

**HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA
MITRA DI PT. TEKNOLOGI PERDANA INDONESIA MITRA MAXIM
SAMARINDA**

SKRIPSI

*Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi*



Disusun Oleh:

FRISKA NOVITASARI SEMBA

1302105152

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
UNIVERSITAS MULAWARMANSAMARINDA
2021**

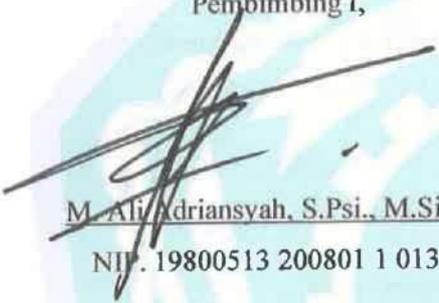
HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada Mitra di
PT. Teknologi Perdana Indonesia Mitra Maxim
Nama : Friska Novitasari Semba
NIM : 1302105152
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

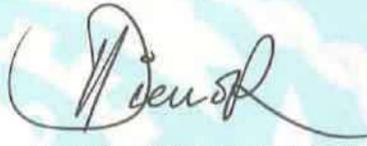
Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,


M. Ali Adriansyah, S.Psi., M.Si

NIP. 19800513 200801 1 013


Dian Dwi Nur Rahmah, S.Psi., M.Psi., Psi

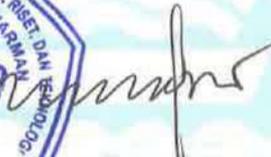
NIP 199108142019032029

Menyetujui,

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Mulawarman




Dr. H. Muhammad Noor, M.Si

NIP.19600817 198601 1 001

HALAMAN PERSEMBAHAN

*Puji syukur saya ucapkan kepada **Tuhan Yesus Kristus** atas kesehatan, kemampuan serta kasih dan penyertaan-Nya yang saya rasakan tiada henti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.*

Kepada Ayahanda dan Ibunda tercinta

Bapak Kaleb Lalan Semba dan Ibu Agustina

Kalian adalah orang tua terhebat yang telah membesarkanku dengan penuh kasih sayang. Terima kasih atas pengorbanan, nasehat, dan doa yang selama ini tiada hentinya kalian panjatkan kepadaku

Kepada kakak dan adikku tersayang

Kak Franky, adik Fony, Ipar Dedy, adik Erik

Kalian adalah saudara terbaik dan telah menjadi motivasi selama ini. Terima kasih atas dukungan serta doa kalian, Tuhan Yesus memberkati dan membalas kebaikan kalian semua.

HALAMAN MOTTO

“Taburkanlah benihmu pagi-pagi hari, dan janganlah memberi istirahat kepada tanganmu pada petang hari, karena engkau tidak mengetahui apakah ini atau itu yang akan berhasil, atau kedua-duanya sama-sama baik.”

(Pengkhotbah 11:6)

“Segala perkara dapat kutanggung di dalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku”

(Filipi 4:13)

“Sebab aku mengetahui rancangan-rancangan apa yang ada pada-Ku mengenai kamu, demikianlah firman Tuhan, yaitu rancangan damai sejahtera dan bukan rancangan kecelakaan, untuk memberikan kepadamu hari depan yang penuh harapan”.

(Yeremia 29:11)

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

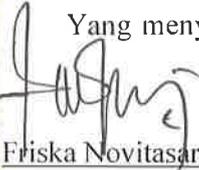
Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Friska Novitasari Semba
NIM : 1302105152
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas : Mulawarman

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sejujurnya, bahwa skripsi saya yang berjudul **“Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Mitra Di PT. Teknologi Perdana Indonesia Mitra Maxim Samarinda”** adalah karya asli hasil penelitian saya sendiri dan bukan plagiat hasil karya orang lain.

Samarinda, 24 Juni 2020



Yang menyatakan,

Friska Novitasari Semba

NIM. 1302105152

HUBUNGAN KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA PADA MITRA DI PT. TEKNOLOGI PERDANA MITRA MAXIM

Friska Novitasari Semba

NIM.1302105152

**Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Mulawarman**

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kinerja karyawan dengan stres kerja pada mitra Maxim di PT. Teknologi Perdana Mitra Maxim. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan *random sampling*. Subjek penelitian ini adalah 107 orang mitra Maxim.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala *try out* terpakai kinerja karyawan dan stres kerja. Data yang terkumpul dianalisis dengan uji korelasi *kendalltau* dengan bantuan program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 23.0 for windows*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan ada pengaruh antara motivasi kerja dan stress kerja melalui uji korelasi *kendall's tau-b* dengan hasil R sebesar 0.281 dan nilai signifikan 0.046 ($p < 0.50$).

Kata Kunci: kinerja karyawan, stres kerja

***RELATIONSHIP OF EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK STRESS
AT PARTNERS IN PT. TEKNOLOGI PERDANA MITRA MAXIM
SAMARINDA***

**Friska Novitasari Semba
NIM.1302105152**

Department of Psychology, Faculty of Social and Political Sciences,
Mulawarman University

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship of employee performance with work stress on maxim partners at PT. Prime Partner Maxim Technology. This study uses a quantitative approach. The sampling technique in this study used random sampling. The subjects of this study were 107 maxim partners.

Data collection methods used are the try out scale used in employee performance and work stress. The collected data were analyzed using the Kendall tau correlation test with the help of the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) program 23.0 for windows.

The results of this study indicate there is an influence between work motivation and work stress through Kendall's tau-b correlation test with an R result of 0.281 and a significant value of 0.046 ($p < 0.50$).

Keywords: employee performance, work stress

RIWAYAT HIDUP



Friska Novitasari Semba atau biasa dipanggil Icha, adalah penulis skripsi ini. Penulis lahir dari orang tua bernama Kaleb Lalan Semba (Ayah) dan Agustina (Ibu), sebagai anak kedua dari empat bersaudara. Penulis dilahirkan pada tanggal 14 bulan November tahun 1994 di Kota Bontang. Penulis menempuh pendidikan dimulai dari SD Negeri Emmy Saelan, Makassar (*lulus tahun 2006*), melanjutkan ke SMP Negeri 13 Makassar (*lulus tahun 2009*), melanjutkan ke SMA Negeri 9 Makassar (*lulus tahun 2012*), Setelah lulus SMA, penulis memutuskan untuk mengikuti Seleksi Mandiri Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SMMPTN) dan diterima di program studi Psikologi Universitas Mulawarman pada tahun 2013 hingga 2020. Penulis melakukan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Tematik Kompetensi pada bulan Juli hingga Agustus 2017 di Kelurahan Tanjung Laut Bontang.

Akhir kata penulis selalu mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi ini yang berjudul **“Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada Mitra Di PT. Teknologi Perdana Mitra Maxim Samarinda”**.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas limpahan berkat karunia-Nya serta kasih sayang yang telah diberikan-Nya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan lancar, dengan judul “Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada Mitra di PT. Teknologi Perdana Mitra Maxim Samarinda”

Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak, yang dengan tulus dan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Masjaya, M.Si., selaku Rektor Universitas Mulawarman.
2. Dr. H. Muhammad Noor, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.
3. Lisda Sofia, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Mulawarman.
4. M. Ali Adriansyah, S.Psi., M.Si., selaku dosen pembimbing utama yang dengan sabar telah memberikan bimbingan, motivasi, arahan dan ide-ide berupa masukan-masukan yang sangat berarti bagi peneliti.
5. Dian Dwi Nur Rahmah, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku dosen pembimbing pendamping yang telah memberikan bimbingan, motivasi, arahan dengan penuh kesabaran, dan saran-saran yang sangat bermanfaat kepada peneliti.
6. Lisda Sofia, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku dosen penguji terbaik yang memberikan pertanyaan serta saran-saran kepada peneliti sehingga membuat skripsi ini menjadi lebih kaya akan keilmuan.
7. Rusi Zulistiawan, S.Psi., M.Psi., selaku dosen penguji terbaik yang memberikan pertanyaan serta saran-saran kepada peneliti sehingga membuat skripsi ini menjadi jauh lebih kaya akan keilmuan.
8. Alm. Antonius Margono ., selaku dosen penasihat akademik yang telah memberikan nasehat dan motivasi kepada peneliti di setiap semesternya.
9. Seluruh staf pengajar Program Studi Psikologi atas bekal ilmu yang telah diajarkan selama kuliah.
10. Seluruh staf akademik Program Studi Psikologi Mbak Marni dan Mas Yadi atas diperlancarnya pengurusan yang bersifat administratif.

11. PT. Teknologi Perdana Mitra Maxim Samarinda yang telah memberikan saya izin dalam melaksanakan penelitian dan terselesainya dalam pembuatan skripsi ini.
12. Seluruh mitra Maxim *bike* Samarinda atas kesediaannya meluangkan waktu demi kelancaran penelitian ini.
13. Ayah dan Ibu yang kubanggakan Kaleb Lalan Semba dan Agustina, yang selalu penuh kesabaran, kerja keras yang tiada hentinya dan doa-doa yang terbaik serta kasih sayang kepada peneliti.
14. Orang tua angkat peneliti Ir. Justinus Semba dan Dra. Naomi Sulo yang dengan sabarnya dan doa yang tiada henti yang diberikan kepada penulis.
15. Kakak saya Frengki, Jessica dan adik saya Fony, Dedy, Leoni, Vanessa dan Fredrik terima kasih telah membantu dan menjaga serta mendoakanku selama ini sehingga saat ini saya menjadi seorang sarjana.
16. Untuk Brien Jerry terima kasih atas semangat yang tiada pernah henti dan waktunya yang diberikan dikala jenuh dalam mengerjakan skripsi
17. Sahabat terbaikku Putri, Odhy, Indri, Yerika, Lonika, Dewi, Gideon terima kasih sejak dulu yang tak pernah henti membantu memberikan motivasi baik dalam susah maupun dalam senang hingga doa kepada peneliti.
18. Teman-teman terbaik, Maria, Riki, Rizal, Desnya, Robby, Reza F, Reza A dan semuanya yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terima kasih atas kebersamaannya yang sangat berkesan serta kesediaannya memberikan bantuan-bantuan serta hiburan.

Samarinda, 26 Juni 2020
Penulis

Friska Novitasari Semba

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	v
ABSTRACT	vi
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Kinerja Karyawan	9
1. Definisi Kinerja Karyawan	9
2. Aspek-Aspek Kinerja Karyawan	10
3. Faktor –faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	10
B. Stres Kerja	12
1. Definisi Stres Kerja.....	12
2. Aspek-Aspek Stres Kerja.....	13
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	14
C. Kerangka Pemikiran	15
D. Hipotesis.....	17
BAB III METODE PENELITIAN	18
A. Jenis Penelitian.....	18
B. Identifikasi Variabel	18
C. Definisi Konseptual	18
1. Kinerja Karyawan	18
2. Stres Kerja.....	19
D. Definisi Operasional.....	19
1. Kinerja Karyawan	19
2. Stres Kerja.....	19
E. Populasi dan Sampel.....	19
1. Populasi.....	20
2. Sampel	20

F. Metode Pengumpulan Data.....	20
1. Kinerja Karyawan	21
2. Stres kerja	21
G. Validitas dan Reliabilitas	22
1. Validitas	22
2. Reliabilitas	22
3. Hasil Uji Validitas dan reliabilitas.....	23
H. Teknik Analisa Data.....	25
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	27
A. Hasil Penelitian	27
1. Karakteristik Responden.....	27
2. Hasil Uji Deskriptif.....	28
3. Hasil Uji Asumsi.....	30
4. Hasil Uji Hipotesis.....	32
B. Pembahasan	33
BAB V PENUTUP	37
A. Simpulan.....	37
B. Saran.....	37
DAFTAR PUSTAKA.....	39
LAMPIRAN	41

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Distribusi Aitem Skala Kinerja Karyawan	21
Tabel 2. Distribusi Aitem Skala Stres Kerja.....	21
Tabel 3. Sebaran Aitem Skala Kinerja Karyawan	23
Tabel 4. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala Kinerja Karyawan (N=107).....	23
Tabel 5. Rangkuman Analisis Keandalan Butir Skala Kinerja Karyawan (N=107) ...	24
Tabel 6. Sebaran Aitem Skala Persepsi Dukungan Organisasi	24
Tabel 7. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala Stres Kerja (N=107)	25
Tabel 8. Rangkuman Analisis Keandalan Butir Skala (N=107).....	25
Tabel 9. Karakteristik Subjek Berdasarkan Usia	27
Tabel 10. Karakteristik Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin.....	27
Tabel 11. Mean Empiris dan Mean Hipotesis.....	28
Tabel 12. Kategorisasi Skor Skala Kinerja Karyawan	29
Tabel 13. Kategorisasi Skor Skala Stres Kerja	29
Tabel 14. Hasil Uji Normalitas	30
Tabel 15. Hasil Uji Linieritas Hubungan.....	32
Tabel 16. Interpretasi Koefisien Korelasi	33
Tabel 17. Tabel Korelasi Kendall's tau_b	33

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Grafik Distribusi Hasil Penelitian Awal Mengenai Stres Kerja	4
Gambar 2. Grafik Distribusi Hasil Penelitian Awal Mengenai Kinerja Karyawan	5
Gambar 3 Kerangka Konsep Penelitian	17
Gambar 4. Q-Q Plot Kinerja Karyawan.....	31
Gambar 5. Q-Q Plot Stres Kerja	31

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Blueprint Skala Pengukuran.....	41
Lampiran 2. Skala Psikologi.....	48
Lampiran 3. Sebaran Data Penelitian	52
Lampiran 4. Uji Validitas	66
Lampiran 5. Uji reliabilitas.....	69
Lampiran 6. Hasil Uji Deskriptif.....	70
Lampiran 7. Hasil Uji Normalitas.....	71
Lampiran 8. Hasil Uji Linearitas	74
Lampiran 9. Hasil Uji Kendall's tau_b.....	75

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Jasa merupakan pemberian suatu kinerja atau tindakan tak kasat mata dari satu pihak kepada pihak lain. Pada umumnya jasa diproduksi dan dikonsumsi secara bersamaan, di mana interaksi antara pemberi jasa dan penerima jasa mempengaruhi hasil jasa tersebut. Menurut UU No. 42 Tahun 2009 dalam Pasal 1, yang dimaksud dengan jasa adalah setiap kegiatan pelayanan yang berdasarkan suatu perikatan atau perbuatan hukum yang menyebabkan suatu barang, fasilitas, kemudahan, atau hak tersedia untuk dipakai, termasuk jasa yang dilakukan untuk menghasilkan barang karena pesanan atau permintaan dengan bahan dan atas petunjuk dari pemesan.

Transportasi digunakan masyarakat untuk memperlancar aktivitas sehari-hari. Setiap orang membutuhkan transportasi dalam berbagai kegiatannya seperti bekerja, bersekolah, bepergian maupun aktivitas lainnya. Banyaknya orang yang masih tergantung dengan angkutan umum ini nampaknya tidak diimbangi dengan penyediaan angkutan umum yang memadai, terutama ditinjau dari kapasitas angkut. Apalagi dengan beragam masalah yang timbul di perkotaan antara lain: kemacetan lalu lintas, minimnya pelayanan dan kondisi angkutan umum yang masih belum memenuhi harapan masyarakat. Masalah lain juga timbul dengan banyaknya tindak kriminal pada angkutan umum, semakin menambah ketidaknyamanan masyarakat akan angkutan umum konvensional, Hal-hal tersebut menjadi masalah sosial budaya transportasi.

Maxim merupakan salah satu jasa transportasi *online* yang masuk ke Indonesia pada tahun 2014 di bawah naungan PT Teknologi Perdana Indonesia, PT Teknologi Perdana Indonesia Mitra Maxim masuk di kota Samarinda pada bulan July 2019, dan masih beroperasi hingga sekarang. PT. Teknologi Perdana Indonesia sendiri memiliki peraturan

umum yang di mana para mitra tidak mempunyai target pencapaian untuk mendapatkan insentif, dan juga mitra dibebaskan untuk memiliki pekerjaan lain termasuk menjadi ojek *online* selain di Maxim.

Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan yang secara langsung atau tidak langsung memberi kontribusi pada perusahaan, yang meliputi pemangku kepentingan eksternal (*stakeholder*) dan kepentingan internal (karyawan) yang dimiliki oleh perusahaan. Guna memperoleh kinerja yang optimal dari keberadaan karyawan dalam perusahaan maka perusahaan perlu menetapkan strategi yang tepat, yaitu dengan memikirkan bagaimana mengelola karyawan agar mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Mangkuprawira, 2009). Kinerja merupakan tujuan akhir di setiap usaha yang dilakukan baik secara individu, kelompok, maupun organisasi. Kinerja karyawan secara langsung berhubungan dengan produktivitas dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan adalah hasil atau dampak dari kegiatan individu selama periode waktu tertentu. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah disepakati (Yani dan Dwiyanti 2016). Seperti yang dikatakan oleh karyawan PT. Teknologi Perdana Indonesia yang berinisial CH pada tanggal 1 Mei 2020 di kantor PT. Teknologi Perdana Indonesia kinerja dari mereka itu mereka sendiri yang menentukan karena mereka tidak diberikan batas untuk mengambil orderan, semakin banyak mereka mendapatkan orderan semakin banyak pula hasil yang didapatkan oleh mitra.

Keberadaan transportasi dapat membantu roda pergerakan perekonomian suatu daerah, baik tingkat nasional maupun lokal. Kegunaan transportasi berperan vital dalam membantu penyaluran barang dan jasa jika dilihat dari era modernisasi saat ini, di mana segala sesuatu hal harus cepat dan juga tepat sasaran. Apalagi pada saat ini masyarakat modern sudah mengenal alat komunikasi yang sangat maju dan canggih seperti telepon pintar atau *smartphone* yang pada saat ini sangat mendukung segala aspek kehidupan.

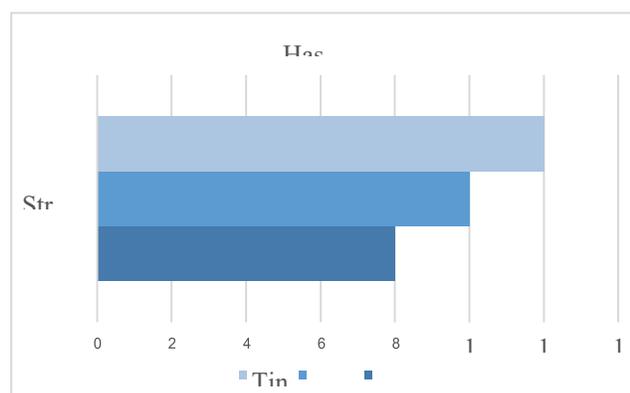
Namun hal itu juga tidak mendukung dengan kondisi psikologis seorang yang berprofesi sebagai ojek *online*, dikarenakan kerja yang mereka lakukan berkaitan dengan target yang mereka harus kejar dan hal itu bisa membuat seorang yang berprofesi sebagai ojek *online* menjadi stres dan mempengaruhi kinerja kerja mereka.

Tuntutan yang tinggi terhadap jasa ojek *online* dapat meningkatkan tingkat stres dalam pekerjaannya. Menurut Gibson dan Ivancevich (2001) stres dalam penampilan optimal adalah kondisi stres yang positif karena dapat mendorong para pekerja untuk bekerja pada tingkatan yang lebih tinggi, sedangkan stres karena terlalu sedikit dan terlalu banyak beban adalah kondisi stres yang negatif karena dapat menyebabkan menurunnya kinerja para pekerja tersebut. Hal itu ditunjukkan dengan hasil wawancara kepada DT pada tanggal 4 Mei 2020 di *basecamp* yang mengatakan bahwa mereka selalu menunggu orderan dengan gelisah, karena banyaknya ojol lain yang ada di kota Samarinda. Walaupun tarif dari Maxim termasuk tarif yang murah tetapi mereka tetap saja gelisah jika mereka tidak mendapatkan penumpang.

Oleh karena itu perusahaan harus mampu menjaga, memelihara dan mengembangkan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang berada di dalam perusahaan. Menurut Wright (2006) Manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif ditujukan bagi peningkatan kinerja perusahaan dengan memberikan kepuasan pada karyawan, pelanggan, inovasi, dan produktivitas sehingga pengelolaan SDM yang benar merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi/perusahaan.

Stres kerja dapat berakibat positif (*eustress*) yang diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi, namun pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan (Munandar, 2008). Dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku (Robbins, 2007). Gejala fisiologis mengarah pada perubahan metabolisme, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung sebagai akibat dari stres.

Ditinjau dari gejala psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, karena itulah “dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas” dari stres itu. Namun, stres muncul dalam keadaan psikologis lain, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda. Terbukti bahwa bila orang ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda dan berkonflik atau di tempat yang tidak ada kejelasan mengenai tugas, wewenang, dan tanggung jawab pemikul pekerjaan, stres dan ketidakpuasan akan meningkat. Sama halnya, makin sedikit kendali yang dipegang orang atas kecepatan kerja mereka, makin besar stres dan ketidakpuasan. Walaupun diperlukan lebih banyak riset untuk memperjelas hubungan itu, bukti mengemukakan bahwa pekerjaan-pekerjaan yang memberikan keragaman, nilai penting, otonomi, umpan balik, dan identitas pada tingkat yang rendah ke pemangku pekerjaan akan menciptakan stres dan mengurangi kepuasan serta keterlibatan dalam pekerjaan itu. Sedangkan gejala perilaku mencakup perubahan produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, juga perubahan kebiasaan makan, meningkatnya merokok, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur. Melalui hasil *screening* yang dilakukan oleh peneliti dengan dua skala yang meliputi skala stres dan kinerja kerja. Maka dapat diketahui gambaran sebaran data pada subjek penelitian secara umum di PT. Teknologi Perdana Indonesia sebagai berikut:

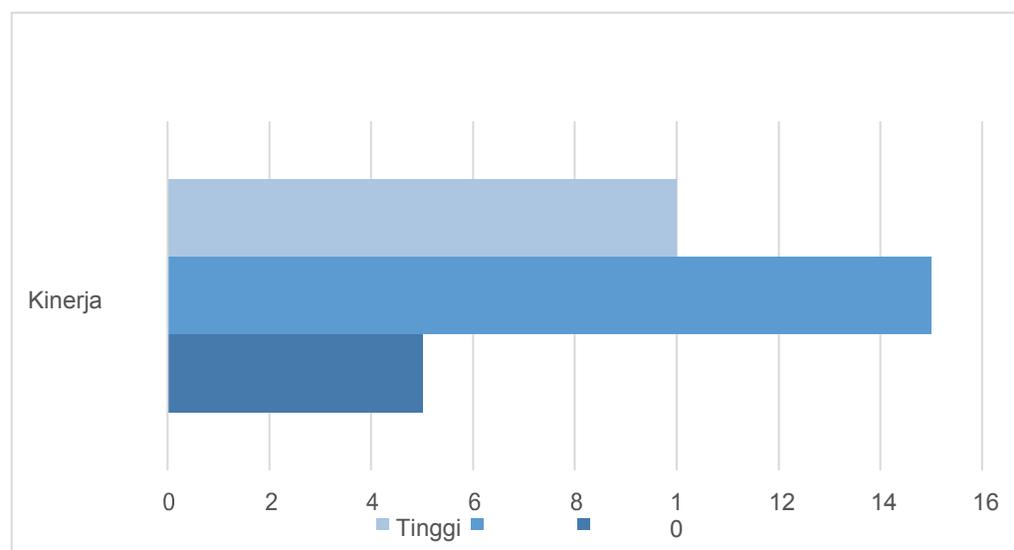


Gambar 1. Grafik Distribusi Hasil Penelitian Awal Mengenai Stres Kerja

Berdasarkan gambar grafik distribusi hasil penelitian awal mengenai stres kerja di PT. Teknologi Perdana Indonesia didapatkan hasil pengukuran norma untuk skala stres kerja dengan indikator tinggi mendapatkan hasil 12 dengan persentase sebesar 40%, indikator sedang mendapatkan hasil 10 dengan persentase sebesar 34 % dan indikator rendah mendapatkan hasil 12 dengan persentase sebesar 27 %.

Rivai (2008) mengemukakan kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranya dalam perusahaan. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Hasil observasi pada tanggal 05 Mei 2020 di *basecamp* menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang kurang konsisten. Hal tersebut di buktikan dengantingkat kualitas kinerja karyawan yang tidak stabil yang di sebabkan oleh lingkungan ruang produksi yang panas dan bising. Karyawan terlihat bekerja dalam tekanan dan tidak memilikikeleluasaan dalam bekerja.

Selanjutnya gambaran sebaran data pada skala kinerja karyawan secara umum



Gambar 2. Grafik Distribusi Hasil Penelitian Awal Mengenai Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar grafik distribusi hasil penelitian awal mengenai stres kerja di

PT. Teknologi Perdana Indonesia didapatkan hasil pengukuran norma untuk skala kinerja karyawan dengan indikator tinggi mendapatkan hasil 10 dengan persentase sebesar 34%, indikator sedang mendapatkan hasil 15 dengan persentase sebesar 50% dan indikator rendahmendapatkan hasil 5 dengan persentase 17%.

Rivai (2008) mengemukakan kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranya dalam perusahaan. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Hasil observasi pada tanggal 04 Mei 2020 di *bacecamp* kurang konsisten dari mitra. Hal tersebut dibuktikan dari terkadang mereka menolak untuk mengantar penumpang dikarenakan jauh dan tidak sesuai dengan harga yang tercantum.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 5 Mei 2020 di depan kantor PT. Teknologi Perdana Indonesia bapak NW menjelaskan bahwa terkadang mereka sama sekali tidak mendapatkan penumpang dikarenakan sudah begitu banyak pesaing sehingga bisa menurunkan kinerja karyawan. Menurut Siagan (2002) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Salah satu faktor yang sering di keluhkan pekerja adalah faktor lingkungan kerja yang kurang nyaman.

Menurut hasil penelitian (Sari, dkk, 2017) yang menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Biro Umum Sekda Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang nyaman baik dalam bentuk fisik meliputi, ruang kerja, peralatan kerja, kebersihan tempat kerja dan juga lingkungan kerja non fisik yang meliputi

hubungan antar pimpinan dengan bawahan serta hubungan antar sesama karyawan. Hal tersebut juga disampaikan dalam penelitian yang dilakukan (Rizki, dkk, 2016) yang menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat menimbulkan gejala stres yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang. Hal ini ditunjukkan dengan penerangan, kebersihan, dan kerapian yang berada dalam kondisi yang sangat baik sehingga berpengaruh terhadap stres kerja. Berdasarkan dari rangkaian permasalahan yang diuraikan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada Mitra di PT, Teknologi Perdana Indonesia Mitra Maxim”

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan di PT. Teknologi Perdana Mitra Maxim.

C. Tujuan Penelitian

Latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan di PT. Teknologi Perdana Mitra Maxim

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Manfaat Teoretis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan menambah pengetahuan dalam bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya kajian tentang citra perusahaan.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan kajian

pemikiran tentang sebagai bahan acuan bagi mahasiswa dalam mengembangkan penelitian selanjutnya dan juga memberikan sumbangan keilmuan yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. (khususnya pada mahasiswa-mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda).

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan kajian pemikiran tentang hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian untuk PT. Teknologi Perdana Indonesia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai & Basri, 2004; Harsuko 2011).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001). Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Menurut Gibson (1997), mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti: kualitas, efisiensi dan kriteria efektivitas kerja lainnya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2000), kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, pembatasan karyawan sesuai keahliannya serta mendapatkan bantuan perencanaan karier, serta terdapat umpan balik dari perusahaan.

Adapun kinerja menurut Rivai dan Basri (2005) adalah hasil atau tingkat

keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan beberapa uraian pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dari aktivitas dan perilakunya yang diarahkan untuk melaksanakan tugas sesuai jabatan dan deskripsi tugas yang telah ditetapkan organisasi, dilakukan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

2. Aspek-Aspek Kinerja Karyawan

Aspek-aspek kinerja menurut Robert dan John (2006), antara lain sebagai berikut :

- a. Kuantitas dari hasil, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan
- b. Kualitas dari hasil, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran
- c. Ketepatan waktu dari hasil, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan
- d. Kehadiran, yaitu ada tidaknya karyawan di dalam kantor ketika memasuki jam-jam kerja
- e. Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan karyawan melakukan kegiatan bersama-sama dengan karyawan lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan.

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek kinerja meliputi: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerjasama.

3. Faktor –faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Mathis dan Jackson (2009) juga menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi:

a. Kinerja Karyawan Individual

1) Faktor Kinerja Individual

Tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu yang ada bekerja meliputi: kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.

2) Motivasi Individual

Motivasi adalah keinginan dalam diri seorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak (Mathis dan Jackson, 2009). Konsep ekuitas dan harapan menunjukkan bahwa motivasi bersifat kompleks dan pribadi, tetapi strategi dan taktik.

Manajerial harus komprehensif agar dapat menyampaikan ekuitas dan harapan individu. Sebagai contoh, manajer harus menentukan apakah perilaku individual yang kurang memadai disebabkan oleh hubungan usaha-kinerja (kemampuan), hubungan kinerja rendah-penghargaan (kebijakan penghargaan yang tidak konsisten), atau nilai rendah (keinginan yang rendah akan penghargaan).

b. Hubungan Individual/Organisasi

Karena kondisi ekonomi jangka panjang sebagian besar organisasi mendasarkan pada usaha para karyawan yang memiliki kapabilitas yang sesuai dan motivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, organisasi yang telah berulang kali berhasil menunjukkan bahwa hubungan individual benar-benar berarti dan harus diatur dengan efektif (Mathis dan Jackson, 2009).

c. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional

Ketidakpuasan kerja muncul ketika harapan seseorang tidak terpenuhi. Interaksi individu dan pekerjaan menentukan tingkat kepuasan/ketidakpuasan kerja dan

komitmen organisasional. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan atau berkomitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk meninggalkan organisasi, mungkin lewat ketidakhadiran atau perputaran secara permanen (Mathis dan Jackson, 2009).

d. Retensi Sumber Daya Manusia

Upaya untuk mempertahankan karyawan telah menjadi persoalan utama dalam banyak organisasi. Mudah-mudahan, dengan perputaran yang lebih rendah, setiap individu yang dipelihara berarti berkurangnya satu orang yang harus direkrut, diseleksi, dan dilatih. Selain itu, kinerja organisasional dan individual ditingkatkan dengan kontinuitas karyawan yang mengetahui pekerjaan, rekan kerja, layanan dan produk organisasi mereka, serta pelanggan perusahaan tersebut. Selain itu, kontinuitas karyawan memberikan “kesan karyawan” yang lebih baik untuk menarik dan memelihara individu yang lain (Mathis dan Jackson, 2009).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor kinerja karyawan yaitu: kinerja karyawan individual, hubungan individual, kepuasan kerja dan komitmen organisasional, dan retensi sumber daya manusia

B. Stres Kerja

1. Definisi Stres Kerja

Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri. Pengertian lain menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya Handoko (dalam Hariyono, W. dkk., 2009).

Menurut Gibson Ivancevich (dalam Hermita, 2011) “Stres sebagai suatu tanggapan

adiktif, ditengahi oleh perdebatan individual atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang”.

Robbins (2006) mendefinisikan stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting.

Berdasarkan beberapa uraian pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang merupakan suatu tanggapan adiktif, ditengahi oleh perdebatan individual dan proses psikologis.

2. Aspek-Aspek Stres Kerja

Menurut Robbins (2006) aspek-aspek stres kerja meliputi tiga aspek, yaitu:

a. *Physiology* (Fisiologi)

Pertama fisiologis, hal ini dapat dilihat pada orang yang terkena stres antara lain adalah; sakit kepala, sakit punggung, otot terasa kaku, tekanan darah naik, serangan jantung, lelah atau kehilangan daya energi.

b. *Psychology* (psikologis)

Psikologis yang mencakup; depresi, mudah marah, gelisah, cemas, mudah tersinggung, marah-marah, bingung, dan kebosanan

c. Perilaku

Perilaku yang mencakup; mudah mempersalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak memenuhi janji, suka mencari kesalahan orang lain atau menyerang orang lain, meningkatnya frekuensi absensi, meningkatkan penggunaan minuman keras dan mabuk, tidur tidak teratur.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat memberikan beberapa efek pada gejala fisik, perilaku, maupun psikologi. Sehingga perlu adanya beberapa upaya yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi atau instansi untuk menghindari atau mengurangi tingkat stres pada karyawan. Sehingga proses kerja

sebuah instansi tidak terhambat.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Terdapat tiga faktor yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2008) terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja :

a. Faktor Organisasi

Faktor organisasi berpengaruh juga terhadap stres kerja karyawan di mana semua aktivitas di dalam perusahaan berhubungan dengan karyawan, seperti tuntutan kerja atau beban kerja yang terlalu berat, kerja yang membutuhkan tanggung jawab tinggi sangat cenderung mengakibatkan stres tinggi. Stres kerja yang dipengaruhi oleh faktor organisasi ini dapat diminimalisir, salah satunya dengan pemberian *reward* kepada karyawan yang berprestasi atau pada karyawan yang mampu menyelesaikan tugasnya sesuai *deadline* yang ditentukan. Menurut Cummings dan Worley (2005), *reward* organisasi merupakan insentif yang kuat yang mampu untuk meningkatkan karyawandan kinerja kelompok.

b. Faktor Lingkungan

Adanya lingkungan sosial turut berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan. Adanya dukungan sosial berperan dalam mendorong seseorang dalam pekerjaannya, apabila tidak adanya faktor lingkungan sosial yang mendukung maka tingkat stres karyawan akan tinggi. Cummings dan Worley (2005) menyatakan bahwa *team building* diarahkan untuk meningkatkan efektivitas kelompok dengan cara di mana anggota kelompok bekerja secara bersama-sama. *Team building* ini juga mampu untuk meningkatkan hubungan interpersonal dan interaksi sosial dalam kelompok.

c. Individu

Adanya faktor individu berperan juga dalam mempengaruhi stres karyawan. Dalam faktor individu kepribadian seseorang lebih berpengaruh terhadap stres pada karyawan. Kepribadian seseorang akan menentukan seseorang tersebut mudah mengalami stres atau tidak. Permasalahan pada faktor individu dapat dilakukan

dengan cara *Coaching*, *Mentoring*, dan *Counseling*. Hal ini dapat disesuaikan dengan kesiapan dan kemampuan perusahaan itu sendiri. Selain itu *Training* dan *Development* juga dapat dijadikan strategi bagi perubahan organisasi. Di mana perusahaan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan dalam bekerja melalui *training* atau pelatihan.

Berdasarkan ketiga faktor yang mempengaruhi stres kerja (Robbins dan Judge, 2008), kebersyukuran dapat digolongkan ke dalam faktor individu. Peterson dan Seligman (2004) memasukkan *gratitude* (kebersyukuran) merupakan salah satu karakter positif individu. Terdapat beberapa sumber stres yang memicu stres kerja karyawan seperti beban kerja, tekanan kerja, lingkungan kerja, dan sebagainya. Sumber stres yang memicu stres kerja tersebut sangat mempengaruhi kondisi fisik, emosi, serta perilakunya. Pada faktor individu, seseorang yang memiliki kepribadian yang senantiasa bersyukur maka lebih mudah dalam manajemen stres yang dirasakan dengan baik. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Emmons dan Stern (2013), yang menyatakan bahwa bersyukur banyak membawa dampak positif seperti memunculkan emosi-emosi positif yang dapat membantu seseorang dalam mengatasi stres sehari-hari dengan cara yang efektif.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu, organisasi, lingkungan dan individu.

C. Kerangka Pemikiran

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan baik itu dari pemberian gaji, pemberian beban tugas yang tidak menimbulkan tekanan yang berlebih pada karyawan agar tidak menimbulkan stres pada karyawan.

Kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (noun), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung

jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai & Basri, 2004; Harsuko 2011). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2001).

Menurut Suyadi (2008), Kinerja karyawan dapat dinilai atau diukur dengan beberapa aspek yaitu, efektivitas, wewenang dan tanggung jawab, disiplin, inisiatif dengan daya pikir.

Stres kerja dapat membantu atau merusak kinerja karyawan, tergantung seberapa besar tingkat stres itu. Pada saat stres rendah atau tidak ada pekerja pada umumnya bekerja pada tingkat prestasi yang dicapai pada saat itu. Jadi tidak ada dorongan untuk berprestasi lebih dari yang dilakukan selama ini. Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Akibatnya pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu prestasi kerja.

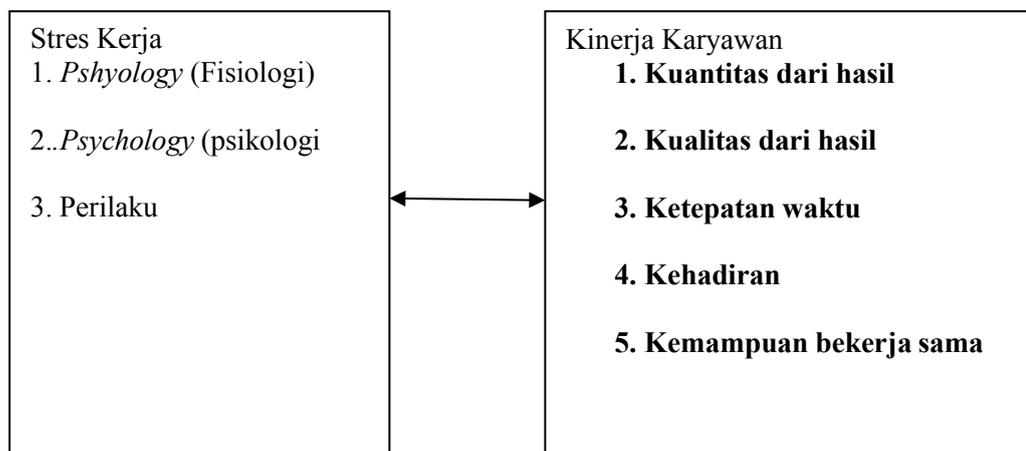
Menurut Gibson Ivancevich (dalam Hermita, 2011) “Stres sebagai suatu tanggapan aktif, ditengahi oleh perdebatan individual dan proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan(lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang”.

Robbins (2006) mendefinisikan stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Adapun aspek-aspek menurut (Robbins, 2006) yaitu, aspek fisiologis, psikologi dan perilaku.

Hubungan yang menunjukkan hubungan antara stres dan kinerja disebut model stres- kinerja. Dari model stres kinerja ini dapat disimpulkan beberapa poin penting, antara lain bila tidak ada stres, tantangan- tantangan kerja juga tidak ada, dan kinerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stres membantu

karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerja. Bila stres telah mencapai “puncak”, yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja. Akhirnya, bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan- keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling ekstrem, adalah kinerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau “melarikan diri” dari pekerjaan dan mungkin diberhentikan.

Berdasarkan dinamika permasalahan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa secara teoretis ada pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan sehingga untuk mempermudah pemahaman maka dalam penelitian ini dapat disusun kerangka sebagai berikut :



Gambar 3 Kerangka Konsep Penelitian

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian teoretis yang telah dikemukakan di atas, maka hipotesis awal dari penelitian ini, yaitu:

H1: Ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan

H0: Tidak ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode yang menjangkau data kuantitatif yaitu data yang dilukiskan dalam bentuk angka, menggunakan instrumen kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian kuantitatif (Wirawan, 2015). Menurut Sugiyono (2015), metode kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Keuntungan metode kuantitatif adalah dapat menjangkau data dari responden yang banyak jumlahnya, tersebar di berbagai tempat yang luas dalam waktu singkat. Data dilukiskan dalam bentuk angka sehingga mudah ditabulasi dan dianalisis serta generalisasinya tinggi (Wirawan, 2015).

Penelitian ini termasuk penelitian regresi, yaitu penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih, tanpa melakukan perubahan, tambahan atau manipulasi terhadap data yang memang sudah ada. Berdasarkan penelitian ini, peneliti menggunakan rancangan penelitian deskriptif dan regresi. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang berusaha untuk menjelaskan atau menerangkan suatu peristiwa berdasarkan data, sedangkan penelitian korelasional bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan antara dua fenomena atau lebih (Arikunto, 2010).

B. Identifikasi Variabel

1. Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y)
2. Variabel Bebas : Stres Kerja (X1)

C. Definisi Konseptual

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dari aktivitas dan perilakunya yang diarahkan untuk melaksanakan tugas sesuai jabatan dan deskripsi tugas yang telah ditetapkan organisasi, dilakukan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

2. Stres Kerja

Stres kerja adalah ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang merupakan suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perdebatan individual dan / atau proses psikologis.

D. Definisi Operasional

1. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Kinerja Karyawan diungkap dalam metode skala dengan menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Robert dan Jhon (2006) yaitu, kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

2. Stres Kerja

Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri. Pengertian lain menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya. Stres Kerja diungkap dalam metode skala dengan menggunakan aspek yang dikemukakan oleh (dalam Hariyono, W. dkk., 2009) yaitu: *Pshyology* (Fisiologi), *Psychology* (psikologis), perilaku.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Wirawan (2015) populasi adalah kumpulan individu orang atau objek yang menjadi fokus penelitian saintifik. Populasi penelitian umumnya mempunyai karakteristik atau sifat yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah mitra Maxim di PT. Teknologi perdana Mitra Maxim Samarinda yang berjumlah 300 orang Mitra

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2015). Dalam pengambilan sampel dari populasi yang berjumlah 150 karyawan tersebut, peneliti menggunakan *random sampling*. *Random sampling* suatu teknik pengambilan sampel atau elemen secara acak, di mana setiap elemen atau anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Sehingga dengan menggunakan *random sampling*, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 107 mitra

F. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode *try out* terpakai, *try out* terpakai atau uji-coba terpakai *sebagaimana* dijelaskan Hadi (2000) bahwa dalam *try out* atau uji-coba terpakai hasil uji-cobanya langsung digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dan tentu saja hanya data dari butir-butir yang sah saja yang dianalisis.

Adapun kelebihan dari *try out* terpakai ini cara pengambilan datanya hanya sekali dan hasil uji cobanya langsung digunakan untuk menguji hipotesis dan kelemahannya jika ditemukan banyak butir yang gugur maka harus dilakukan penyebaran ulang. Hal ini berarti bahwa item uji-coba skala dalam penelitian ini bersamaan dengan pelaksanaan penelitian yang sesungguhnya atau dengan maksud bahwa subjek yang dijadikan uji coba juga dipakai sebagai subjek penelitian.

Alasan peneliti menggunakan data penelitian *try out* terpakai dikarenakan keterbatasan waktu peneliti. PT. Teknologi Perdana mitra Maxim merupakan tempat peneliti berencana untuk melaksanakan pengambilan data Adapun alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penilaian modifikasi skala Likert dengan lima alternatif jawaban yang digunakan yaitu: sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Keempat skala tersebut juga terdiri dari dua kelompok aitem bagi setiap aspek atau gejala, yaitu aitem mendukung (*favorable*) dan aitem yang tidak mendukung (*unfavorable*). Rentang skor dalam skala ini dari 1-4. Pada aitem *favorable* sistem penilaiannya ialah SS = 4, S = 3, TS = 2, STS = 1. Pada aitem yang *unfavorable* dilakukan penilaian yang sebaliknya, yaitu SS = 1, S = 2, TS = 3, STS = 4 semantik. Penggunaan skala pada penelitian ini didasarkan atas karakteristik skala sebagai alat ukur psikologi sebagaimana ditemukan oleh Azwar (2016). Pengumpulan data di dalam penelitian ini menggunakan tiga macam skala, yaitu :

1. Kinerja Karyawan

Berdasarkan aspek Kinerja Karyawan yang dikemukakan oleh Robert dan Jhon (2006). Adapun Sebaran untuk skala Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 1

Tabel 1. Distribusi Aitem Skala Kinerja Karyawan

No.	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah Aitem		Jumlah
		Fav	Unfav	Fav	Unfav	
1.	Kuantitas Hasil	1,2,3	16,17,18	3	3	6
2.	Kualitas Hasil	4,5,6	19,20,21	3	3	6
3	Ketepatan waktu	7,8,9	22,23,24	3	3	6
4.	Kehadiran	10,11,12	25,26,27	3	3	6
5	Kerja Sama	13,14,15	28,29,30	3	3	6
Jumlah				15	15	30

2. Stres kerja

Berdasarkan dari tiga aspek yang dikemukakan oleh Luthans (2013). Adapun sebaran untuk skala stress kerja dapat dilihat dari Tabel 2

Tabel 2. Distribusi Aitem Skala Stres Kerja

No.	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah Aitem		Jumlah
		Fav	Unfav	Fav	Unfav	
1.	Fisik	1,2,3,4	13,14,15	4	4	8
2.	Psikologi	5,6,7,8	16,17,18,19	4	4	8

3.	Perilaku	9,10,11,12	20,21,22,23,24	4	4	8
Jumlah				12	12	24

G. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Menurut Azwar (2015) validitas berasal dari kata validitas yang mempunyai arti sampaisejauh mana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur seperti dikehendaki oleh tujuan pengukuran tersebut. Akurat dalam hal ini berarti tepat dan cermat sehingga apabila tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran maka dikatakan sebagai pengukuran yang memiliki validitas rendah. Uji validitas skala dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan korelasi *product moment* dari Pearson, dalam hal ini skala tersebut dinyatakan sah apabila r hitung > 0.300 .

2. Reliabilitas

Menurut Azwar (2015) reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability*. Suatu pengukuran yang mampu menghasilkan data yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (*reliable*). Walaupun istilah reliabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti konsistensi, keterandalan, keterpercayaan, kestabilan, keajegan, dan sebagainya, namun gagasan pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya. Reliabilitas alat ukur penelitian ini akan diuji menggunakan teknik uji reliabilitas yang dikembangkan oleh *Cronbach* yang disebut dengan teknik *Alpha Cronbach*.

Menurut Azwar (2015) maka suatu koefisien reliabilitas yang tingginya hanya 0.600, berarti bahwa 40 persen dari variasi perbedaan skor satu dengan yang lain bukanlah perbedaan yang sebenarnya melainkan hanya akibat variasi error. Oleh karena itu peneliti memberikan batasan bahwa apabila alat ukur dalam penelitian ini menghasilkan $\alpha > 0.600$ maka alat ukur tersebut dapat dinyatakan andal atau *reliable*. Dalam kasus skor yang digunakan untuk keputusan kelompok atau untuk keputusan yang bukan bersifat sangat

penting maka koefisien yang tidak setinggi itu pun masih dapat dianggap cukup berarti terutama apabila skor skala yang bersangkutan digunakan bersama-sama dengan hasil tes-tes lain dalam suatu perangkat pengukuran. Terutama apabila skor skala yang bersangkutan digunakan bersama-sama dengan hasil tes-tes lain dalam suatu perangkat.

3. Hasil Uji Validitas dan reliabilitas

Hasil uji validitas dan reliabilitas masing-masing skala diuraikan sebagai berikut:

a) Kinerja karyawan

Skala kelelahan kerja terdiri dari 30 butir dan terbagi atas empat aspek. Hasil analisis butir didapatkan dari r hitung > 0.300 dengan $N = 107$. Berdasarkan hasil uji validitas butir menunjukkan bahwa dari 30 butir yang valid.

Nama Variabel : Kinerja Karyawan

Nama Aspek 1 : kuantitas dari hasil

Nama Aspek 2 : Kualitas dari hasil

Nama Aspek 3 : Ketepatan waktu

Nama Aspek 4 : Kehadiran

Nama Aspek 5 : Kerja sama

Tabel 3. Sebaran Aitem Skala Kinerja Karyawan

Aspek	Aitem				Jumlah	
	Favorable		Unfavorable		Valid	Gugur
	Valid	Gugur	Valid	Gugur		
1	1,2,3	-	16,17,18	-	6	0
2	4,5,6	-	19,20,21	-	6	0
3	7,8,9	-	22,23,24	-	6	0
4	10,11,12	-	25,26,27	-	6	0
5	13,14,15	-	28,29,30		6	
Total	15	0	15	0	30	0

Tabel 4. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala Kinerja Karyawan (N=107)

Aspek	Jumlah Butir Awal	Jumlah Butir Gugur	Jumlah Butir Sahih	R Terendah - Tertinggi	Sig Terendah - Tertinggi
Kuantitas dari hasil	6	0	6	0.389-0.633	0.000-0.000
Kualitas dari hasil	6	0	6	0.358-0.771	0.000-0.000
Ketepatan waktu	6	0	6	0.402-0.547	0.000-0.000
Kehadiran	6	0	6	0.392-0.573	0.000-0.000
Kerja Sama	6	0	6	0.342-0.691	0.000-0.000

Uji validitas skala dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan korelasi *product moment*, dalam hal ini skala tersebut dinyatakan sahih apabila r hitung > 0.300 (Azwar, 2015). Sehingga dapat disimpulkan bahwa skala kelelahan kerja tersebut dinyatakan sahih.

Tabel 5. Rangkuman Analisis Keandalan Butir Skala Kinerja Karyawan (N=107)

Aspek	Alpha
Kuantitas dari hasil	0.677
Kualitas dari hasil	0.710
Ketepatan waktu	0.655
Kehadiran	0.674
Kerja sama	0.706
Total	0.705

Uji keandalan yang dilakukan dengan teknik *alpha cronbach's* dinyatakan reliabel jika nilai *alpha* > 0.600 (Azwar, 2015) dan didapatkan dari *alpha* = 0.705. sehingga dalam hal ini skala Kinerja Karyawan tersebut dinyatakan andal.

b) Skala Stres Kerja

Skala stres kerja terdiri dari 24 butir dan terbagi atas tiga aspek. Hasil analisis butir didapatkan dari r hitung > 0.300 dengan $N = 107$. Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari 24 butir terdapat 2 butir yang gugur dan 22 butir yang valid.

Nama Variabel : Stres Kerja

Nama Aspek 1 : Fisik
 Nama Aspek 2 : Psikologi
 Nama Aspek 3 : Perilaku

Tabel 6. Sebaran Aitem Skala Persepsi Dukungan Organisasi

Aspek	Aitem				Jumlah	
	<i>Favorable</i>		<i>Unfavorable</i>		Valid	Gugur
	Valid	Gugur	Valid	Gugur		
1	1,3,4	2	13,14,15,16	-	7	1
2	5,6,7,8	-	17,18,19,20	-	8	0
3	9,10,11	12	21,22,23,24	-	7	1
Total	10	2	12	-	22	2

Tabel 7. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala Stres Kerja (N=107)

Aspek	Jumlah Butir Awal	Jumlah Butir Gugur	Jumlah Butir Sahih	R Terendah - Tertinggi	Sig Terendah - Tertinggi
Fisik	8	1	7	0.341-0.753	0.000-0.000
Psikologis	8	0	8	0.346-0.663	0.000-0.000
Perilaku	8	1	7	0.333-0.594	0.000-0.000

Uji validitas skala dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan korelasi *product moment*, dalam hal ini skala tersebut dinyatakan sah apabila r hitung $>$ 0.300 (Azwar, 2015). Sehingga dapat disimpulkan bahwa skala kelelahan kerja tersebut dinyatakan sah

Tabel 8. Rangkuman Analisis Keandalan Butir Skala (N=107)

Aspek	Alpha
Fisik	0,711
Psikologi	0,688
Perilaku	0,675
Total	0.728

Uji keandalan yang dilakukan dengan teknik *alpha cronbach's* dinyatakan reliabel jika nilai $\alpha >$ 0.600 (Azwar, 2015) dan didapatkan dari $\alpha = 0.728$. sehingga dalam hal ini skala persepsi dukungan organisasi tersebut dinyatakan andal.

H. Teknik Analisa Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi dan SPSS versi 24 akan tetapi sebelum dilakukan uji analisis hipotesis terlebih dahulu akan diadakan uji asumsi terdiri dari:

1. Uji Normalitas.

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk mempengaruhi apakah dalam sebuah model regresi, nilai residu yang regresi mempunyai distribusi yang normal. Jika distribusi dari nilai-nilai residual tersebut tidak dapat dianggap terdistribusi normal, maka dikatakan ada masalah terhadap asumsi normalitas (Santoso, 2015)

2. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linier tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

3. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar-variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (mitikol). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Santoso, 2015)

4. Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka hal tersebut homoskedastisitas. Namun jika varians berbeda, disebut sebagai heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Susanto, 2015)

5. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Secara praktis, bias dikatakan bahwa nilai residu yang ada tidak berkorelasi satu dengan yang lain. Jika terjadi korelasi, maka di namakan problem autokorelasi. Tentu saja model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi (Santoso, 2015).

Pada analisis regresi ini akan dapat diketahui pengaruh dan kemampuan prediksi variabel bebas (persepsi dukungan organisasi, beban kerja) terhadap variabel terikat (kelelahan kerja). Uji statistik dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) versi 23.0 for windows.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Teknologi Perdana Mitra Maxim terletak di jalan D.I Panjaitan Ruko Citra Land Kelurahan Sungai Pinang Dalam Kecamatan Samarinda Utara. Individu yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah Para Mitra Maxim *Bike*.

Penentuan subjek penelitian dilakukan dengan menggunakan *random sampling*, sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 107 mitra. Karakteristik subjek penelitian di PT. Teknologi Perdana Mitra Maxim Samarinda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Karakteristik Subjek Berdasarkan Usia

No	Usia	Kategori	Jumlah	Persentase
1	19-39 Tahun	Dewasa Awal	88	82.25
2	40-60 Tahun	Dewasa Madya	19	17.75
Jumlah			107	100

Berdasarkan tabel 9 tersebut dapat diketahui bahwa subjek penelitian di PT. Teknologi Perdana Mitra Maxim Samarinda yaitu mitra dengan usia 19-39 tahun (dewasa awal) berjumlah 88 mitra (82.25 persen) dan mitra dengan usia 40-60 tahun (dewasa madya) berjumlah 19 mitra (17.75 persen). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa subjek penelitian di PT. Teknologi Perdana MitraMaxim Samarinda didominasi oleh mitra dengan usia 19-39 yaitu sebesar 82.25 persen.

Tabel 10. Karakteristik Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	88	82,25
2	Perempuan	19	17,75
Jumlah		107	100

Berdasarkan tabel 10 tersebut dapat diketahui bahwa subjek penelitian di PT. Teknologi Perdana Mitra Maxim yaitu mitra dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 88 mitra (82.25 persen) dan mitra dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 19 guru (17,75). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa subjek penelitian di PT. Teknologi Perdana Mitra Maxim didominasi oleh mitra dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 82.25 persen.

2. Hasil Uji Deskriptif

Deskriptif data digunakan untuk menggambarkan kondisi sebaran data pada mitra di PT. Teknologi Perdana Mitra Maxim Samarinda. Mean empiris dan mean hipotesis diperoleh dari respons sampel penelitian melalui tiga skala penelitian yaitu skala kelelahan kerja, persepsi dukungan organisasi dan beban kerja.

Kategori berdasarkan perbandingan mean hipotetik dan mean empirik dapat langsung dilakukan dengan melihat deskriptif data penelitian. Menurut Azwar (2016) pada dasarnya interpretasi terhadap skor skala psikologi bersifat normatif, artinya makna skor terhadap suatu norma (mean) skor populasi teoritik sebagai parameter sehingga alat ukur berupa angka (kuantitatif) dapat diinterpretasikan secara kualitatif. Acuan normatif tersebut memudahkan pengguna memahami hasil pengukuran. Setiap skor mean empirik yang lebih tinggi secara signifikan dari mean hipotetik dapat dianggap sebagai indikator tingginya keadaan kelompok subjek pada variabel yang diteliti, demikian juga sebaliknya. Berikut mean empirik dan mean hipotesis penelitian ini.

Tabel 11. Mean Empiris dan Mean Hipotesis

Variabel	Mean	SD	Mean	SD	Status
	Empirik	Empirik	Hipotetik	Hipotetik	
Kinerja Karyawan	103.67	5.834	75	15	Tinggi
Stres Kerja	82.50	6.117	55	11	Tinggi

Sumber Data: Lampiran Hal. ()

Melalui tabel 11 diketahui gambaran sebaran data pada subjek penelitian secara

umum pada karyawan di PT. Teknologi Perdana Mitra Maxim Samarinda Berdasarkan hasil pengukuran melalui skala kinerja karyawan yang telah terisi diperoleh mean empirik 103.67 lebih tinggi dari mean hipotetik 75 dengan kategori tinggi. Hal ini membuktikan bahwa subjek berada pada kategori tingkat kinerja yang tinggi. Adapun sebaran frekuensi data untuk skala tersebut sebagai berikut:

Tabel 12. Kategorisasi Skor Skala Kinerja Karyawan

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	Persentase
$X \geq M + 1.5 SD$	≥ 97.5	Sangat Tinggi	93	86.9
$M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD$	82.5 – 96.5	Tinggi	14	13.1
$M - 0.5 SD < X < M + 0.5 SD$	67.5– 81.5	Sedang	0	0
$M - 1.5 SD < X < M - 0.5 SD$	52.5 – 66.5	Rendah	0	0
$X \leq M - 1.5 SD$	≤ 52.5	Sangat Rendah	0	0

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 12, maka dapat dilihat bahwa mitra di PT.

Teknologi Perdana Mitra Maxim Samarinda memiliki rentang nilai skala kinerja karyawan yang berada pada kategori tinggi dengan rentang nilai ≥ 97.5 dan frekuensi sebanyak 93 mitra dengan persentase 86.9 persen. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Teknologi Perdana Mitra Maxim Samarinda memiliki tingkat kelelahan kerja yang tinggi.

Pada skala stres kerja yang telah terisi diperoleh mean empirik 52.50 lebih tinggi dari mean hipotetik 55 dengan kategori tinggi. Hal ini membuktikan bahwa subjek berada pada kategori tingkat stres kerja tinggi. Adapun sebaran frekuensi data untuk skala tersebut sebagai berikut:

Tabel 13. Kategorisasi Skor Skala Stres Kerja

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	Persentase
$X \geq M + 1.5 SD$	≥ 71.5	Sangat Tinggi	103	96.3
$M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD$	60.5 –70.5	Tinggi	2	1.9
$M - 0.5 SD < X < M + 0.5 SD$	49.5 – 59.5	Sedang	2	1.9

$M - 1.5 SD < X < M - 0.5 SD$	38.5 – 48.5	Rendah	0	0
$X \leq M - 1.5 SD$	≤ 38.5	Sangat Rendah	0	0

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 13, maka dapat dilihat bahwa mitra di PT. Teknologi Perdana Mitra Maxim Samarinda memiliki rentang nilai skala stres kerja yang berada pada kategori tinggi dengan rentang nilai ≥ 71.5 dan frekuensi sebanyak 103 dengan persentase 96.3 persen. Hal tersebut menunjukkan bahwa stres kerja di PT. Teknologi Perdana Mitra Maxim Samarinda memiliki tingkat stres kerja yang tinggi.

3. Hasil Uji Asumsi

Langkah awal yang dilakukan peneliti sebelum dilakukannya pengujian hipotesis yaitu terlebih dahulu peneliti melakukan uji asumsi berupa uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, uji homoskedastisitas, dan uji autokorelasi sebagai syarat dalam menentukan analisis data apa yang akan dipergunakan di dalam penelitian ini yaitu apakah statistik parametrik atau non-parametrik.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah alat uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residu dari regresi mempunyai distribusi yang normal. Jika distribusi dari nilai-nilai residual tersebut tidak dapat dianggap terdistribusi normal, maka dikatakan ada masalah terhadap asumsi normalitas (Santoso, 2015). Adapun kaidah yang digunakan dalam uji normalitas adalah jika $p > 0.05$ maka sebaran datanya normal, sebaliknya jika $p < 0.05$ maka sebaran datanya tidak normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

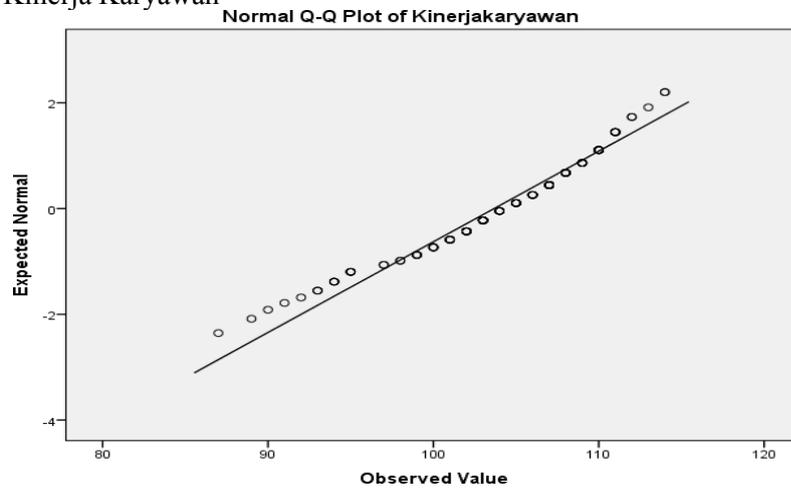
1) *Table test of normality*

Tabel 14. Hasil Uji Normalitas

Variabel	KolmogorovSmirnov	P	Keterangan
Kinerja Karyawan	0.090	0.034	Tidak Normal
Stres Kerja	0.197	0.000	Tidak Normal

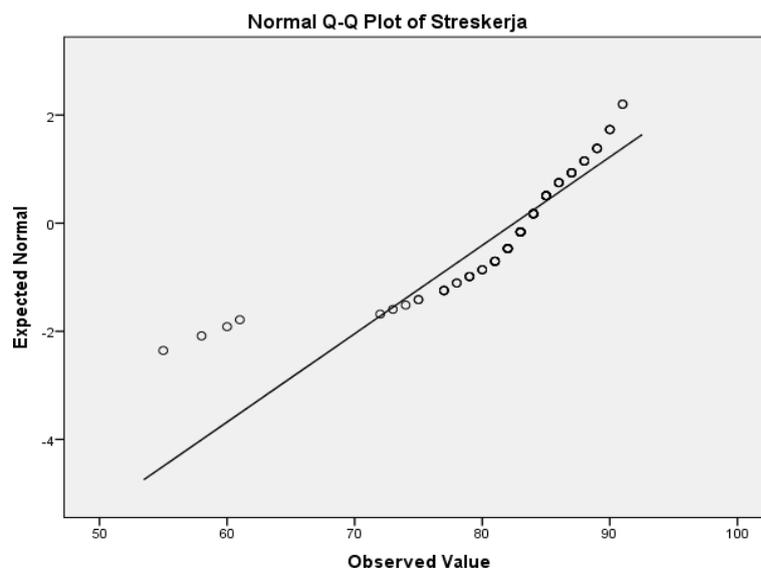
2) Q-Q Plot

a) Kinerja Karyawan



Gambar 4. Q-Q Plot Kinerja Karyawan

b) Persepsi Stres Kerja



Gambar 5. Q-Q Plot Stres Kerja

Berdasarkan tabel 14 di atas maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel kinerja karyawan menghasilkan nilai $Z = 0.090$ dan $p = 0.034$. Hasil uji normalitas berdasarkan kaidah menunjukkan bahwa sebaran butir-butir kinerja karyawan adalah tidak normal.
- 2) Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel stres kerja menghasilkan nilai $Z = 0.197$ dan $p = 0.000$. Hasil uji normalitas berdasarkan

kaidah menunjukkan bahwa sebaran butir-butir stres kerja adalah tidak normal.

Berdasarkan tabel 14 maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yaitu kinerja karyawan dan stres kerja memiliki sebaran data yang tidak normal, dengan demikian analisis data secara parametrik tidak dapat dilakukan karena tidak memenuhi sebagai salahsatu syarat atas asumsi normalitas sebaran data penelitian.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji linieritas dapat juga untuk mengetahui taraf penyimpangan dari linieritas hubungan tersebut. Adapun kaidah yang digunakan dalam uji linieritas hubungan adalah bila nilai *deviant from linierity* yaitu jika $p > 0.05$ maka hubungan dinyatakan linier. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 15. Hasil Uji Linieritas Hubungan

Variabel	F Hitung	F Tabel	P	Keterangan
Kinerja Karyawan – Stres Kerja	1.332	1.66	0.082	Linier

Sumber Data: Lampiran Hal. (151-152)

Berdasarkan tabel 22 di atas maka dapat disimpulkan bahwa:

1) Berdasarkan tabel 25 di atas maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji linearitas antara variabel stres kerja dengan motivasi kerja menunjukkan nilai *deviation from linearity* $F \text{ hitung} = 1.332 < F \text{ tabel} = 1.66$ dan $p = 0.082 > 0.05$. Hal ini menunjukkan hubungan antara variabel stres kerja dengan motivasi kerja dinyatakan linear.

4. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji *kendall's tau_b*. Uji *kendall's tau_b* digunakan jika data tidak lulus uji asumsi parametrik, dalam penelitian ini yang tidak lulus ialah uji normalitas sehingga data tersebut harus menggunakan uji asumsi non-parametrik yaitu uji hipotesis *kendall's tau_b*. Adapun kaidah yang digunakan dalam uji

kendall's tau_b adalah bila nilai $p < 0.05$, maka data dinyatakan signifikan. Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar korelasi, peneliti menggunakan pedoman pada tabel berikut:

Tabel 16. Interpretasi Koefisien Korelasi

Nilai Koefisien	Keterangan
0.00 – 0.199	Korelasi Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Korelasi Rendah
0.40 – 0.599	Korelasi Sedang
0.60 – 0.799	Korelasi Kuat
0.80 – 1.000	Korelasi Sangat Kuat

Berdasarkan hasil pengujian atas variabel stres kerja dengan motivasi kerja didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 17. Tabel Korelasi Kendall's tau_b

Variabel	R	P
Stres Kerja – kinerja karyawan Kerja	0.281	0.046

Sumber Data: Lampiran Hal. ()

Berdasarkan tabel 16, maka dapat diketahui bahwa nilai korelasi *kendall's tau_b* didapatkan $r = 0.281$ dan $P = 0.046$ ($P < 0.50$) yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang rendah antara kinerja karyawan dengan stres kerja pada karyawan di PT. Teknologi perdana Mitra Maxim Samarinda. Sehingga dengan demikian hipotesis penelitian ini diterima.

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan pada mitra di PT. Teknologi Perdana Mitra Maxim Samarinda. Teknik penelitian menggunakan penelitian kuantitatif di mana data akan didapatkan melalui penyebaran angket yang diberikan kepada responden yaitu mitra Maxim bike yang dijadikan sampel dengan jumlah sebanyak 107 mitra.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji korelasi *Kendall's tau_b* antara kinerja karyawan dengan stres kerja di dapatkan nilai $r = 0.281$, dan $P = 0.046$ ($P < 0.50$). Hal tersebut menunjukkan terdapat hubungan rendah antara kinerja karyawan dengan stres kerja pada mitra di PT. Teknologi Perdana Mitra Maxim Samarinda, yang berarti semakin tinggi stres kerja yang dimiliki maka semakin rendah kinerja karyawan yang dimiliki mitra dan begitu juga sebaliknya, semakin rendah stres kerja yang dimiliki maka kinerja karyawannya juga semakin rendah. Sehingga dengan demikian hipotesis data penelitian H1 diterima, yang artinya ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Komarudin (2018), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian serupa Hulaifah (2012) yang mengungkapkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Sasono (2004) mengungkapkan bahwa stres mempunyai dampak positif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan.

Hal ini di dukung oleh hasil wawancara peneliti dengan salah satu mitra Maxim bapak berinisial DF yang mengungkapkan bahwa bekerja di Maxim perlu usaha yang kuat untuk mendapatkan pelanggan, jika tidak dapat pelanggan tidak akan mendapatkan penghasilan karena di Maxim tidak ada pencapaian maksimum untuk mendapatkan insentif. Sehingga tidak adanya insentif yang diberikan maka para mitra selalu mengambil orderan agar mendapatkan penghasilan. Oleh sebab itu, membuat kebanyakan para mitra merasa stres jika mendapatkan orderan terlalu banyak dikarenakan jarak tempuh yang dilalui mitra dari penumpang satu dan penumpang lainnya ada yang berjauhan dan ada pula yang berdekatan, dan terkadang mitra tidak dapat makan siang dengan baik, dikarenakan harus mengambil orderan sebanyak mungkin.

Menurut Higgins (1998) bahwa terdapat hubungan langsung antara stres dan kinerja, sejumlah besar riset telah menyelidiki hubungan stres kerja 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 cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, adalah suatu rangsangan sehat yang mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Adanya hubungan tersebut dapat terjadi dikarenakan salah satu faktor yang mendukung kinerja karyawan salah satunya yaitu psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan inovasi dari Mangkunegara (2006) .

Masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia merupakan satu hal yang dianggap penting dalam perusahaan. Salah satu permasalahan di organisasi adalah stres kerja. Faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar kinerja sumber daya manusianya baik adalah adanya stres kerja pada karyawan. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya (Robbins, 2001),

Berdasarkan hasil wawancara salah satu mitra Maxim berinisial KL yang mengatakan bahwa jika pelanggan memesan orderan dan jarak tempuh lumayan jauh dan pada saat mitra sudah sampai di tempat tujuan nomor pelanggan yang di hubungi tidak aktif (pesanan fiktif) itu yang membuat terkadang mitra merasa makin termotivasi untuk mengambil orderan. Pernyataan dari mitra Maxim diperkuat dari penelitian dari Mariskha Z (2011) dampak positif dari stres kerja adalah dapat memicu perkembangan karier karena stres bisa digunakan sebagai motivator juga untuk memacu peningkatan kinerja karyawan.

Stres akibat pekerjaan terdiri dari tiga aspek yaitu stres kerja fisiologis, psikologis dan perilaku (Robbins, 2006). Secara fisiologis stres kerja dapat terlihat dari fisik seperti sakit kepala dan lain-lain. Hal tersebut dapat mempengaruhi keadaan seseorang untuk mendapatkan motivasi karena motivasi tidak saja berlaku pada kebutuhan-kebutuhan materi, penghargaan, dan aktualisasi diri tetapi juga pada tingkat kebutuhan fisiologi dan keamanan (Rizkiyani, 2012). Kebutuhan yang bersifat fisiologis dapat menjadi salah satu penentu seseorang mendapatkan motivasi dalam bekerja. Stres dapat berdampak positif dan

juga dapat berdampak negatif, seperti dijelaskan pada hukum Yerkes Podson yang menyatakan hubungan antara stres dengan kinerja seperti huruf U terbalik menurut (Handoko, 2008).

Salah satu dampak stres secara psikologis adalah dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan di mana kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Dampak dari kepuasan kerja nantinya akan dikaitkan dengan beberapa *output* yang dihasilkan, salah satunya adalah dengan kinerja (prestasi kerja) di mana kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang/sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing guna mencapai suatu tujuan. Ukuran kinerja ini dapat dilihat berdasarkan tingkat efisiensi dan efektivitas yang dicapai oleh perusahaan (Noor, dkk, 2016).

Simpulan dalam penelitian ini adalah bahwa penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan mitra Maxim di mana H1 diterima dan H0 ditolak. Dalam penelitian ini peneliti menyadari masih memiliki kekurangan dan kelemahan seperti masih ada faktor lain atau variabel yang lebih tepat yang dapat dikaitkan pada variabel kinerja karyawan. Populasi dan sampel yang belum tepat untuk menjadi objek dalam penelitian ini, dan variasi yang begitu besar, contohnya perbedaan umur, jenis kelamin. Penelitian bertujuan untuk melihat bagaimana hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan. Pada hasil penelitian ini, data yang didapatkan tidak terdistribusi normal sehingga peneliti menggunakan uji nonparametrik untuk analisis lanjutan dalam penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: terdapat hubungan signifikan dan positif antara stres kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Teknologi Perdana Mitra Maxim Samarinda.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan hasil yang diperoleh, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut

1. PT. Teknologi Perdana Indonesia Mitra Maxim

Bagi PT. Teknologi Perdana Indonesia Mitra Maxim, diharapkan bagi perusahaan untuk menjadikan penelitian ini sebagai bahan bacaan dan memahami pentingnya kinerja karyawan dan stres kerja untuk lebih memberikan kesempatan bagi para mitra agar diberikan pelatihan khusus bagaimana cara menghadapi stres kerja di luar lapangan contohnya seperti pelatihan bagaimana cara menghadapi dan mengelola stres, pelatihan teknik relaksasi lingkungan. terkhusus untuk mitra *bike*. Agar mereka mampu mengatasi stres mereka di saat tuntutan kinerja mereka yang tinggi.

2. Bagi Para Mitra Maxim

Bagi para mitra Maxim sebaiknya dalam proses bekerja tetap memiliki kinerja kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan menggapai kesuksesan dalam bekerja. Peneliti memberikan saran kepada para mitra untuk menjaga kondisi psikisnya agar terhindar dari pemicu-pemicu stres. Para mitra diharapkan Lebih meningkatkan ide-ide wirausaha secara mandiri, contohnya bisa mendaftarkan diri sebagai ojek *online* di perusahaan ojek *online* lainnya, membuka toko, menjual sembako, dan sebagainya. Agar dapat meningkatkan penghasilan dari mitra itu sendiri dan berpikir positif terhadap rezeki yang telah diberikan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan tema yang sama mengenai variabel Kinerja karyawan, diharapkan dapat menggunakan atau memilih

variabel lain yang lebih tepat untuk menyandingkan dengan variabel stres kerja, contohnya kepuasan kerja, konflik kerja, motivasi kerja, komunikasi organisasi. Kemudian diharapkan juga dimasa yang akan datang, peneliti selanjutnya dapat menyempurnakan hasil penelitian dengan memperdalam latar belakang masalah, dan menggunakan alat ukur yang sesuai dengan kondisi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara ,2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. PT, Remaja Rosdakarya.
- Anoraga & Widiyanti. 1993. *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka cipta
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2001), *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan validitas*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar Cummings & Worley. (2005). *Organizational Development & Change*. Mason:Mc Graw Hill.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT BukuSeru Emmons,
- R.A., & Stern, R. (2013). Gratitude as a psychotherapeutic intervention. *Journal of Clinical Psychology*, 69(8), 846-855
- Evanjeli, A. L. (2012). *Hubungan Antara Stres, Somatisasi Dan Kebahagiaan*. Laporan Penelitian (hal. 1-26). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada
- Gibson, James L. 1997. *Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Hadi, Sutrisno. 2000. *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Andi Yogyakarta Handoko, T. Hani, 2009 “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Cetakan IX Jilid I BPFE UGM, Yogyakarta
- Hamdanunsera. (2018). *Indusri 4.0: Pengaruh Revolusi pada Kewirausahaan Demi Kemandirian Ekonomi*.Jurnal Nusamba 3(2),2-4
- Hermita. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Makassar: FE-UNHAS.
- Harsuko 2011, *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan PemberdayaanSDM*, UB Press, Malang.
- Mathis, Robert.L dan Jackson, John H, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta
- Mathis dan Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta:
- Peterson, C.& Seligman, M.E.P (2004). *Character strengths and virtues; A handbook and classification*. New York: Oxford University Press, Inc.

- Rivai dan Basri. 2004. *Manfaat Penilaian Kinerja*. Jurnal <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2004/04/penilaian-kinerja-karyawan-definisi.html>
- Rivai Veithzal, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Rizki, Muahammad,. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 41 No.1.diakses dari administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Rivai Veithzal, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Indonesia : PT Macanan Jaya.Robbins SP, dan Judge.2008. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sari, Indah L,. (2017). *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. WENANGCEMERLANG PRESS*.JurnalEMBA Vol.5 No.3, Hal.4445-4454. Diakses dari <https://ejournal.unsrat.ac.id>
- Santoso, Singgih. (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta : PT ElexMediaKomputindo.
- Sarafino, E. P. (1998). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions, Third Edition*. USA: John Willey & Sons, Inc
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta:MandarMaju.
- Siagian, S. P. (2002). *Meningkatkan produktivitas kerja*. Jakarta: Rineka CiptaSugiyono (2015). *Metode penelitian manajemen*, Bandung, Alfabeta.
- Suyadi, Prawirosentono. 2008. *Manajemen Sumber daya manusia kebijakankinerja karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Susanto, Ahmad. 2015. *Teori belajar dan pembelajaran di sekolah dasar*. Jakarta:Prenadamedia Group.
- Wirawan. (2015). *Manajemen sumber daya manusia indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN

Lampiran 1. *Blueprint* Skala Pengukuran

BLUEPRINT SKALA PENGUKURAN

Variabel	Aspek	Item	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Kinerja karyawan	1. Kuantitas dari hasil	1. Saya mengerjakan pekerjaan, seberapa pun banyaknya saya kerjakan dengan baik. 2. Saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan rencana kerja harian saya 3. Saya mengerjakan pekerjaan saya semampu mungkin sesuai dengan target saya	1. Saya menyelesaikan tugas saya lebih dari target yang di tetapkan 2. Saya kurang bertanggung jawab dalam tugas saya 3. Saya tidak mampu memahami tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab saya
	2. Kualitas dari hasil	1. Saya bersungguh sungguh mengerjakan pekerjaan yang	1. Saya tidak memiliki inisiatif tanpa adanya

		<p>diberikan kepada saya dengan penuh tanggung jawab</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Saya menggunakan berbagai fasilitas teknologi untuk menunjang pekerjaan saya 3. Sebelum bekerja saya memperhitungkan hambatan dan kemungkinan kesalahan yang akan ditemui dalam pekerjaan itu. 	<p>orderan</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Saya adalah orang yang ceroboh dan kurang teliti 3. Saya mengerjakan tugas tidak sesuai dengan prosedur yang ada
	3. Ketepatan waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya memperhatikan target penyelesaian pekerjaan saya dengan target yang telah saya direncanakan 2. Pekerjaan yang saya kerjakan tepat waktu sesuai keinginan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya sering mendapatkan peringatan karena pekerjaan saya 2. Pekerjaan saya tidak memuaskan bagi pelanggan saya 3. Saya merasa

		3. Waktu luang saya, saya manfaatkan untuk menyelesaikan pekerjaan saya agar cepat selesai	Tidak mampu menyelesaikan pekerjaan saya
	4. Kehadiran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketika jam kerja, saya berada di <i>basecamp</i> 2. Saya datang dan pulang bekerja sesuai dengan target yang saya ditentukan. 3. Saya selalu mengambil orderan yang masuk setiap hari 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya jarang hadir pada jam kerja 2. Saya kurang aktif untuk mengambil orderan 3. Saya lebih banyak memanfaatkan jam kerja untuk merokok dan mengobrol
	5. Kemampuan bekerja sama	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya tetap mengambil orderan walaupun jarak tempuh yang cukup jauh 2. Saya melakukan kerja sama sesama <i>driver</i> untuk 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya tidak mampu berkomunikasi dengan sesama driver 2. Saya tidak senang bergabung dengan <i>driver</i> lain

		<p>mempermudah pekerjaan saya.</p> <p>3. Saya selalu mengkonfirmasi kepada pelanggan sebelum memulai pekerjaan</p>	<p>3. Saya jarang menghubungi pelanggan untuk konfirmasi orderan pelanggan</p>
Stres kerja	1. Fisik	<p>1. Detak jantung saya tetap normal meskipun diburu target</p> <p>2. Saya merasa tetap menikmati pekerjaan yang ada meskipun menghadapi berbagai kendala</p> <p>3. Detak jantung saya tetap stabil meskipun penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu</p> <p>4. Saya tidak pernah pusing meskipun hasil pekerjaan belum memenuhi target</p>	<p>1. Detak jantung saya terasa lebih cepat ketika pekerjaan saya mendekati target yang diberikan</p> <p>2. Kepala saya akan sakit ketika pekerjaan saya sudah lama dikerjakan namun belum menunjukkan hasil yang berarti</p> <p>3. Saya merasa detak jantung</p>

			<p>saya meningkat ketika saya belum bias mencapai target yang diberikan</p> <p>4. Rasa sakit kepala saya mudah muncul ketika tidak segera menemukan solusi dalam menghadapi kendala dalam pekerjaan</p>
	2. Psikologis	<p>1. Saya tidak merasa cemas ketika pekerjaan saya melebihi <i>job desk</i> (diluar pekerjaan driver)</p> <p>2. Saya tetap santai meskipun banyak tugas yang harus selesai dalam waktu singkat</p> <p>3. Saya tidak</p>	<p>1. Jenis pekerjaan yang monoton membuat saya merasabosan</p> <p>2. Saya tergesa-gesa ketika banyak tugas yang harus selesai dalam waktu singkat</p>

		<p>merasa cemas karena kurangnya koordinasi dalam pekerjaan</p> <p>4. Saya berusaha mencari solusi dari masalah pekerjaan yang dihadapi secepatnya</p>	<p>3. Saya tidak mudah menerima permintaan maaf dari orang lain atas kesalahan yang dikerjakan dalam menyelesaikan pekerjaan</p> <p>4. Waktu pekerjaan yang tidak menentu membuat saya merasabosan</p>
	3. Perilaku	<p>1. Saya mampu menunjukkan produktivitas kerja yang optimal meskipun sedang ada masalah</p> <p>2. Saya selalu berusaha tenang</p>	<p>1. Produktivitas kerja saya menurun karena kurangnya kesejahteraan <i>driver</i></p> <p>2. Saya merasa sulit mengawali</p>

		<p>dan puas terhadap hasil kerja yang telah diselesaikan</p> <p>3. Kebutuhan tidur saya tetap terpenuhi sesuai anjuran kesehatan meski ada masalah dalam penyelesaian pekerjaan</p> <p>3. Saya berusaha mencari solusi dari masalah pekerjaan yang dihadapi secepatnya</p>	<p>tidur dan bangun awal ketika target tidak terpenuhi</p> <p>3. Persaingan dalam lingkungan kerja yang tidak sehat mengakibatkan penurunan produktivitas kerja saya</p> <p>4. Pekerjaan yang tidak segera diselesaikan membuat saya merasa gelisah</p>
--	--	--	---

IDENTITAS PARTISIPAN

(Identitas ini hanya untuk data, bukan untuk disebarluaskan)

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

INSTRUKSI

Silahkan Anda baca uraian di bawah ini dengan hati-hati dan tentukan pendapat Anda mengenai pernyataan tersebut dengan memilih salah satu dari empat alternative jawaban yang tersedia. Dalam pernyataan ini terdapat sejumlah pernyataan yang Anda alami dalam kehidupan pekerjaan Anda sehari-hari. Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan keadaan Anda dengan cara memberikan tanda silang (X) pada salah satu kolom yang sesuai dengan yang Anda rasakan. Dalam hal ini tidak ada jawaban yang salah, apapun jawaban Anda adalah benar dan tidak akan dinilai salah. Yang terpenting adalah Anda memberikan jawaban yang jujur, sesuai dengan diri Anda. Kerahasiaan identitas Anda akan kami jamin.

- SS** : Jika pernyataan **Sangat Sesuai** dengan diri Anda
- S** : Jika pernyataan **Sesuai** dengan diri Anda
- TS** : Jika pernyataan **Tidak Sesuai** dengan diri Anda
- STS** : Jika pernyataan **Sangat Tidak Sesuai** dengan diri Anda

Lampiran 2. Skala Psikologi

Skala I Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Saya mengerjakan pekerjaan, berapa pun banyaknya saya kerjakan dengan baik.				

2	Saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan rencana kerja harian saya				
3	Saya mengerjakan pekerjaan saya semampu mungkin sesuai dengan target saya				
4	Saya bersungguh sungguh mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan penuh tanggung jawab				
5	Saya menggunakan berbagai fasilitas teknologi untuk menunjang pekerjaan saya				
6	Sebelum bekerja saya memperhitungkan hambatan dan kemungkinan kesalahan yang akan ditemui dalam pekerjaan itu.				
7	Saya memperhatikan target penyelesaian pekerjaan saya dengan target yang telah direncanakan oleh perusahaan				
8	Pekerjaan yang saya kerjakan tepat waktu sesuai keinginan				
9	Waktu luang saya, saya manfaatkan untuk menyelesaikan pekerjaan saya agar cepat selesai				
10	Ketika jam kerja, saya berada di <i>basecamp</i> kecuali jika ada orderan				
11	Saya datang dan pulang bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan.				
12	Saya selalu mengambil orderan yang masuk setiap hari				
13	Saya tetap mengambil orderan walaupun jarak tempuh yang cukup jauh				
14	Saya melakukan kerja sama sesama <i>driver</i> untuk mempermudah pekerjaan saya.				
15	Saya selalu mengkonfirmasi kepada pelanggan sebelum memulai pekerjaan				
16	Saya menyelesaikan tugas saya lebih dari target yang ditetapkan				

17	saya kurang bertanggung jawab dalam tugas saya				
18	Saya tidak mampu memahami tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab saya				
19	Saya tidak memiliki inisiatif tanpa adanya perintah				
20	Saya adalah orang yang ceroboh dan kurang teliti				
21	Saya mengerjakan tugas tidak sesuai dengan prosedur yang ada				
22	Saya sering mendapatkan peringatan karena pekerjaan saya				
23	Pekerjaan saya tidak memuaskan bagi pelanggan saya				
24	Saya merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaan saya				
25	Saya jarang hadir pada jam kerja				
26	Saya kurang aktif untuk mengambil orderan				
27	Saya lebih banyak memanfaatkan jam kerja untuk merokok dan mengobrol				
28	Saya tidak mampu berkomunikasi dengan sesama <i>driver</i>				
29	Saya tidak senang bergabung dengan <i>driver</i> lain				
30	Saya jarang menghubungi pelanggan untuk konfirmasi orderan pelanggan				

Skala II Stres Kerja

No	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Detak jantung saya tetap normal meskipun diburu dengan pekerjaan yang target				
2	Saya merasa tetap menikmati pekerjaan yang ada meskipun menghadapi berbagai kendala				
3	Detak jantung saya tetap stabil meskipun penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu				
4	Saya tidak pernah pusing meskipun hasil pekerjaan belum memenuhi target				

5	Saya tidak merasa cemas ketika pekerjaan saya melebihi <i>job desk</i> (di luar pekerjaan <i>driver</i>)				
6	Saya tetap santai meskipun banyak tugas yang harus selesai dalam waktu singkat				
7	Saya tidak merasa cemas karena kurangnya koordinasi dalam pekerjaan				
8	Saya berusaha mencari solusi dari masalah pekerjaan yang dihadapi secepatnya				
9	Saya mampu menunjukkan produktivitas kerja yang optimal meskipun sedang ada masalah				
10	Saya selalu berusaha tenang dan puas terhadap hasil kerja yang telah diselesaikan				
11	Kebutuhan tidur saya tetap terpenuhi sesuai anjuran kesehatan meski ada masalah dalam penyelesaian pekerjaan				
12	Saya berusaha mencari solusi dari masalah pekerjaan yang dihadapi secepatnya				
13	Detak jantung saya terasa lebih cepat ketika pekerjaan saya mendekati target yang diberikan				
14	Kepala saya akan sakit ketika pekerjaan saya sudah lama dikerjakan namun belum menunjukkan hasil yang berarti				
15	Saya merasa detak jantung saya meningkat ketika saya belum bias mencapai target yang diberikan				
16	Rasa sakit kepala saya mudah muncul ketika tidak segera menemukan solusi dalam menghadapi kendala dalam pekerjaan				
17	Jenis pekerjaan yang monoton membuat saya merasa bosan				
18	Saya tetap santai meskipun banyak tugas yang harus selesai dalam waktu singkat				
19	Saya tidak mudah menerima permintaan maaf dari orang lain atas kesalahan yang dikerjakan dalam menyelesaikan pekerjaan				

20	Waktu pekerjaan yang tidak menentu membuat saya merasa bosan				
21	Produktivitas kerja saya menurun karena kurangnya kesejahteraan karyawan				
22	Saya merasa sulit mengawali tidur dan bangun awal ketika mempunyai tanggungan pekerjaan yang banyak				
23	Persaingan dalam lingkungan kerja yang tidak sehat mengakibatkan penurunan produktivitas kerja saya				
24	Pekerjaan yang tidak segera diselesaikan membuat saya merasa gelisah				

Lampiran 3. Sebaran Data Penelitian

Sebaran Data Sebelum Dilaksanakan Uji Validitas

A. Kinerja Karyawan

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	3	4	2	2	2	3	3	3	2	4	4	2	2	4	4
2	3	2	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	2	1
3	4	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	1
4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4
5	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4
6	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	2	4	3	4	4
9	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
10	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3
11	4	2	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	2
12	4	2	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	2	2
13	4	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	1
14	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4
15	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3
16	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
17	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3
18	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3
19	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3
20	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3
21	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
22	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3
23	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3
24	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3

25	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
26	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4
27	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4
28	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
29	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4
30	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4
31	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
32	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4
33	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
34	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4

35	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
36	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
38	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4
39	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3
40	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4
41	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3
42	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	4	3
43	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
44	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4

45	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3
46	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4
47	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4
48	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4
49	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
50	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
52	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
53	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
54	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3
55	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
57	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3
58	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3
59	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
61	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
63	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3
64	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
65	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
66	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
67	3	2	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	2	1
68	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
70	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	1

100	4	4	4	3	3												
101	4	3	3	4	4												
102	3	3	3	2	2												
103	4	2	2	4	4												
104	3	3	3	3	3												
105	4	4	4	3	3												
106	4	4	3	4	4												
107	4	4	3	4	4												

2	2	4	4	1	4	3	4	4	4	1	3	1	4	4	4
3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3
3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3
3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3
4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3
3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4
1	1	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3
1	1	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3
4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4
3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3
4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3
4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4
4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4
3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3
3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3

3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3

3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4
3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4
3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3
3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4
3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3
4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4
4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3
4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3
3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3
4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3
3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4
4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4
4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4
3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
1	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3
4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3
4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3
3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4
1	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4
3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3
3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4
4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3
4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3
3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4
2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3
4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4
3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4

4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3
3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3
4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3
3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3
3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3
3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
1	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4
3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

TOTAL	Aspek 1	Aspek 2	Aspek3	Aspek4	Aspek5
91	19	15	20	15	22
94	17	21	20	20	16
95	20	20	23	18	14
103	21	19	20	21	22
108	21	21	21	22	23
110	21	22	24	21	22
89	17	18	18	18	18
95	19	21	19	16	20
105	21	21	23	21	19
102	22	20	20	20	20
93	19	21	20	18	15
98	20	20	21	20	17
94	18	20	21	19	16
103	20	20	23	19	21
100	18	20	22	19	21
109	21	22	22	22	22
101	20	19	20	22	20
101	19	22	19	22	19
110	21	22	22	23	22
107	20	24	21	23	19
106	22	20	22	21	21
110	20	24	23	22	21
106	23	20	22	19	22

108	21	22	22	22	21
103	21	20	22	21	19
110	21	24	23	20	22
105	22	22	21	20	20
103	18	23	20	22	20
99	21	19	20	19	20
107	21	22	20	22	22
100	19	21	21	21	18
101	19	19	23	20	20
111	22	23	21	21	24
105	21	20	21	21	22
99	21	19	20	19	20
103	18	22	21	21	21
98	18	19	20	20	21
97	19	20	19	19	20
105	20	22	22	21	20
102	18	20	20	23	21
102	19	20	21	21	21
102	20	19	22	20	21
101	20	19	19	22	21
111	23	22	21	22	23
103	22	20	21	20	20
106	22	20	21	21	22
102	21	21	21	20	19
100	22	21	20	18	19
110	23	22	22	21	22
108	20	22	23	22	21
110	21	23	22	22	22
106	22	22	20	22	20
107	19	21	23	22	22
104	21	23	20	20	20
103	21	19	22	20	21
108	23	21	22	22	20
104	20	23	21	21	19
108	23	22	21	21	21
103	22	20	19	21	21
107	21	22	23	21	20
101	20	20	22	19	20
112	21	23	24	20	24
111	23	22	23	22	21
109	22	23	21	23	20
105	22	22	22	18	21
113	24	22	23	21	23
97	17	21	22	23	14
107	23	23	21	21	19
90	18	18	18	18	18
110	22	24	23	22	19
111	22	23	23	23	20
103	21	21	19	23	19
107	21	22	21	21	22
100	20	19	21	21	19
102	21	20	20	20	21
95	16	21	19	19	20
107	21	21	21	23	21
105	20	21	21	21	22
110	23	22	22	22	21
99	21	19	18	21	20
107	22	22	21	21	21

114	22	24	24	23	21
109	21	23	21	22	22
114	22	23	23	24	22
109	22	23	21	23	20
92	16	19	20	21	16
93	17	19	20	19	18
95	16	22	18	23	16
105	23	21	19	21	21
112	22	24	23	21	22
104	20	21	21	22	20
103	20	19	22	22	20
102	21	19	19	21	22
106	21	22	21	19	23
111	21	23	23	21	23
105	20	21	21	21	22
108	21	22	22	23	20
109	22	21	21	23	22
107	22	20	22	21	22
107	22	21	21	21	22
104	19	24	21	20	20
87	17	16	18	17	19
99	17	21	22	22	17
94	19	19	18	20	18
104	20	21	21	20	22
108	22	22	21	22	21
100	20	21	19	21	19

B. Skala Stres kerja

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	1	4	4
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
5	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4
6	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
7	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3

66	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
67	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
68	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
70	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4
71	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3
72	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4
73	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4
74	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3
75	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3
76	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
77	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
78	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
79	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3
80	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3
81	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3
82	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
83	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3
84	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4
85	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3
86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
87	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3
88	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3
89	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4
90	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3
91	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4
92	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4
93	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3
94	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
95	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3
96	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
97	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3
98	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3
99	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3
100	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
101	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4
102	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
104	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4
105	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4
106	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4
107	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3

13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
4	4	4	4	1	4	1	1	4	4	1	1
1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
1	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4

3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4
4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3
3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4
4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3
4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4
4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4
4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4
3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4
3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3
3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4
3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3
3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3
4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3
3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4
3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3
3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3
4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4
1	1	3	2	2	2	4	1	3	1	1	1
3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4
3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3

4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4
3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3
3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3
3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
2	1	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3
3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3
3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3
2	1	1	3	3	3	3	4	3	4	4	3
3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4
4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3
3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3
2	1	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3
3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4
4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4
3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3
3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3
3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4
3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3
3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4

TOTAL	Aspek1	aspek2	aspek3
81	32	23	26
55	16	18	21
89	29	32	28
80	23	28	29
82	25	28	29
85	30	29	26
60	18	19	23
72	25	20	27
78	25	26	27
82	28	27	27
84	27	28	29
81	30	25	26
81	24	28	29
85	29	28	28
79	28	27	24
87	29	30	28
84	29	29	26

89	29	31	29
85	30	27	28
87	29	27	31
82	26	29	27
85	30	27	28
86	28	28	30
85	28	28	29
91	31	31	29
83	26	29	28
85	27	31	27
83	28	29	26
82	25	29	28
82	27	28	27
75	26	25	24
79	25	27	27
87	31	27	29
84	26	27	31
85	26	30	29
88	29	30	29
81	25	28	28
79	25	27	27
84	28	28	28
82	28	26	28
84	27	29	28
84	27	28	29
84	28	29	27
88	28	30	30
80	27	30	23
90	27	32	31
87	28	29	30
86	28	27	31
86	29	30	27
81	26	28	27
82	26	29	27
85	26	29	30
83	29	26	28
78	26	28	24
89	30	30	29
84	27	27	30
81	27	25	29
84	29	28	27
83	28	28	27
84	26	30	28
82	27	27	28
58	21	18	19
89	28	29	32
91	30	30	31
90	32	28	30

90	27	32	31
88	30	29	29
87	30	28	29
84	28	28	28

89	30	28	31
83	28	29	26
86	30	27	29
84	28	28	28
83	27	28	28
83	27	27	29
81	27	27	27
90	29	29	32
87	29	27	31
85	26	28	31
83	25	29	29
79	26	27	26
88	29	29	30
84	27	29	28
77	25	26	26
85	29	29	27
73	20	24	29
61	18	21	22
77	22	27	28
82	27	27	28
83	28	29	26
80	25	28	27
83	27	30	26
77	21	27	29
83	27	26	30
85	28	30	27
75	24	25	26
77	22	29	26
84	27	29	28
85	28	30	27
83	27	29	27
83	26	30	27
74	24	24	26
83	27	29	27
85	27	28	30
83	28	27	28
87	29	29	29
82	27	27	28

Lampiran 4. Uji Validitas

A. Kinerja Karyawan

a. Kuantitatif dari hasil

		Correlations						
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00032
VAR00001	Pearson Correlation	1	,207*	,054	,120	,182	-,042	,456**
	Sig. (2-tailed)		,033	,578	,217	,060	,670	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
VAR00002	Pearson Correlation	,207*	1	,437**	-,098	,171	-,009	,586**
	Sig. (2-tailed)	,033		,000	,313	,078	,925	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
VAR00003	Pearson Correlation	,054	,437**	1	-,139	,053	-,076	,471**
	Sig. (2-tailed)	,578	,000		,154	,589	,437	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
VAR00016	Pearson Correlation	,120	-,098	-,139	1	,274**	,108	,478**
	Sig. (2-tailed)	,217	,313	,154		,004	,268	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
VAR00017	Pearson Correlation	,182	,171	,053	,274**	1	,362**	,633**
	Sig. (2-tailed)	,060	,078	,589	,004		,000	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
VAR00018	Pearson Correlation	-,042	-,009	-,076	,108	,362**	1	,389**
	Sig. (2-tailed)	,670	,925	,437	,268	,000		,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
VAR00032	Pearson Correlation	,456**	,586**	,471**	,478**	,633**	,389**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	107	107	107	107	107	107	107

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

b. Kualitatif dari hasil

		Correlations						
		VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00019	VAR00020	VAR00021	VAR00033
VAR00004	Pearson Correlation	1	1,000**	,121	,095	,057	,175	,771**
	Sig. (2-tailed)		,000	,215	,331	,558	,072	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
VAR00005	Pearson Correlation	1,000**	1	,121	,095	,057	,175	,771**
	Sig. (2-tailed)	,000		,215	,331	,558	,072	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
VAR00006	Pearson Correlation	,121	,121	1	,020	,011	,030	,379**
	Sig. (2-tailed)	,215	,215		,837	,907	,762	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
VAR00019	Pearson Correlation	,095	,095	,020	1	,136	,198*	,491**
	Sig. (2-tailed)	,331	,331	,837		,163	,041	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
VAR00020	Pearson Correlation	,057	,057	,011	,136	1	-,077	,358**
	Sig. (2-tailed)	,558	,558	,907	,163		,431	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
VAR00021	Pearson Correlation	,175	,175	,030	,198*	-,077	1	,457**
	Sig. (2-tailed)	,072	,072	,762	,041	,431		,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
VAR00033	Pearson Correlation	,771**	,771**	,379**	,491**	,358**	,457**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	107	107	107	107	107	107	107

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

c. Ketepatan Waktu

		Correlations						
		VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00022	VAR00023	VAR00024	VAR00034
VAR00007	Pearson Correlation	1	,230*	,187	,290**	-,043	,036	,597**
	Sig. (2-tailed)		,017	,054	,002	,660	,715	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
VAR00008	Pearson Correlation	,230*	1	,138	,024	-,040	-,016	,450**
	Sig. (2-tailed)	,017		,156	,809	,682	,871	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
VAR00009	Pearson Correlation	,187	,138	1	,113	,008	,041	,526**
	Sig. (2-tailed)	,054	,156		,245	,937	,677	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
VAR00022	Pearson Correlation	,290**	,024	,113	1	,063	-,058	,498**
	Sig. (2-tailed)	,002	,809	,245		,520	,554	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
VAR00023	Pearson Correlation	-,043	-,040	,008	,063	1	,176	,402**
	Sig. (2-tailed)	,660	,682	,937	,520		,070	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
VAR00024	Pearson Correlation	,036	-,016	,041	-,058	,176	1	,407**
	Sig. (2-tailed)	,715	,871	,677	,554	,070		,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
VAR00034	Pearson Correlation	,597**	,450**	,526**	,498**	,402**	,407**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	107	107	107	107	107	107	107

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

d. Kehadiran

		Correlations						
		VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00025	VAR00026	VAR00027	VAR00035
VAR00010	Pearson Correlation	1	,154	,198*	,055	-,067	-,003	,449**
	Sig. (2-tailed)		,112	,041	,577	,496	,979	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
VAR00011	Pearson Correlation	,154	1	,171	,024	-,127	-,055	,392**
	Sig. (2-tailed)	,112		,079	,810	,193	,577	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
VAR00012	Pearson Correlation	,198*	,171	1	,134	,021	,171	,573**
	Sig. (2-tailed)	,041	,079		,170	,826	,077	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
VAR00025	Pearson Correlation	,055	,024	,134	1	,236*	,215*	,571**
	Sig. (2-tailed)	,577	,810	,170		,014	,026	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
VAR00026	Pearson Correlation	-,067	-,127	,021	,236*	1	,209*	,423**
	Sig. (2-tailed)	,496	,193	,826	,014		,031	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
VAR00027	Pearson Correlation	-,003	-,055	,171	,215*	,209*	1	,537**
	Sig. (2-tailed)	,979	,577	,077	,026	,031		,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
VAR00035	Pearson Correlation	,449**	,392**	,573**	,571**	,423**	,537**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	107	107	107	107	107	107	107

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

e. Kerja Sama

Correlations

		VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00028	VAR00029	VAR00030	VAR00036
VAR00013	Pearson Correlation	1	,437**	,373**	,022	-,065	,151	,652**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,821	,506	,121	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
VAR00014	Pearson Correlation	,437**	1	,452**	,117	-,031	,038	,691**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,228	,753	,699	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
VAR00015	Pearson Correlation	,373**	,452**	1	-,043	-,133	,068	,643**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,657	,172	,485	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
VAR00028	Pearson Correlation	,022	,117	-,043	1	,343**	,021	,382**
	Sig. (2-tailed)	,821	,228	,657		,000	,826	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
VAR00029	Pearson Correlation	-,065	-,031	-,133	,343**	1	,306**	,342**
	Sig. (2-tailed)	,506	,753	,172	,000		,001	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
VAR00030	Pearson Correlation	,151	,038	,068	,021	,306**	1	,433**
	Sig. (2-tailed)	,121	,699	,485	,826	,001		,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
VAR00036	Pearson Correlation	,652**	,691**	,643**	,382**	,342**	,433**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	107	107	107	107	107	107	107

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

B. Stres Kerja

a. Fisiologis

Correlations

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00026
VAR00001	Pearson Correlation	1	,133	,284**	,173	,204*	,145	,091	,080	,429**
	Sig. (2-tailed)		,172	,003	,075	,035	,136	,353	,414	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
VAR00002	Pearson Correlation	,133	1	,090	,019	,121	,151	,128	,037	,241**
	Sig. (2-tailed)	,172		,358	,842	,214	,120	,190	,703	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
VAR00003	Pearson Correlation	,284**	,090	1	,251**	,095	,075	,281**	,267**	,481**
	Sig. (2-tailed)	,003	,358		,009	,329	,444	,003	,005	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
VAR00004	Pearson Correlation	,173	,019	,251**	1	-,016	,031	,169	,210	,369**
	Sig. (2-tailed)	,075	,842	,009		,866	,747	,082	,030	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
VAR00013	Pearson Correlation	,204*	,121	,095	-,016	1	,639**	,468**	,316**	,695**
	Sig. (2-tailed)	,035	,214	,329	,866		,000	,000	,001	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
VAR00014	Pearson Correlation	,145	,151	,075	,031	,639**	1	,587**	,319**	,726**
	Sig. (2-tailed)	,136	,120	,444	,747	,000		,000	,001	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
VAR00015	Pearson Correlation	,091	,128	,281**	,169	,468**	,587**	1	,470**	,753**
	Sig. (2-tailed)	,353	,190	,003	,082	,000	,000		,000	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
VAR00016	Pearson Correlation	,080	,037	,267**	,210	,316**	,319**	,470**	1	,611**
	Sig. (2-tailed)	,414	,703	,005	,030	,001	,001	,000		,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
VAR00026	Pearson Correlation	,429**	,341**	,481**	,369**	,695**	,726**	,753**	,611**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Psikologis

Correlations

		VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00027
VAR00005	Pearson Correlation	1	,420**	,108	,057	,186	,278**	,079	,143	,524**
	Sig. (2-tailed)		,000	,270	,561	,055	,004	,417	,142	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
VAR00006	Pearson Correlation	,420**	1	,338**	,084	,189	,196**	,055	,169	,566**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,391	,051	,043	,576	,082	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
VAR00007	Pearson Correlation	,108	,338**	1	,137	,146	,175	,119	,298**	,539**
	Sig. (2-tailed)	,270	,000		,158	,134	,071	,223	,002	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
VAR00008	Pearson Correlation	,057	,084	,137	1	-,002	-,083	-,146	,126	,346**
	Sig. (2-tailed)	,561	,391	,158		,983	,394	,134	,197	,011
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
VAR00017	Pearson Correlation	,186	,189	,146	-,002	1	,442**	,392**	,373**	,663**
	Sig. (2-tailed)	,055	,051	,134	,983		,000	,000	,000	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
VAR00018	Pearson Correlation	,278**	,196**	,175	-,083	,442**	1	,227**	,201**	,579**
	Sig. (2-tailed)	,004	,043	,071	,394	,000		,019	,038	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
VAR00019	Pearson Correlation	,079	,055	,119	-,146	,392**	,227**	1	,300**	,490**
	Sig. (2-tailed)	,417	,576	,223	,134	,000	,019		,002	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
VAR00020	Pearson Correlation	,143	,169	,298**	,126	,373**	,201**	,300**	1	,633**
	Sig. (2-tailed)	,142	,082	,002	,197	,000	,038	,002		,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
VAR00027	Pearson Correlation	,524**	,566**	,539**	,246	,663**	,579**	,490**	,633**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,011	,000	,000	,000	,000	
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

c. Perilaku

		Correlations								
		VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00021	VAR00022	VAR00023	VAR00024	VAR00028
VAR00009	Pearson Correlation	1	,138	,160	,045	-,008	-,080	-,006	,126	,333 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,155	,101	,647	,933	,414	,951	,197	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
VAR00010	Pearson Correlation	,138	1	,101	,092	,135	,217 [*]	,036	-,032	,430 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,155		,299	,345	,167	,025	,716	,744	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
VAR00011	Pearson Correlation	,160	,101	1	,077	,091	,127	-,002	,182	,437 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,101	,299		,429	,353	,193	,983	,061	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
VAR00012	Pearson Correlation	,045	,092	,077	1	,149	-,096	-,048	,056	,295 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,647	,345	,429		,126	,327	,625	,566	,002
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
VAR00021	Pearson Correlation	-,008	,135	,091	,149	1	,374 ^{**}	,262 ^{**}	,175	,568 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,933	,167	,353	,126		,000	,006	,072	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
VAR00022	Pearson Correlation	-,080	,217 [*]	,127	-,096	,374 ^{**}	1	,396 ^{**}	,105	,566 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,414	,025	,193	,327	,000		,000	,281	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
VAR00023	Pearson Correlation	-,006	,036	-,002	-,048	,262 ^{**}	,396 ^{**}	1	,445 ^{**}	,594 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,951	,716	,983	,625	,006	,000		,000	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
VAR00024	Pearson Correlation	,126	-,032	,182	,056	,175	,105	,445 ^{**}	1	,567 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,197	,744	,061	,566	,072	,281	,000		,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
VAR00028	Pearson Correlation	,333 ^{**}	,430 ^{**}	,437 ^{**}	,295 ^{**}	,568 ^{**}	,566 ^{**}	,594 ^{**}	,567 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 5. Uji reliabilitas

A. Kinerja Karyawan

a. Kuantitas dari hasil

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,677	7

b. Kualitas dari hasil

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,710	7

c. Ketepatan Waktu

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,665	7

d. Kehadiran

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,674	7

e. Kerja Sama

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,706	7

B. Stres Kerja

a. Fisiologis

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,745	8

b. Psikologis

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,745	8

c. Perilaku

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,745	8

Lampiran 6. Hasil Uji Deskriptif**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
kinerjakaryawan	10	8	11	103,6	5,83
streskerja	10	4	8	75,6	6,02
Valid N (listwise)	10				

A. Kategorisasi Kinerja Karyawan

Statistics

kategorisasi

N	Valid	10
	Missing	0

Kategorisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	1	13,	13,	13,
sangat tinggi	9	86,	86,	100,
Total	10	100,	100,	

B. Stres Kerja

Statistics

kategorisasi2

N	Valid	10
	Missing	0

kategorisasi2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid rendah	1	,9	,9	,9
sedang	3	2,8	2,8	3,7
tinggi	7	6,5	6,5	10,3
sangat tinggi	96	89,7	89,7	100,0
Total	107	100,0	100,0	

Lampiran 7. Hasil Uji Normalitas

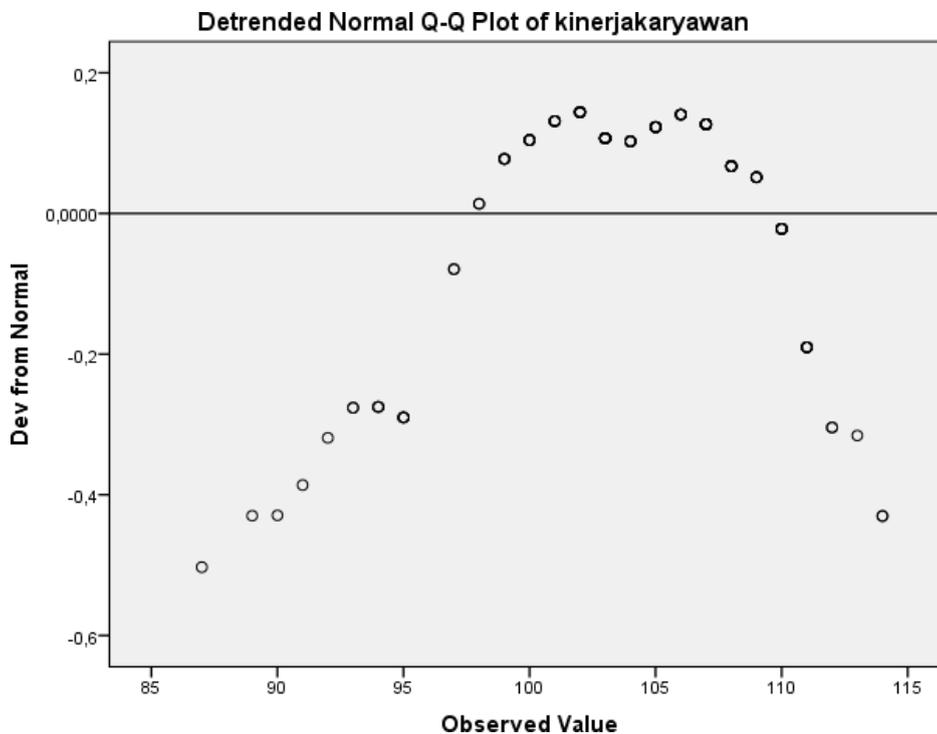
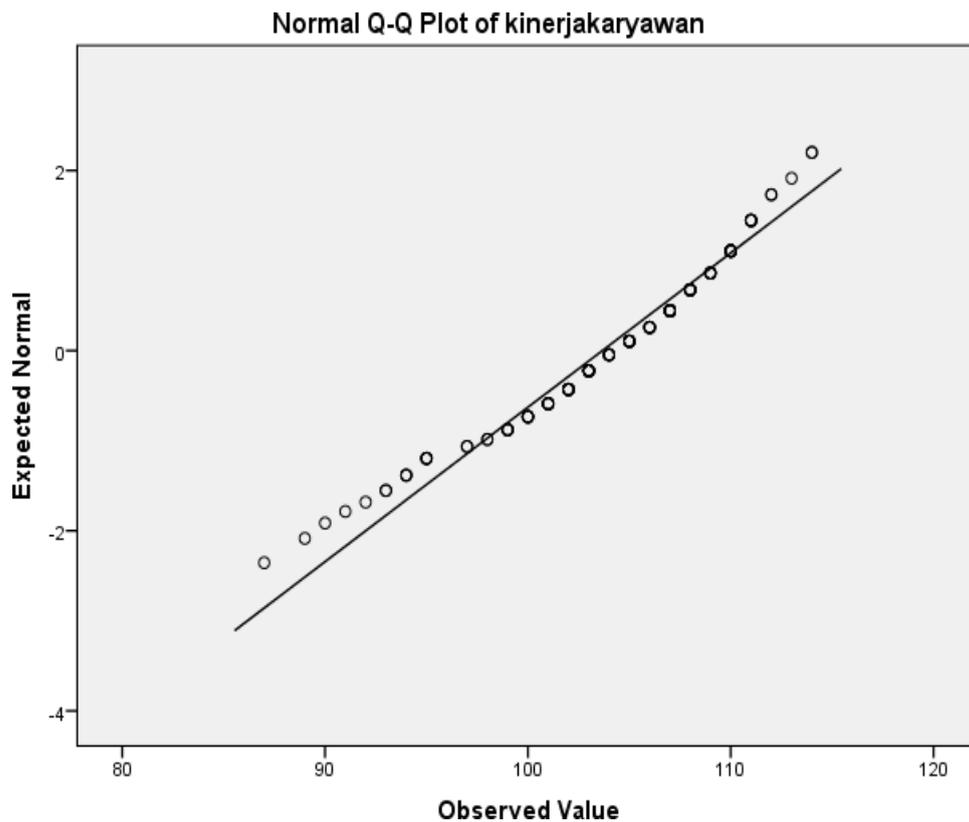
A. Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kinerjakaryawan	107	100,0%	0	0,0%	107	100,0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
StresKerja	Mean	48.4	.77	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	46.8	
		Upper Bound	49.9	
	5% Trimmed Mean	48.9		
	Median	51.0		
	Variance	48.32		
	Std. Deviation	6.95		
	Minimum	2		
	Maximum	5		
	Range	3		
	Interquartile Range			
	Skewness	-1.13	.26	
	Kurtosis	.83	.53	



B. Stres Kerja

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
streskerja	107	100,0%	0	0,0%	107	100,0%

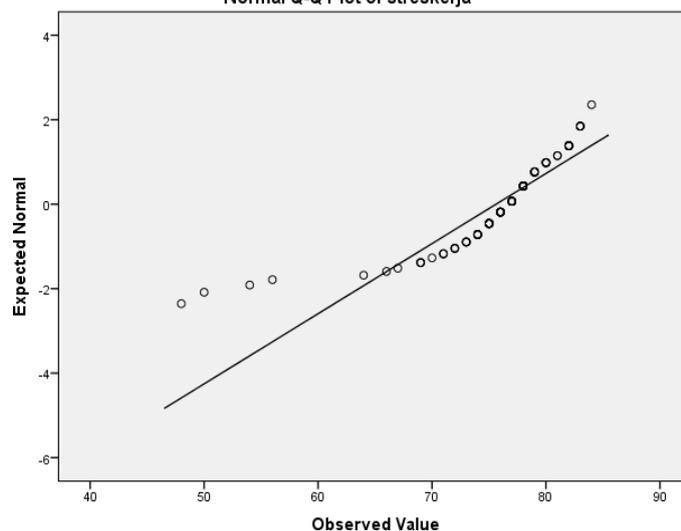
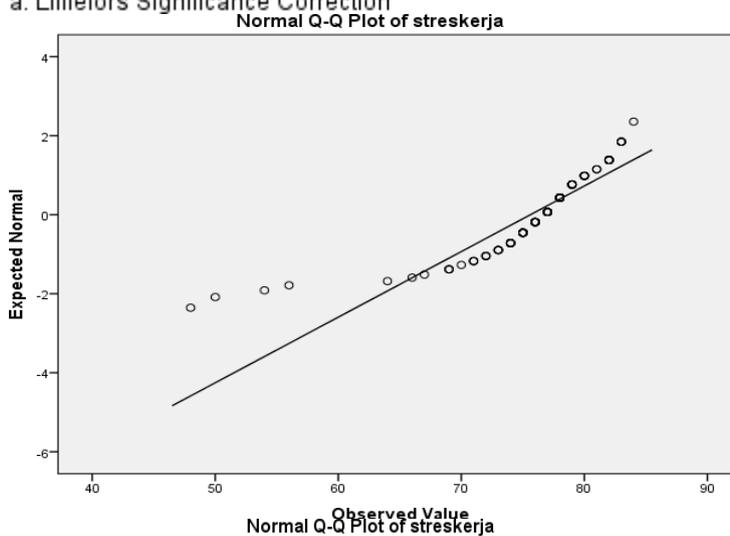
Descriptives

		Statistic	Std. Error	
streskerja	Mean	75,62	,582	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	74,46	
		Upper Bound	76,77	
	5% Trimmed Mean	76,34		
	Median	77,00		
	Variance	36,257		
	Std. Deviation	6,021		
	Minimum	48		
	Maximum	84		
	Range	36		
	Interquartile Range	5		
	Skewness	-2,415	,234	
	Kurtosis	7,954	,463	

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
streskerja	,198	107	,000	,776	107	,000

a. Lilliefors Significance Correction



Lampiran 8. Hasil Uji Linearitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kinerjakaryawan * streskerja	107	100,0%	0	0,0%	107	100,0%

Report

kinerjakaryawan

streskerja	Mean	N	Std. Deviation
48	94,00	1	.
50	112,00	1	.
54	89,00	1	.
56	93,00	1	.
64	95,00	1	.
66	92,00	1	.
67	87,00	1	.
69	106,33	3	7,095
70	95,00	1	.
71	105,00	3	3,000
72	101,67	3	2,082
73	100,40	5	6,387
74	102,17	6	3,817
75	102,15	13	4,793
76	104,22	9	4,842
77	105,31	13	4,250
78	103,82	17	5,790
79	107,86	7	2,968
80	104,67	6	4,274
81	110,50	2	,707
82	108,29	7	5,187
83	102,75	4	5,439
84	109,00	1	.
Total	103,67	107	5,834

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerjakaryawan * streskerja	Between Groups	(Combined)	1632,828	22	74,219	3,157	,000
		Linearity	558,883	1	558,883	23,774	,000
		Deviation from Linearity	1073,945	21	51,140	1,175	,007
	Within Groups	1974,723	84	23,509			
Total			3607,551	106			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kinerjakaryawan * streskerja	,394	,155	,673	,453

Lampiran 9. Hasil Uji Kendall's tau_b

Correlations

			Kinerjakaryawan	Streskerja
Kendall's tau_b	Kinerjakaryawan	Correlation Coefficient	1,000	,281**
		Sig. (2-tailed)	.	,046
		N	107	107
	Streskerja	Correlation Coefficient	,281**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,046	.
		N	107	107

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