alasan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya yaitu karena merasa kurang cocok dengan rekan kerja sehingga sering menimbulkan konflik dan ketidaknyamanan kepada rekan kerja.

Pada umumnya stress kerja banyak merugikan karyawan dan perusahaan. Dalam diri karyawan stres kerja konsekuensinya dapat menurunkan semangat kerja, frustrasi, kecemasan, emosi yang tidak stabil dan sebagainya, sehingga dapat berpengaruh pada kinerja karyawan.

Stres kerja yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk mengahapi lingkungan. Sebagai hasilnya, berkembangnya gejala stres kerja pada karyawan yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Rivai, 2005 : 1008). Stress dapat membantu juga dapat merusak kinerja karyawan. Stress kerja yang dikelola dengan baik dan dalam batas kewajaran dapat meningkatkan kinerja. Akan tetapi stress yang tidak dikelola dengan baik dan berlebihan dapat

mengganggu pelaksanaan kerja. Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN HANGGAR 21 TANJUNG PANDAN”

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Hanggar 21?

## **3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Hanggar 21 Tanjung Pandan.

## **4. Manfaat Penelitian**

### **4.1. Manfaat Teoritis**

dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menambah pemahaman penulis mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dan dapat menambah literatur sebagai sumber referensi bagi penelitian berikutnya untuk Univeritas Sriwijaya.

### **4.2. Manfaat Praktis**

dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu dan mempermudah pihak manajemen perusahaan dalam membuat keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## Daftar Pustaka

- Baharrudin. 2011. *Efektifitas Pembelajaran di perguruan Tinggi (Studi Kasus Metode Diskusi Sebagai Upaya Meningkatkan Berfikir Kritis)*. Jurnal Tarbawi Volume 1 No 2. (145)
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Selatan:SalembaEmpat.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hidayati, R., Purwanto, & Yuwono. 2008. *Korelasi Kecerdasan Emosi dan Stres Kerja pada Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Psikologi, 2(1), 91-96.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung:Refika Aditama
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu dan Mela Puspitasari. 2015. *Kecerdasan Emosi, Stress Kerja dan Kinerja Guru SMA*. 14.
- Mondy, R Wayne . 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga : Jakarta
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priadana, Moh. Sidik dan Saludin Muis. 2009. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Rivai, Veithzhal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Organisasi*. (Terj.: Tim Indeks). Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Romanco, Toman dkk. 2017. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan di PT. Panin Bank Banjarmasin*. Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 5, No. 1.
- Sekaran, Uma. 2016. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta:Salemba Empat.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2017. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan – Keahlian*. Jakarta:SalembaEmpat.
- Soeratno dan Lincolin Arsyad. 2008. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN

Sudha, I Gede dkk. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.18. No. 2

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta

Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.