

ABSTRACT

Companies are required to be able to continue to grow and move forward in order to maintain the existence. Human factors, as factors supporting operations, is an important factor for achieving success. Qualified human resources are considered capable of making the company's performance continues to increase. Qualified human resources to be able to handle the pressure and stress that occur in a corporate environment. Stress is one factor that can degrade performance, but on the other hand, stress management is also able to improve the performance of the individual work. The pressure and stress levels are low, it is considered to affect the increased performance of the individual in a company.

The research was conducted in Bandung Mining Training Center, with a population of as many as 115 employees, and was used as a sample of 65 employees. Data results of the questionnaire was tested with test validity, the product moment correlation test, provided that the value of $r > 0.30$ and significant values < 0.05 , and reliabilities testing using Cronbach's alpha test with a criterion alpha values ≥ 0.60 . Data analysis using simple and multiple regression analysis. The results showed that low job stress has positive and significant impact on employee performance improvement by 90%, while the remaining 10% is influenced by other factors beyond the variable low-stress job.

Dimensions of job stress, namely: low role conflict, a clear organizational structure, and the right leadership and significant positive effect on the performance of employees, respectively - each effect by 12%, 47.9%, and 35.1%, while the dimension low workload, and interpersonal demands are low have no effect on employee's performance.

Keywords: Job stress, Low Role Conflict, Work Load Low, Inter Personal Demands Low, clear organizational structure, leadership matching, Employee Performance

ABSTRAK

Perusahaan dituntut untuk mampu terus berkembang dan bergerak maju agar dapat mempertahankan keberadaanya. Faktor SDM, sebagai faktor pendukung operasional perusahaan, adalah faktor penting untuk mencapai suatu keberhasilan. Sumber Daya Manusia yang berkualitas dianggap mampu membuat kinerja perusahaan terus meningkat. Sumber Daya manusia yang berkualitas harus mampu mengatasi tekanan dan stres yang terjadi dalam lingkungan perusahaan. Stres adalah salah satu faktor yang dapat menurunkan kinerja, namun di sisi lain, manajemen stres juga mampu meningkatkan kinerja kerja individu tersebut. Tekanan dan tingkat stres yang rendah, dianggap berpengaruh terhadap peningkatan kinerja individu dalam sebuah perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di Pusdiklat Minerba Bandung, dengan jumlah populasi sebanyak 115 karyawan, dan yang dijadikan sampel sebanyak 65 orang karyawan. Data hasil kuisioner diuji dengan uji validitas, yaitu uji korelasi *product moment*, dengan syarat nilai $r > 0,30$ dan nilai signifikan < 0.05 , dan uji reliabilitas dengan menggunakan uji *cronbach's alpha* dengan kriteria nilai $alpha \geq 0.60$. Analisis data menggunakan analisis regresi sederhana dan berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang rendah berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 90%, sedangkan sisanya 10% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel stres kerja yang rendah.

Dimensi dari stres kerja yaitu; konflik peran yang rendah, struktur organisasi yang jelas, dan kepemimpinan yang tepat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan, masing – masing berpengaruh sebesar 12%, 47,9%, dan 35,1%, sedangkan dimensi beban kerja yang rendah, dan tuntutan antar pribadi yang rendah tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Stres kerja, Konflik Peran Rendah, Beban Kerja yang Rendah, Tuntutan Antar Pribadi Rendah, Struktur Organisasi Jelas, Kepemimpinan Yang Sesuai, Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

	Halaman
Judul.....	i
Pengesahan Skripsi.....	ii
Pernyataan Laporan Karya Tulis.....	iii
Pernyataan Keaslian Karya Tulis Skripsi.....	iv
Kata Pengantar.....	v
Abstract.....	vii
Abstrak.....	viii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Gambar.....	xi
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Grafik.....	xiii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang penelitian.....	1
1.2 Identifikasi & Tujuan penelitian.....	4

BAB II KAJIAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Konsep Stres Kerja.....	7
2.2 Pengertian Stres.....	8
2.2.1 Pengertian Stres Kerja.....	9
2.2.2 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja.....	11
2.2.3 Dampak Stres Kerja.....	15
2.2.4 Strategi Manajemen Stres Kerja.....	16
2.3 Pengertian Kinerja Karyawan.....	22
2.3.1 Karakteristik Karyawan Berkinerja Tinggi.....	22
2.3.2 Pengukuran Kinerja.....	23
2.4 Penelitian Terdahulu.....	25
2.4.1 Agrie Wahyudi Kharisman.....	25
2.4.2 Hermita.....	26
2.4.3 Hulaifah Gaffar.....	27
2.5 Rerangka Pemikiran.....	27
2.6 Hipotesis.....	28

Universitas Kristen Maranatha

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian.....	29
3.2 Jenis Penelitian.....	30
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	30
3.3.1 Variabel Dependent (Kinerja (Y)).....	31
3.3.2 Variabel Independent (Stres Kerja (X)).....	33
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian.....	36
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.6 Analisis Data.....	38
3.6.1 Uji Normalitas.....	38
3.6.2 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	39
3.6.3 Pengujian Hipotesis.....	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Pengumpulan data.....	43
4.1.1 Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja (X).....	45
4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y).....	61
4.2 Metode Analisis Instrumen.....	69
4.2.1 Uji Normalitas.....	69
4.2.2 Uji Validitas.....	73
4.2.3 Uji Reliabilitas.....	76
4.3 Hasil Pengujian Hipotesis.....	79
4.3.1 Pengaruh Stres Kerja (X) terhadap Kinerja (Y).....	80
4.3.2 Model penelitian yang dihasilkan.....	85
4.3.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	87

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan.....	90
5.2 Saran.....	95
5.2.1 Saran bagi Pusdiklat Minerba.....	95
5.2.2 Saran bagi Penelitian Mendatang.....	97

DAFTAR PUSTAKA.....	99
LAMPIRAN.....	102
DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS.....	111

DAFTAR GAMBAR

Halaman

BAB II

2.1 Rerangka Pemikiran.....	28
-----------------------------	----

BAB IV

4.1 garis kontinum konflik peran.....	48
4.2 garis kontinum beban kerja.....	51
4.3 garis kontinum tuntutan antar pribadi.....	53
4.4 garis kontinum struktur organisasi.....	56
4.5 garis kontinum kepemimpinan.....	59
4.6 garis kontinum stres kerja.....	60
4.7 garis kontinum kualitas kerja.....	63
4.8 garis kontinum kuantitas kerja.....	65
4.9 garis kontinum ketepatan waktu.....	67
4.10 garis kontinum kinerja.....	68
4.11 Model penelitian.....	85
4.12 Model Penelitian Parsial.....	85

DAFTAR TABEL

Halaman

BAB III

3.1 Variabel Dimensi Kinerja.....	32
3.2 Variabel Dimensi Stres Kerja.....	34

BAB IV

4.1 Distribusi Frekuensi dan Persentase Demografi Responden.....	44
4.2 Keterangan Penilaian Kuesioner Reverse Score.....	46
4.3 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Konflik Peran.....	46
4.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Beban Kerja.....	49
4.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Tuntutan Antar Pribadi.....	51
4.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Struktur Organisasi.....	54
4.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan.....	57
4.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Stres Kerja (X).....	59
4.9 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kualitas Kerja.....	61
4.10 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kuantitas Kerja.....	63
4.11 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Ketepatan Waktu.....	66
4.12 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel kinerja (Y).....	68
4.13 Uji Normalitas.....	71
4.14 Uji Normalitas.....	72
4.15 Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X).....	74
4.16 Uji Validitas variabel Kinerja (Variabel Y).....	75
4.17 Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (Variabel X).....	77
4.18 Uji Reliabilitas variabel Kinerja (Variabel Y).....	78
4.19 Penerimaan Hipotesis.....	80
4.20 Uji Pengaruh Simultan Stres Kerja Rendah Terhadap Peningkatan kinerja.....	81
4.21 Uji Pengaruh Parsial Stres Kerja Rendah Terhadap Peningkatan kinerja.....	82
4.22 Korelasi Antar Dimensi.....	84
4.23 Penghitungan Uji Parsial.....	86
4.24 Penghitungan Simultan.....	87

DAFTAR GRAFIK

	Halaman
4.1 Uji Normalitas.....	70