

## **PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI BAGIAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT. PETROKIMIA GRESIK**

**CITRA FARADIAN TONO**

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Gresik

Kampus GKB, Jl. Sumatra 101 GKB Gresik 61121 Jawa Timur, Indonesia

### **ABSTRACT**

*This study aimed to investigate the effect of partially and simultaneously between work stress (physical symptoms, psychological symptoms and behavioral symptoms) to their job performance on the part of Human Resources at PT. Petrokimia Gresik. This research was done to the employees of PT. Petrokimia Gresik 89 employees that is as much a part of human resources as a sample. The sampling technique is Cluster Sampling. Data collection tool used in this study is a questionnaire. The data have been collected and processed using SPSS computing, prior to analysis by multiple linear regression techniques to test the classic assumption. Regression analysis showed that work stress (physical symptoms, psychological symptoms and behavioral symptoms) to their job performance at the Human Resources Management in PT. Petrokimia Gresik obtained by the equation:  $Y = 38.160 + 0.473 X_1 + 0.231 X_2 + 0.311 X_3$ . The results showed that the three factors simultaneously affect the work performance of employees in the Human Resources Management in PT. Petrokimia Gresik is shown with a value of  $F$  test ( $4.365 > F$  Table (2.7)). While partially obtained  $t$  value for  $X_1$  (physical symptoms) is 2.219;  $t$  value for  $X_2$  (psychological symptoms) was 2.109, and  $t$  value for  $X_3$  (behavior symptoms) are 2.134 bigger than  $t$  table (1.6628). From the evidence we can conclude that these three variables has an influence on employees' performance on the part of Human Resources at PT. Petrokimia Gresik. The amount of Adjusted  $R$  Square 10.3% was obtained, it is shown that work stress has a weak influence on employees' performance on the part of Human Resources at PT. Petrokimia Gresik.*

*Keywords: physical symptoms, psychological symptoms, behavioral symptoms, job performance.*

### **PENDAHULUAN**

Bertambah banyaknya PHK karyawan telah memaksa para pekerja yang masih selamat untuk menanggung lebih banyak beban pekerjaan. Berbagai jenis organisasi didorong untuk melakukan lebih banyak tugas dengan lebih sedikit pekerja.

Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya (Robbins, 2006). Stres kerja yang terjadi di tempat kerja yang disebabkan oleh tuntutan eksternal dari lingkungan pekerjaan seperti tuntutan tugas, tuntutan peran, struktur organisasi, tuntutan antar pribadi, kepemimpinan organisasi maupun tahap hidup organisasi. Munculnya stres kerja disebabkan

faktor lingkungan kerja dan faktor personal atau pribadi.

Menurut penelitian Baker (1987), stres yang dialami oleh seseorang akan merubah cara kerja sistem kekebalan tubuh. Para peneliti ini juga menyimpulkan bahwa stres akan menurunkan daya tahan tubuh terhadap serangan penyakit dengan cara menurunkan jumlah *fighting disease cells*. Akibatnya, orang tersebut cenderung sering dan mudah terserang penyakit yang cenderung lama masa penyembuhannya karena tubuh tidak banyak memproduksi sel-sel kekebalan tubuh. Stres kerja juga merupakan penentu penting timbulnya depresi, penyebab keempat terbesar timbulnya penyakit di seluruh dunia. Depresi diperkirakan bakal menduduki tempat kedua menjelang 2020

sesudah penyakit jantung yang menduduki tempat ketiga.

Hal utama yang dituntut oleh perusahaan dari karyawannya adalah prestasi kerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Prabowo (2005) mengemukakan bahwa prestasi lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai. Dalam dunia kerja, prestasi kerja disebut sebagai work performance (Prabowo, 2005).

Bagi karyawan, tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunnya kemungkinan untuk didemosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sebaliknya, tingkat prestasi kerja karyawan yang rendah menunjukkan bahwa karyawan tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya, akibatnya ia sukar untuk dipromosikan ke jenjang pekerjaan yang tingkatannya lebih tinggi, memperbesar kemungkinan untuk didemosikan, dan pada akhirnya dapat juga menyebabkan karyawan tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja.

PT. Petrokimia Gresik adalah salah satu perusahaan pupuk terkenal di Indonesia yang sudah beroperasi lebih 37 tahun lamanya telah menciptakan suatu visi dan misi perusahaan untuk menjadi produsen pupuk yang berdaya saing tinggi dan banyak diminati konsumen. Namun tidak dapat dipungkiri gejala stres kerja dapat terjadi pada perusahaan ini, terutama pada karyawan bagian Sumber Daya Manusia pada PT. Petrokimia Gresik.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang adanya stres kerja pada karyawan bagian Sumber Daya Manusia menunjukkan bahwa adanya gejala stres yang dialami oleh para karyawan, yakni sakit kepala, gangguan tidur, dan menunda pekerjaan. PT. Petrokimia Gresik harus dapat mengelola stres kerja yang ada pada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adapun tujuan penelitian ini adalah Pertama untuk mengetahui adanya pengaruh secara parsial antara stres kerja (gejala fisik, gejala psikologis dan gejala perilaku) terhadap prestasi kerja karyawan di bagian Sumber Daya Manusia pada PT. Petrokimia Gresik. Kedua, untuk

mengetahui adanya pengaruh secara simultan antara stres kerja (gejala fisik, gejala psikologis dan gejala perilaku) terhadap prestasi kerja karyawan di bagian Sumber Daya Manusia pada PT. Petrokimia Gresik.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Stres Kerja**

Stres merupakan suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan (Robbins dalam Dwiyanti, 2001:75). Stres kerja sebagai suatu kondisi yang timbul karena adanya interaksi antara individu dan pekerjaan yang ditandai dengan adanya perubahan dalam diri individu yang mendorong individu melakukan penyimpangan (tidak dapat berfungsi secara normal) (Widyantoro, 2001 : 55).

Stres dapat dibedakan menjadi dua, yaitu stres positif (*eustress*) dan stres negatif (*distress*) atau yang lazim disebut stres saja (Widyantoro, 2001 : 56). Stres positif menawarkan perolehan yang potensial, sedangkan stres negatif (*distress*) seringkali menghasilkan perilaku karyawan yang disfungsional, seperti sering melakukan kesalahan, moral yang rendah, bersikap masa bodoh, dan absen kerja tanpa alasan (Widyantoro, 2001 : 56).

Karyawan memiliki toleransi yang berbeda-beda dalam menghadapi keadaan stres. Banyak karyawan yang mudah sedih hanya karena peristiwa ringan. Di lain pihak banyak karyawan yang dingin dan tenang (*calm*), terutama karena mereka mempunyai kepercayaan diri atas kemampuannya untuk menghadapi dan mengatasi stres.

Munandar (2001) menyimpulkan beberapa faktor yang berpotensi menimbulkan stres, yaitu :

#### 1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat menimbulkan tekanan (*environmental stress*) pada tenaga kerja. Hampir semua kondisi menyebabkan kerja stres. Pengaruh lingkungan psikis di tempat kerja dapat positif maupun negatif tergantung bagaimana individu menanggapi. Menurut Munandar (2001), lingkungan kotor tidak sehat merupakan pembangkit stres.

#### 2. Kondisi di luar lingkungan kerja

Kondisi ini disebut *life stressor*. Faktor dalam kehidupan seseorang dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang. Pada umumnya stres dalam diri

seseorang disebabkan perubahan-perubahan dasar dalam seseorang seperti perceraian, perkawinan, dan kematian.

### 3. Diri pribadi

Faktor ini berhubungan dengan tipe kepribadian yaitu A atau B. Kepribadian dari pola perilaku individu menentukan pola reaksi terhadap situasi atau kejadian.

Menurut Schuller (dalam Rini, 2002:3) mengidentifikasi beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi. Menurut peneliti ini, stres yang dihadapi oleh karyawan berkorelasi dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja serta tendensi mengalami kecelakaan. Secara singkat beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa:

1. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja
2. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
3. Menurunkan tingkat produktivitas
4. Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan. Kerugian financial yang dialami perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya.

### Prestasi Kerja

Prestasi kerja atau kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prabowo (2005) mengemukakan bahwa prestasi merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai. Dalam suatu dunia kerja, prestasi kerja disebut sebagai *work performance* (Prabowo, 2005).

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2003:94). Penilaian prestasi kerja amat penting bagi suatu organisasi. Dengan penilaian prestasi tersebut suatu organisasi dapat melihat sampai sejauh mana karyawan dapat menunjang tujuan suatu organisasi.

Penilaian prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik.

Proses penilaian prestasi ini ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang, dimana kegiatan ini terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi (Panggabean : 2002). Tahapan pada proses penilaian meliputi :

#### 1. Identifikasi

Identifikasi merupakan tahap awal dari proses yang terdiri atas penentuan unsur- unsur yang akan diamati. Kegiatan ini diawali dengan melakukan analisis pekerjaan agar dapat mengenali unsur-unsur yang akan dinilai dan dapat mengembangkan skala penilaian.

#### 2. Observasi

Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan secara seksama dan periodik. Semua unsur yang dinilai harus diamati secara seksama agar dapat dibuat penilaian yang wajar dan tepat. Observasi yang jarang dilakukan dan tidak berkaitan dengan prestasi kerja akan menghasilkan hasil penilaian tidak akurat.

#### 3. Pengukuran

Dalam pengukuran, para penilai akan memberikan penilaian terhadap tingkat prestasi karyawan yang didasarkan pada hasil pengamatan pada tahap observasi.

#### 4. Pengembangan

Pihak penilai selain memberikan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan juga melakukan pengembangan apabila ternyata terdapat perbedaan antara yang diharapkan oleh pimpinan dengan hasil kerja karyawan.

Menurut Munandar (2001), penilaian prestasi kerja yang tinggi, senantiasa akan diberikan kepada karyawan yang memiliki disiplin dan dedikasi baik, berinisiatif positif, sehat jasmani dan rohani, mempunyai semangat kerja dan mengembangkan diri dalam pelaksanaan tugas dan pandai bergaul.

Menurut Handoko (2001: 201-202) Stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (disfungsional) atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Hubungan yang menunjukkan hubungan antara stres dan prestasi kerja disebut *model stres-prestasi kerja*. Dari *model stres-prestasi kerja* ini dapat disimpulkan beberapa point penting, antara lain:

Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja cenderung rendah.

1. Sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumberdaya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerja.
2. Bila stres telah mencapai "puncak", yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja.
3. Akhirnya, bila stres menjadi terlalu besar, prestasi kerja 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 ekstrim, adalah prestasi kerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau "melarikan diri" dari pekerjaan dan mungkin diberhentikan.

Prestasi kerja dapat didefinisikan sebagai sebuah pencapaian seorang karyawan terhadap pemenuhan tugas tertentu berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditetapkan organisasi. Sedangkan stres yang dialami oleh individu dalam pekerjaannya dapat membantu dalam peningkatan prestasi kerja, tetapi juga dapat menurunkan prestasi kerja individu.

Model Hubungan Stres Dan Prestasi Kerja (T. Hani Handoko, 2001) Dari grafik pada gambar diatas dapat dilihat bahwa prestasi kerja cenderung rendah ketika individu tidak mengalami stres kerja. Faktor rendahnya stres kerja diakibatkan oleh ketiadaan tantangan dalam pekerjaan sehingga individu cenderung mengeluarkan *effort* yang kurang dalam pencapaian prestasi. Sedangkan dengan meningkatnya stres membantu individu dalam pencapaian prestasi kerja. Hal ini dikarenakan stres berperan sebagai stimulus dalam proses usaha manusia mencapai prestasi kerja.

Informasi lain yang bisa didapat dari grafik tersebut adalah semakin meningkatnya stres cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja. Ketika stres menjadi terlalu besar, prestasi kerja individu mulai menurun. Hal ini diakibatkan karena stres mengganggu pelaksanaan kerja.

## METODELOGI

Melihat dari tujuan penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian berdasarkan tujuan yaitu penelitian verifikatif. Penelitian verifikatif merupakan penelitian yang berdasarkan mengoreksi ulang penelitian yang sebelumnya. Penelitian ini bersifat kuantitatif (tradisional) yang dapat didefinisikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. (Sugiyono, 2008 :13).

Menurut Sugiyono (2009;62) sampel adalah bagian dari populasi. Ukuran sampel didasarkan pada kesalahan sampel 5% penelitian ini sampel yang diambil adalah 89 karyawan dari tabel Krejcie.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cluster Propotional Random Sampling* yaitu teknik memilih sampel dari kelompok unit-unit yang terkecil (*Cluster*) dari sebuah populasi yang relatif besar dan tersebar luas (Suharyadi & Purwanto, 2004;76).

### Teknik Analisis Data

Analisis kuantitatif digunakan untuk menganalisis data yang bersifat bilangan atau berupa angka-angka. Sumber data yang digunakan dari penelitian ini adalah penarikan data primer pada variabel Gejala fisik, Gejala psikologis dan Gejala perilaku terhadap prestasi kerja karyawan dengan menggunakan kuisioner. Data tersebut dikuantitatifkan dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban responden (Sugiyono, 2002:86). 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas dengan tujuan untuk memprediksi nilai rata-rata variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas yang diketahui (Gozhali, 2001:43).

Persamaan garis regresi linier berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Prestasi kerja karyawan

a = Nilai konstanta

X<sub>1</sub> = Gejala fisik

X<sub>2</sub> = Gejala psikologis

X<sub>3</sub> = Gejala perilaku

b<sub>i</sub> = Koefisien regresi dari X<sub>i</sub>

$b_2$	=	Koefisien regresi dari $X_2$	usianya adalah 25 tahun, sedangkan yang paling tua
$b_3$	=	Koefisien regresi dari $X_3$	usianya adalah 55 tahun. Berdasarkan keadaan
$e$	=	Error	tersebut dibuat pengelompokan usia yang

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan melalui kuesioner, maka dapat diketahui karakteristik usia mengenai responden. Responden yang paling muda usianya adalah 25 tahun, sedangkan yang paling tua usianya adalah 55 tahun. Berdasarkan keadaan tersebut dibuat pengelompokan usia yang mencakup usia tertinggi dan terendah dari pegawai dengan pembagian tujuh kelas dan lebar kelas = 5. Berikut karakteristik responden berdasarkan usianya dapat dilihat dalam table dibawah

Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
25 - 29	10	11
30 - 34	18	20
35 - 39	32	36
40 - 44	15	11
45 - 49	5	6
50 - 54	7	8
55 - 59	2	2
Jumlah	89	100

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dilihat dari segi usia, responden yang berusia 35 - 39 tahun menempati jumlah terbesar, yaitu sebanyak 36 persen. Karyawan yang mempunyai usia pada golongan ini dapat dikatakan karyawan yang sedang dalam tahap paling produktif. Diikuti oleh karyawan yang termasuk dalam kelompok usia 30 - 34 tahun, sebanyak 20 persen. Dalam hal ini jumlah responden yang paling sedikit adalah yang termasuk dalam kelompok usia 55 - 59 tahun.

Kelompok karyawan usia ini adalah karyawan yang sudah memiliki banyak pengalaman kerja sehingga mereka mengetahui lebih banyak mengenai prestasi kerja karyawan bagian sumber daya manusia di PT. Petrokimia Gresik.

### 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Dilihat dari jenis kelamin responden yang diteliti, berdasarkan hasil kuesioner dapat dilihat dalam tabel berikut:

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
Laki-laki	67	75
Perempuan	22	25
Jumlah	89	100

Dari tabel 4.3 menunjukkan bahwa 89 banyak pegawai yang berjenis kelamin laki- laki kuesioner yang disebar kepada karyawan PT. dari pada perempuan.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Petrokimia Gresik dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki - laki lebih besar dari pada perempuan, dengan rincian 75 persen berjenis kelamin laki - laki dan 25 persen berjenis kelamin perempuan. Komposisi ini menunjukkan komposisi yang sebenarnya di lapangan, dimana Dilihat dari jenis pendidikan responden yang diteliti, berdasarkan hasil kuesioner dapat dilihat dalam tabel berikut:

Pendidikan	Jumlah(Orang)	Prosentase (%)
SMA	47	53
D - 3	7	8
S - 1	27	30
S - 2	8	9
Jumlah	89	100

Berdasarkan tabel menunjukkan dari 89 responden sebagian besar berpendidikan SMA (53 kuesioner yang disebarakan dapat diketahui bahwa persen), diikuti pegawai yang memiliki jenjang

pendidikan S-1 (30 persen), dan yang memiliki jenjang pendidikan S-2 (9 persen). Jumlah responden terbesar yang memiliki pendidikan SMA ini didominasi oleh biro personalia

Berdasarkan hasil penyebaran angket ke responden tentang stres kerja dan prestasi kerja karyawan dengan skala pengukuran yaitu 5 berarti selalu, 4 berarti sering, 3 berarti kadang - kadang, 2 berarti hampir tidak pernah, dan 1 berarti tidak pernah. Maka akan dideskripsikan penilaian responden terhadap masing-masing item. Kemudian dicari rata-ratanya dengan cara membagi

total skor dengan jumlah item. Adapun langkah-langkah dalam menentukan kriteria tanggapan responden menurut Sugiyono (2008;94-95) adalah sebagai berikut: Tentukan total skor untuk seluruh item dan total skor tertinggi = 5 x 89 = 445 (seandainya semua menjawab Sering).

$$\text{Rentang skala} = \frac{445}{5} = 89$$

Berikut ini hasil dari pengamatan kuesioner kepada 89 karyawan tentang tanggapan responden terhadap gejala fisik diambil dari data yang diolah sesuai dengan tabel 4.5 berikut:

**Tabel 1. Hasil Responden Terhadap Gejala Fisik**

Item	Jumlah Responden											
	Selalu		Sering		Kadang - Kadang		Hampir Tidak Pernah		Tidak Pernah		Total	
	z	Skor	z	Skor	z	Skor	z	Skor	z	Skor	z	Skor
1	0	0	0	0	38	114	51	102	0	0	89	216
2	0	0	1	4	10	30	50	100	28	28	89	162
Jumlah	0	0	1	4	48	144	101	202	28	28	178	378
											Rata-rata	89 189

1. Berdasarkan hasil kuesioner pada item pertama, pendapat responden terbanyak tentang merasakan sakit kepala diperoleh jumlah 51 responden dengan skor 102 yang berarti sebagian besar responden hampir tidak pernah mengalami sakit kepala saat bekerja.
2. Berdasarkan hasil kuesioner pada item kedua, pendapat responden terbanyak tentang sakit di

dada diperoleh jumlah 50 responden dengan skor 100 yang berarti sebagian besar responden hampir tidak pernah mengalami sakit di dada saat ada masalah dalam pekerjaan.

Berikut ini hasil dari pengamatan kuesioner kepada 89 karyawan tentang tanggapan responden terhadap gejala psikologis diambil dari data yang diolah sesuai dengan tabel 2 berikut.

Item	Jumlah Responden											
	Selalu		Sering		Kadang - Kadang		Hampir Tidak Pernah		Tidak Pernah		Total	
	z	Skor	z	Skor	z	Skor	z	Skor	z	Skor	z	Skor
1	0	0	0	0	33	99	39	78	17	17	89	194
2	0	0	0	0	34	102	41	82	14	14	89	198
3	0	0	0	0	42	126	47	94	0	0	89	220
4	0	0	0	0	9	27	46	92	34	34	89	153
5	0	0	0	0	32	96	46	80	17	17	89	193
Jumlah	0	0	0	0	150	450	213	426	82	82	445	958
											Rata-rata	89 192

1. Berdasarkan hasil kuesioner pada item pertama, pendapat responden terbanyak tentang ketegangan dalam bekerja diperoleh total

jumlah 39 responden dengan skor 78 yang berarti sebagian besar responden hampir tidak pernah mengalami ketegangan dalam bekerja.

2. Berdasarkan hasil kuesioner pada item kedua, pendapat responden terbanyak tentang perasaan jengkel dalam melakukan aktivitas pekerjaan diperoleh jumlah 41 responden dengan skor 82 yang berarti sebagian besar responden hampir tidak pernah mengalami perasaan jengkel dalam melakukan aktivitas pekerjaan.
3. Berdasarkan hasil kuesioner pada item ketiga, pendapat responden terbanyak tentang perasaan marah dalam menghadapi segala persoalan pekerjaan diperoleh jumlah 47 responden dengan skor 94 yang berarti sebagian besar responden hampir tidak pernah ada perasaan marah dalam menghadapi segala persoalan pekerjaan.
4. Berdasarkan hasil kuesioner pada item keempat, pendapat responden terbanyak tentang kebiasaan sering menunda-nunda pekerjaan diperoleh jumlah 46 responden dengan skor 92 yang berarti sebagian besar responden hampir tidak pernah memiliki kebiasaan sering menunda-nunda pekerjaan.
5. Berdasarkan hasil kuesioner pada item kelima, pendapat responden terbanyak tentang merasa membosankan dalam melaksanakan tugas pekerjaan diperoleh jumlah 40 responden dengan skor 80 yang berarti sebagian besar responden hampir tidak pernah memiliki perasaan bosan dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Berikut ini hasil dari pengamatan kuesioner kepada 89 karyawan tentang tanggapan responden terhadap gejala perilaku diambil dari data yang diolah sesuai dengan tabel 3 berikut:

**Tabel 3. Tanggapan Responden terhadap Gejala Perilaku**

Item	Jumlah Responden												
	Selalu		Sering		Kadang - Kadang		Hampir Tidak Pernah		Tidak Pernah		Total		
	z	Skor	z	Skor	z	Skor	z	Skor	z	Skor	z	Skor	
1	0	0	0	0	44	132	40	80	5	5	89	217	
2	0	0	0	0	26	78	51	102	12	12	89	192	
3	0	0	0	0	38	114	37	74	14	14	89	202	
Jumlah	0	0	0	0	108	324	128	256	28	28	267	611	
											Rata-rata	89	204

1. Berdasarkan hasil kuesioner pada item pertama, pendapat responden terbanyak tentang perubahan selera makan diperoleh jumlah 44 responden dengan skor 132 yang berarti sebagian besar responden kadang - kadang memiliki perubahan selera makan.
  2. Berdasarkan hasil kuesioner pada item kedua, pendapat responden terbanyak tentang kecanduan minum alkohol dan merokok diperoleh jumlah 51 responden dengan skor 102 yang berarti sebagian besar responden hampir tidak pernah kecanduan minum alkohol dan merokok saat pekerjaan belum selesai.
  3. Berdasarkan hasil kuesioner pada item ketiga, pendapat responden terbanyak tentang susah tidur diperoleh jumlah 38 responden dengan skor 114 yang berarti sebagian besar responden kadang - kadang susah tidur disebabkan masalah dalam pekerjaan.
- Berikut ini hasil dari pengamatan kuesioner kepada 89 karyawan tentang tanggapan responden terhadap prestasi kerja diambil dari data yang diolah sesuai dengan tabel 4 berikut:

**Tabel 4. Tanggapan Responden terhadap Prestasi Kerja**

Item	Jumlah Responden											
	Selalu		Sering		Kadang - Kadang		Hampir Tidak Pernah		Tidak Pernah		Total	
	z	Skor	z	Skor	z	Skor	z	Skor	z	Skor	z	Skor
1	1	5	47	188	41	123	0	0	0	0	89	316
2	56	280	31	124	2	6	0	0	0	0	89	410

- Berdasarkan hasil kuesioner pada item pertama dan kedua, pendapat atasan langsung terhadap bawahannya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat diperoleh jumlah terbanyak yaitu 47 responden dengan skor 188 yang berarti sebagian besar atasan langsung menilai bawahannya sering menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Item kedua diperoleh jumlah terbanyak yaitu 56 responden dengan skor 280 yang berarti sebagian besar atasan langsung menilai bawahannya selalu masuk kerja dengan tepat waktu.
  - Berdasarkan hasil kuesioner pada item ketiga dan keempat, pendapat atasan langsung terhadap bawahannya selalu kompak dalam mengerjakan pekerjaan diperoleh jumlah terbanyak yaitu 53 respnden dengan skor 156 yang berarti sebagian besar atasan langsung menilai bawahannya sering kompak dalam mengerjakan pekerjaan. Item keempat diperoleh jumlah terbanyak yaitu 54 responden dengan skor 270 yang berarti sebagian besar atasan langsung menilai bawahannya selalu dapat bekerjasama dengan karyawan lain untuk mencapai hasil yang memuaskan.
  - Berdasarkan hasil kuesioner pada item kelima dan keenam, pendapat atasan langsung terhadap bawahannya selalu berusaha untuk jujur dalam melakukan segala pekerjaan diperoleh jumlah terbanyak yaitu 73 responden dengan skor 365 yang berarti sebagian besar atasan langsung menilai bawahannya selalu berusaha untuk jujur dalam melakukan segala pekerjaan. Item keenam diperoleh jumlah terbanyak yaitu 73 responden dengan skor 365 yang berarti sebagian besar atasan langsung menilai bawahannya selalu menilai suatu kepemimpinan di perusahaan sangat baik.
  - Berdasarkan hasil kuesioner pada item ketujuh dan kedelapan, pendapat atasan langsung terhadap bawahannya selalu setia untuk bekerja di perusahaan diperoleh jumlah terbanyak yaitu 87 responden dengan skor 435 yang berarti sebagian besar atasan langsung menilai bawahannya selalu setia untuk bekerja di perusahaan. Item kedelapan diperoleh jumlah terbanyak yaitu 39 responden dengan skor 156 yang berarti sebagian besar atasan langsung menilai bawahannya sering dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas - tugas yang diberikan perusahaan.
  - Berdasarkan hasil kuesioner pada item kesembilan dan kesepuluh, pendapat atasan langsung terhadap bawahannya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan diperoleh jumlah terbanyak yaitu 65 responden dengan skor 325 yang berarti sebagian besar atasan langsung menilai bawahannya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Item kesepuluh diperoleh jumlah terbanyak 75 responden dengan skor 375 yang berarti sebagian besar atasan langsung menilai bawahannya selalu berusaha untuk mematuhi peraturan-peraturan yang diberikan perusahaan.
- Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak validnya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diukur serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2002:42). Dalam uji validitas ini suatu butir pertanyaan atau variabel dinyatakan valid jika  $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$  (Santoso, 2001:280). Tabel  $r$  untuk  $df = N - k - 1 = 85$  tingkat signifikansi 5% didapat angka 0,211.



Variabel	Pertanyaan	r <sup>hasil</sup>	r <sup>tabel</sup>	Keterangan
Gejala Fisik (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,480	0,211	Valid
	X1.2	0,756	0,211	Valid
Gejala Psikologis(X <sub>2</sub> )	X2.1	0,449	0,211	Valid
	X2.2	0,500	0,211	Valid
	X2.3	0,218	0,211	Valid
	X <sup>2</sup> .4	0,308	0,211	Valid
	X <sup>2</sup> .5	0,633	0,211	Valid
Gejala Perilaku (X <sub>3</sub> )	X3.1	0,559	0,211	Valid
	X <sup>3</sup> .2	0,489	0,211	Valid
	X <sup>3</sup> .3	0,613	0,211	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Y1	0,216	0,211	Valid
	Y2	0,253	0,211	Valid
	Y3	0,315	0,211	Valid
	Y4	0,439	0,211	Valid
	Y5	0,427	0,211	Valid
	Y6	0,238	0,211	Valid
	Y7	0,273	0,211	Valid
	Y8	0,469	0,211	Valid
	Y9	0,276	0,211	Valid
	Y10	0,267	0,211	Valid

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran apabila dilakukan dua kali pengukuran atau lebih terhadap objek dengan alat ukur yang sama.

Variabel	r <sup>alpha</sup>	rtabel	Keterangan
X1	0,6547	0,211	Reliabel
X2	0,5817	0,211	Reliabel
X3	0,6384	0,211	Reliabel
Y	0,5531	0,211	Reliabel

Tabel dibawah menunjukkan bahwa variabel bebas dan variabel terikat mempunyai nilai r<sup>alpha</sup> positif dan lebih besar dari r<sup>tabel</sup>, dimana tabel r adalah 0,211. Jadi item-item pernyataan seluruhnya dianggap reliabel atau handal dalam melakukan fungsinya sebagai alat ukur.

Variabel	Koefisien Regresi	t	Sig
(Constan)	38,160	20,719	0,000
Xi	0,473	2,219	0,029
X2	0,231	2,109	0,038
X3	0,311	2,134	0,036

R = 0,365

**R Square** = 0,133

**Adjusted R Square**= 0,103

F hitung = 4,365

Berdasarkan hasil analisa di atas maka dapat disusun model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 38,160 + 0,473X_1 + 0,231X_2 + 0,311X_3$$

Maka persamaan regresi tersebut memberikan informasi sebagai berikut:

- Konstanta (a) sebesar 38,160 menyatakan bahwa jika gejala fisik, psikologi dan perilaku nol maka nilai prestasi kerja akan naik sebesar 38,160 satuan.
- Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,473 menyatakan bahwa jika gejala fisik berubah satu satuan dan variabel lain konstan, maka nilai prestasi kerja akan berubah 0,473 satuan.
- Koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,231 menyatakan bahwa jika gejala psikologi berubah satu satuan dan variabel lain konstan, maka nilai prestasi kerja akan berubah 0,231 satuan.
- Koefisien regresi  $X_3$  sebesar 0,311 menyatakan bahwa jika gejala perilaku berubah satu satuan dan variabel lain konstan, maka nilai prestasi kerja akan berubah 0,311 satuan.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan koefisien korelasi ganda:

- Dari hasil *Adjusted R Square* = 0,103 dapat dikatakan bahwa perubahan variabel terikat (Y) sebesar 10,3% terhadap variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  sedangkan sisanya 89,7% disebabkan oleh faktor lain yang tidak ada dalam model ini.
- R Square* = 0,133 artinya proporsi variasi dalam variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  mampu menjelaskan variabel terikat Y sebesar 13,3% selebihnya 86,7% disebabkan oleh faktor lain yang tidak ada dalam model ini.
- $R = 0,365$  artinya kuatnya hubungan antara variabel bebas (X) bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) yaitu sebesar 36,5%.

#### Uji Hipotesis

##### Uji t (Parsial)

Untuk mengetahui lebih jelas hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji t:

- Tingkat signifikansi  $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$  dengan  $df = n - k = 89 - 3 = 86$  Maka diperoleh  $t_{tabel} = 1,6628$  (lampiran 5).

- Kriteria yang dipakai dalam uji t adalah: Apabila  $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak berarti secara parsial tidak ada pengaruh nyata antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

- Apabila  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima berarti secara parsial ada pengaruh nyata antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,219 > 1,6628$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berarti gejala fisik ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian sumber daya manusia di PT Petrokimia Gresik

2. Variabel  $X_2$  gejala psikologis. Berdasarkan perhitungan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,109 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,6628.

Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,109 > 1,6628$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berarti gejala psikologis ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian sumber daya manusia di PT Petrokimia Gresik.

Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,134 > 1,6628$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berarti gejala perilaku ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian sumber daya manusia di PT Petrokimia Gresik.

##### Uji F (Simultan)

Untuk pengujian secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dipergunakan uji F, berikut ini beberapa tahap pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F.

- Tingkat signifikansi ( $\alpha$ )  $0,05 = 5\%$  dengan  $df$  pembilang =  $k = 3$  dan  $df$  penyebut =  $n - k - 1 = 85$ . Maka diperoleh  $F_{tabel} = 2,7$  (lampiran 6).
- Kriteria yang dipakai dalam uji F adalah:
  - Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya secara simultan variabel bebas mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel terikat.
  - Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya secara simultan variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel terikat.

Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan  $H_0$  Uji F Berdasarkan hasil analisa di atas diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} 4,365 > F_{tabel} 2,7$  dan  $F$  signifikansi  $0,007 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa secara simultan seluruh variabel

bebas yang terdiri dari gejala fisik, gejala psikologis dan gejala perilaku berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja.

#### **Pembahasan**

Berdasarkan penelitian dan analisis yang peneliti lakukan dengan menggunakan alat bantu program SPSS 11.00, maka peneliti dapat menginterpretasikan hasil: 1. Dalam pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji t antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu:

##### a. Gejala Fisik ( $X_1$ )

Diperoleh hasil  $t_{hitung} 2,219 > t_{tabel} 1,6628$  dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Maka dapat diartikan bahwa nilai  $t$  hitung dari gejala fisik terletak pada daerah penolakan  $H_0$  dan  $H_1$  diterima, berarti gejala fisik secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja sehingga teori stres kerja terhadap prestasi kerja yang diungkapkan oleh Handoko terbukti kebenarannya dalam penelitian ini.

##### b. Gejala Psikologis ( $X_2$ )

Diperoleh hasil  $t_{hitung} 2,109 > t_{tabel} 1,6628$  dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Maka dapat diartikan bahwa nilai  $t$  hitung dari gejala psikologis terletak pada daerah penolakan  $H_0$  dan  $H_1$  diterima, berarti gejala psikologis secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja sehingga teori stres kerja terhadap prestasi kerja yang diungkapkan oleh Handoko terbukti kebenarannya dalam penelitian ini.

##### c. Gejala Perilaku ( $X_3$ )

Diperoleh hasil  $t_{hitung} 2,134 > t_{tabel} 1,6628$  dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Maka dapat diartikan bahwa nilai  $t$  hitung dari gejala perilaku terletak pada daerah penolakan  $H_0$  dan  $H_1$  diterima, berarti gejala perilaku secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja sehingga teori stres kerja terhadap prestasi kerja yang diungkapkan oleh Handoko terbukti kebenarannya dalam penelitian ini.

2. Dalam pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji F, diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 4,365 dan  $F_{tabel}$  sebesar 2,7 pada  $df = 3$  dan 85 dengan tingkat signifikansi 5%, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti bahwa stres kerja (gejala fisik, gejala psikologis dan gejala perilaku) berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja.

#### **SIMPULAN**

Berdasarkan penelitian dan analisis yang peneliti lakukan dengan menggunakan alat bantu program SPSS 11.00 *for Windows*, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja (gejala fisik, gejala psikologis dan gejala perilaku) terhadap prestasi kerja diperoleh persamaan regresi :  $Y = 38,160 + 0,473X_1 + 0,231X_2 + 0,311X_3 + e$ , yang artinya prestasi kerja dipengaruhi oleh stres kerja (gejala fisik, gejala psikologis dan gejala perilaku).
2. Dari pengujian hipotesis tentang koefisien regresi dengan uji  $t_{hitung}$  diperoleh nilai masing-masing variabel gejala fisik sebesar 2,219, variabel gejala psikologis sebesar 2,109, dan variabel gejala perilaku sebesar 2,134.
3. Dari uji regresi diperoleh  $F_{hitung} 4,365 > F_{tabel} 2,7$  berarti stres kerja (gejala fisik, gejala psikologis dan gejala perilaku) secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan bagian sumber daya manusia di PT. Petrokimia Gresik.

Dari hasil analisis data diperoleh hasil *Adjusted R Square* sebesar 0,103 ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja (gejala fisik, gejala psikologis dan gejala perilaku) berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja sebesar 10,3%. Sedangkan sisanya sebesar 80,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat di dalam model penelitian ini. Hasil *Adjusted R Square* sebesar 10,3% menunjukkan bahwa variabel stres kerja (gejala fisik, gejala psikologis dan gejala perilaku) memiliki pengaruh yang lemah atau rendah terhadap variabel prestasi kerja.

#### **SARAN DAN REKOMENDASI**

Berdasarkan simpulan yang diperoleh setelah pengolahan data-data maka penulis memberikan rekomendasi yang bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi bagian sumber daya manusia di PT. Petrokimia Gresik tempat dilakukannya penelitian serta bagi pihak lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama. Adapun rekomendasi yang bisa penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Untuk perusahaan, sebagai bahan pengembangan sumber daya manusia di PT. Petrokimia Gresik dalam membantu

- mengatasi solusi stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan bagian Sumber Daya Manusia yang ada di PT. Petrokimia Gresik.
2. Untuk para karyawan diharapkan lebih giat dalam mengerjakan tugas pekerjaan sehingga tercipta kekompakan antar karyawan dan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan dan dapat bekerjasama untuk dapat mencapai hasil pekerjaan yang memuaskan, dengan begitu prestasi kerja karyawan dapat meningkat.
  3. Disarankan bagi peneliti yang akan datang dan pihak bagian sumber daya manusia di PT. Petrokimia Gresik untuk merubah variabel lain, sebab pada dasarnya penggunaan variabel lain dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja karyawan, seperti motivasi kerja, promosi dan lain-lain mengingat hasil dari *Adjusted R Square* adalah 0,103 atau 10,3% yang berarti variabel stres kerja (gejala fisik, gejala psikologis dan gejala perilaku) memiliki pengaruh yang lemah atau rendah terhadap variabel prestasi kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Coulter dan Robbins, 2002, *Pengaruh stres terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Cakra Husada*. Available online at : <http://digilib.petra.ac.id>
- Handoko, Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Handayani, Permatasari. 2006. *Pengaruh Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran Pada Bank HSBC Di Surabaya*. Available online at: <http://www.adln.lib.unair.ac.id>
- Hasibuan. 2003. *Prestasi Kerja*. Available online at <http://www.damandiri.or.id/file/anywedhiastutyunairbab2.pdf>
- Heidjrachman, 2000, *Indikator - Indikator Prestasi Kerja*. Available online at : <http://ep3.uum.edu.my/1060/1/MUINDRORENYOWIJOYO.pdf>
- Junaidi, 2010, *Table Durbin Watson*. Available online at : <http://www.stanford.edu>
- Martoyo, 2000, *Sifat Umum Yang Dinilai Dari Karyawan* Available online at : <http://pustaka.ut.ac.id/puslata/pdf/40232.pdf>
- Munandar, 2001, *Analisa Stressor Pekerja Wanita Dengan Pendekatan Structural Equation Modelling*. Available online at : <http://digilib.its.ac.id>
- Prabowo, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Available online at : <http://ksoer.blogspot.com/2009/06/msdm.html>
- Prabowo, 2005, *Prestasi Kerja* Available online at : <http://rumahbelajarpsikologi.com/index.php/prestasi-kerja.html>
- Panggabean, 2002, *Tahapan Proses Penilaian*. Available online at : <http://www.damandiri.or.id/file/anywedhiastutyunairbab2.pdf>
- Rini, Jacinta, 2002. *Stres Kerja*. Available online at : <http://www.psikologi.com> (Update terakhir : 26 Februari 2009)
- Robbins, S.P, 2001. *Perilaku Organisasi jilid 2*. Alih Bahasa : Dr. Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung
- , 2008, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Bandung: CV. Alfabeta.
- , 2009, *Statistik untuk penelitian*, Alfabeta, Bandung
- Widyantoro . 2001. *Stress dan Pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Available online at : <http://digilib.petra.ac.id>