

**PENGARUH SUMBER STRES KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI HYPERMART GRESS MALL GRESIK**

**Skripsi**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana  
Manajemen (S1)**

**Pada Program Studi Manajemen**

**Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta**



**Disusun oleh :**

**Dian Kristi Kusumaningrum**

**NPM : 160323022**

**Fakultas Bisnis Dan Ekonomika**

**UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

**2020**

**Skripsi**

**PENGARUH SUMBER STRES KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI HYPERMART GRESS MALL GRESIK**



**Disusun oleh :**

**Dian Kristi Kusumaningrum**

**NPM : 160323022**

Telah dibaca dan disetujui oleh :

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read "D. Koeshartono", is positioned below the supervisor's name.

Drs. D. Koeshartono, MM.

14 Juli 2020

## SURAT KETERANGAN



**UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**  
Fakultas Bisnis dan Ekonomika

### SURAT KETERANGAN

No. 750/J/I

Berdasarkan dari Ujian Pendadaran yang diselenggarakan pada hari Jumat, 4 September 2020 dengan susunan penguji sebagai berikut:

- |  |               |
|--|---------------|
| 1. Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si.    | Ketua Penguji |
| 2. Drs. D. Koeshartono, MM.            | Anggota       |
| 3. Daniel Yudistya Wardhana, SE., MEI. | Anggota       |

Tim Penguji Pendadaran Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta telah memutuskan bahwa:

Nama : Dian Kristi Kusumaningrum  
NPM : 160323022

Dinyatakan

**Lulus Dengan Revisi**

Pada saat ini skripsi Dian Kristi Kusumaningrum telah selesai direvisi dan revisian tersebut telah diperiksa dan disetujui oleh semua anggota panitia penguji. Surat Keterangan ini dibuat agar dapat digunakan untuk keperluan Yudisium kelulusan Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UAJY.

Dekan,

Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D

## **PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

### **PENGARUH SUMBER STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HYPERMART GRESS MALL GRESIK**

Benar – benar hasil karya saya sendiri. Pernyataan, ide, maupun kutipan baik langsung maupun tak langsung yang bersumber dari tulisan atau ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam skripsi ini dalam catatan perut dan daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa saya melakukan plagiasi sebagian atau seluruhnya dari skripsi ini, maka gelar ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 14 Juli 2020

Yang menyatakan

Dian Kristi Kusumaningrum

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke dalam kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat, rahmat dan kebaikan-Nya yang dilimpahkan melalui segala pertolongan dan penyertaan-Nya selama ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan judul

### **“ PENGARUH SUMBER STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HYPERMART GRESS MALL GRESIK “**

Penulis menyadari bahwa penulisan tidak dapat berjalan dengan baik tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin mengucapkan beribu terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu, memberi semangat, doa, ide, saran dan pertolongan kepada penulis, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus. Terima kasih atas segala pertolongan dan kebaikan-Mu yang telah Engkau berikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik dan lancar seturut dengan kehendak-Mu.
2. Bapak Koeshartono D. Drs. MM. Selaku dosen pembimbing. Terima kasih tak terhingga karena telah membimbing dengan sabar dari awal hingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Saya sangat bersyukur bisa menjadi salah satu anak bimbingan Bapak, semoga Tuhan selalu memberkati Bapak.
3. Para dosen, *staff*, dan seluruh karyawan dari Universitas Atma Jaya Yogyakarta, khususnya Fakultas Bisnis dan Ekonomika. Terima kasih untuk proses dinamika, ilmu pengetahuan dan pelayanan yang diberikan selama ini.
4. Almarhum bapak tercinta Yacobus Peter Tri Indriyatmoko. Terima kasih atas segala kasih sayang, cinta kasih, doa dan perhatian yang selama hidup selalu diberikan kepada penulis. Segala pencapaian ini teristimewa penulis

persembahkan kepada Bapak tercinta, semoga kiranya membuat Bapak bangga di Surga.

5. Yustina Ariana. Terima kasih atas segala cinta yang tulus, kasih sayang, doa serta semangat yang telah diberikan kepada penulis selama ini. Semua kebahagiaan dan pencapaian ini penulis persembahkan juga untuk Ibu yang tersayang. Semoga kiranya juga bisa membuat Ibu bahagia selalu.
6. Mas Anjas selaku kakak saya. Terima kasih selalu memberi semangat dan dorongan sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir ini.
7. Dini dan Lison terima kasih sudah selalu ada selama 7 tahun ini untuk memberikan dukungan, semangat, saran dan bantuan sehingga penulis sampai pada pencapaian ini untuk menyelesaikan tugas akhir.
8. Chalimatus Sa'diah, Disti Medita dan Indra Dwi sahabat terbaik yang selalu memberi dukungan, semangat, saran dan pertolongan bagi penulis.
9. Chesillia, Christa, Esti, Linda, Risa dan Tria selaku sahabat terbaik selama berada di Yogyakarta terimakasih atas semua canda tawa, semangat dan energi positif yang diberikan selama ini. Semoga Tuhan selalu memberkati kalian.
10. Anas, Sasmila dan Tasya terima kasih atas canda tawa, kebersamaan, dan kebaikan yang sudah diberikan selama kuliah di Yogyakarta. Semoga Tuhan selalu memberkati kalian.
11. Kristina dan Agnes terima kasih atas semangat dan dukungannya selama proses penulisan ini.
12. Untuk semua teman – teman student staff tahun 2020 perpustakaan Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang terkasih, terima kasih atas dinamika dan kerja sama yang luar biasa.
13. Untuk Hypermart Gress Mall Gresik yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian. Terima kasih banyak semoga Hypermart Gress Mall Gresik akan terus maju dan berkembang.
14. Untuk seluruh responden yang telah bersedia memberikan waktunya untuk menjawab kuisioner penelitian ini. Terima kasih banyak tak terhingga

karena telah membantu penulis mampu menyelesaikan penelitian ini dengan baik.

15. Untuk teman – teman kos pink wijaya. Terima kasih atas kebersamaannya kurang lebih 3 tahun. Khususnya untuk Dita dan Ara yang selalu membuat kos selalu ramai.

16. Untuk teman – teman KKN. Terima kasih sudah mau berjuang bersama – sama di dalam kehidupan dan pengalaman baru, walaupun hanya sebentar tapi bersama kalian akan selalu menjadi pengalaman yang berharga yang selalu penulis ingat.

Penulis berharap semoga Tuhan membalas kebaikan semua pihak yang sudah membantu penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir ini. Penulis menyadari bahwa penulisan tugas akhir ini masih jauh dari sempurna. Akhirnya, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi seluruh pihak yang berkaitan.

Yogyakarta, 14 Juli 2020

Penulis

Dian Kristi Kusumaningrum

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

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

**Filipi 4:13**



***“ The gem cannot be polished with friction, nor man perfected without trials”***

***Chinese Proverb***



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT KETERANGAN .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>INTISARI .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Batasan Masalah.....	6
D. Tujuan Penelitian .....	7
E. Manfaat Penelitian .....	8
F. Sistematika Penulisan.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
A. Stres Kerja.....	11
1. Pengertian Stres Kerja .....	11
2. Sumber-sumber Stres Kerja.....	13
3. Ambang Stres .....	22
4. Cara Mengelola Stres Kerja.....	23
B. Kinerja.....	27
1. Definisi Kinerja .....	27
2. Pengukuran Kinerja .....	29

C.	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja.....	31
D.	Penelitian Terdahulu .....	32
E.	Kerangka Penelitian .....	34
F.	Hipotesis .....	36
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>		<b>38</b>
A.	Tempat dan Waktu Penelitian .....	38
B.	Populasi .....	38
C.	Sampel.....	39
D.	Teknik Pengambilan Sampel.....	40
E.	Metode Pengumpulan Data .....	40
F.	Metode Pengukuran Data .....	42
G.	Pengujian Instrumen Penelitian.....	43
1.	Uji Validitas .....	43
2.	Uji Reliabilitas.....	43
H.	Analisis Data .....	44
1.	Analisis Karakteristik Responden .....	44
2.	Analisis Deskriptif.....	45
3.	Regresi Berganda .....	46
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>51</b>
A.	Pengujian Instrumen.....	51
1.	Uji Validitas .....	51
2.	Uji Reliabilitas.....	55
B.	Analisis Karakteristik Responden .....	56
C.	Analisis Deskriptif .....	59
D.	Pengaruh Beban Kerja, Job Security dan Shift Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	64
E.	Pembahasan.....	66
<b>BAB V PENUTUP.....</b>		<b>71</b>
A.	Kesimpulan .....	71
B.	Implikasi Manajerial .....	71
C.	Saran.....	74
D.	Keterbatasan Penelitian .....	78

**DAFTAR PUSTAKA.....80**  
**LAMPIRAN.....85**



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian .....	35
--------------------------------------	----

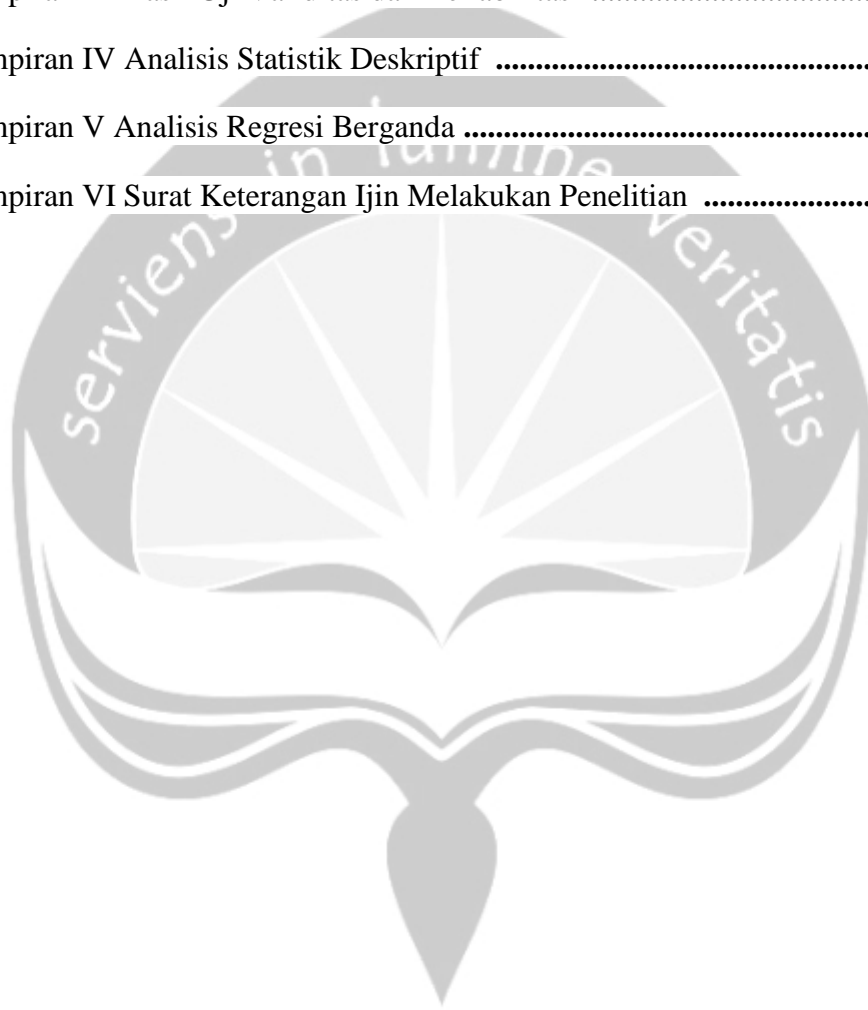


## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Interval Mean Analisis Statistik Deskriptif.....	46
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas.....	53
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	55
Tabel 4.3 Karakteristik Responden.....	57
Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja.....	60
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Variabel <i>Job Security</i> .....	61
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Variabel Shift Kerja.....	62
Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan.....	63
Tabel 4.8 Pengaruh Beban Kerja, <i>Job Security</i> dan Shift Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	64

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuisisioner Penelitian .....	86
Lampiran II Hasil Data Reaponden .....	91
Lampiran III Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	99
Lampiran IV Analisis Statistik Deskriptif .....	103
Lampiran V Analisis Regresi Berganda .....	105
Lampiran VI Surat Keterangan Ijin Melakukan Penelitian .....	106



**INTISARI**  
**PENGARUH SUMBER STRES KERJA TERHADAP KINERJA**  
**KARYAWAN DI HYPERMART GRESS MALL GRESIK**

**Disusun Oleh:**

**Dian Kristi Kusumaningrum**

**NPM : 160323022**

**Pembimbing**

**Koeshartono D. Drs. MM.**

**Abstrak**

Stres kerja saat ini telah menjadi hal umum dalam dunia kerja terutama bagi para pekerja dan merupakan hal penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Di dalam sebuah organisasi stres kerja dapat menjadi salah satu penyebab hal yang dapat membuat rendahnya produktivitas karyawan. Namun di sisi lain stres kerja juga dapat menjadi stres kerja yang membangun yang mana dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh sumber stres kerja khususnya beban kerja, keamanan kerja (*job security*) dan shift kerja terhadap kinerja karyawan di Hypermart Gress Mall Gresik yang sudah bekerja minimal 1 tahun. Hasil dari penelitian ini menunjukkan sumber stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Stres Kerja, Beban Kerja, Keamanan Kerja (*Job Security*), Shift Kerja, Kinerja Karyawan.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Pada dasarnya suatu perusahaan maupun organisasi pasti memiliki tujuan yang harus dicapai dalam menjalankan usahanya, baik tujuan dalam periode jangka pendek maupun tujuan periode jangka panjang. Namun tujuan perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan dapat tercapai tanpa adanya dukungan dari sumber daya yang memadai, khususnya sumber daya manusia yang berkualitas di dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia di dalam organisasi merupakan salah satu kunci berjalan atau tidaknya sebuah organisasi tersebut. Banyak perusahaan kini berlomba-lomba untuk mendapatkan talenta terbaik di pasar talenta, sebab persaingan bisnis di era globalisasi kini juga semakin ketat. Terutama pertumbuhan ekonomi di daerah Kabupaten Gresik bisa dibilang cukup pesat karena terbukti dengan banyaknya perusahaan industri dan ritel yang berdiri.

Sumber daya manusia yang bisa dikatakan berkualitas dan sejalan dengan tujuan organisasi bisa dilihat dari kinerja mereka selama mereka menjalankan tugasnya di dalam organisasi. Karyawan yang terampil, memiliki etos kerja yang tinggi, produktif, serta mampu memberikan kontribusi yang lebih bagi perusahaan dinilai cukup berkualitas bagi perusahaan. Pekerja yang merasa bebannya berat karena adanya persaingan di dalam dunia kerja dapat berakibat buruk bagi mereka, karena dapat menyebabkan pekerja tersebut terhambat dalam melakukan



pekerjaanya. Sebagai akibatnya pekerja tersebut akan tertekan selama melakukan pekerjaan dan seiring berjalannya waktu jika tidak diberikan solusi dengan baik maka dapat mengalami stres dalam bekerja. Stres kerja sendiri didefinisikan oleh Rivai (dalam Umama, 2019), adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Stres kerja dapat menjadi pedang bermata dua dan dapat menimbulkan dua kemungkinan dampak yang akan terjadi. Berdampak positif jika para pekerja merasa tuntutan yang diberikan perusahaan adalah sebuah kesempatan bagi dirinya untuk mengasah kemampuannya, sehingga individu tersebut akan terus berusaha sebaik mungkin dalam bekerja, dan berdampak negatif apabila pekerja menganggap tuntutan kerja dari perusahaan adalah sebuah tekanan berat yang diberikan oleh perusahaan bagi dirinya, sehingga karyawan merasa terbebani dalam menjalankan pekerjaannya, dan akhirnya membuat pekerja merasa stres dalam bekerja yang akhirnya berdampak pada kinerjanya.

Kinerja karyawan didefinisikan oleh Rivai (2011), sebagai kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran/kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jadi dapat dikatakan kinerja karyawan dikatakan baik jika karyawan tersebut mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang menjadi tujuan perusahaan

dan pekerja mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan dan dilakukan setelah adanya kesepakatan bersama.

Didalam melakukan sebuah pekerjaan ataupun aktivitas lainnya orang sering kali mengalami stres kerja yang disebabkan oleh banyak faktor. Menurut Mathangi Vijayan (2017), ada tiga faktor utama yang menjadi sumber stres kerja yaitu beban kerja, keamanan kerja, dan shift kerja.

Beban kerja adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi produktivitas dan efisiensi karyawan. Menurut Munandar (2011), beban kerja adalah tugas – tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Selain beban kerja, keamanan kerja (*job security*) juga merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi stres kerja. Keamanan kerja atau *job security* didefinisikan sebagai harapan-harapan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya. Dan di dalamnya mencakup hal-hal seperti tidak adanya kesempatan promosi, kondisi pekerjaan dan kesempatan karir jangka panjang Brog dan Elizur (dalam Kaniawati dan Safitri, 2014).

Selain beban kerja (*work load*) dan keamanan kerja (*job security*), faktor stres kerja lainnya adalah shift kerja (*work shift*). Semakin ketatnya persaingan bisnis di era globalisasi menyebabkan permintaan konsumen akan barang dan jasa juga terus meningkat. Peningkatan permintaan barang dan jasa tersebut mengakibatkan perusahaan semakin menuntut pekerja untuk lebih meningkatkan produktivitas mereka dalam bekerja untuk melayani konsumen. Menurut

Suma'mur (2009), shift kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam hari.

Pekerja yang berada disuatu kondisi dimana ia sedang mengalami kondisi stres akibat tekanan pekerjaan pasti tidak akan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik karena beban psikis yang dialaminya. Hal tersebut dapat berdampak pada kinerjanya di perusahaan karena pekerja tersebut tidak mampu memberikan kinerja terbaiknya. Pada tingkat stres yang lebih tinggi, pekerja juga mungkin akan mengalami beberapa perubahan fisik. Hal tersebut sangat mengganggu dan mempengaruhi kesehatan fisik dan mental, karena dapat menimbulkan penyakit seperti serangan jantung, *stroke*, depresi, migrain, perasaan lesu, tidak semangat, cenderung menutup diri, kematian dini dan lain-lain. Perusahaan yang tidak mencoba menanggulangi sumber-sumber penyebab stres di lingkungan kerja akan menyebabkan peningkatan stres kerja pada karyawan, akibatnya kinerja karyawan akan menurun dan perusahaan akan melihat lebih banyak pergantian karyawan karena banyak yang akhirnya memilih keluar.

Pekerjaan yang cukup memiliki faktor stres salah satunya adalah karyawan di sebuah perusahaan yang bergerak di bidang ritel seperti di Hypermart Gress Mall Gresik. Para karyawan Hypermart sebagian besar pekerjaannya memiliki tanggung jawab dalam penjualan produk dan melayani konsumen secara langsung. Keberadaan para karyawan ini merupakan kunci yang penting bagi pemilik bisnis ritel. Sebab bisnis yang dijalankan adalah berupa penjualan barang kebutuhan

rumah tangga yang membutuhkan bantuan layanan jasa dari para karyawan, dan yang mana pekerja tersebut berhubungan langsung dengan konsumen. Keberadaan toko ritel tersebut harus dikelola secara profesional agar dapat memberikan manfaat dan pelayanan yang terbaik bagi konsumennya dan dapat memberikan hasil yang positif untuk kemajuan perusahaan tersebut. Tingginya intensitas para pekerja untuk berhubungan langsung dengan berbagai macam tipe konsumen yang memiliki permintaan layanan yang berbeda-beda dapat mengakibatkan pekerja tersebut tertekan dan menganggap beban kerjanya bertambah. Selain harus melayani berbagai tipe konsumen dengan baik, para pekerja ini juga masih memikirkan perasaan-perasaan terkait apakah ia sudah memberikan layanan terbaik bagi pelanggan sesuai yang diharapkan perusahaan atau belum, rekan kerja yang tidak mendukung, dan semua yang terkait tentang harapan jaminan pada pekerjaannya. Jam kerja yang ditetapkan juga membuat pekerja memiliki sedikit waktu untuk menikmati kebersamaan dengan anggota keluarga karena harus bekerja sesuai dengan shift yang telah ditentukan. Apabila pekerja mengalami stres saat bekerja dan berpengaruh negatif terhadap kinerjanya maka hal tersebut bisa merugikan keberlangsungan hidup perusahaan ke depan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas maka permasalahan yang dapat dirumuskan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh beban kerja (*work load*) terhadap kinerja karyawan di Hypermart Gress Mall Gresik ?

2. Bagaimana pengaruh keamanan kerja (*job security*) terhadap kinerja karyawan di Hypermart Gress Mall Gresik ?
3. Bagaimana pengaruh shift kerja (*work shift*) terhadap kinerja karyawan di Hypermart Gress Mall Gresik ?

### C. Batasan Masalah

Agar penulisan lebih fokus terhadap permasalahan yang akan diteliti dan tidak menyimpang dari topik yang telah ditetapkan maka penulis memberikan batasan-batasan variabel dalam penulisan. Batasan-batasan masalah tersebut adalah :

1. Stres kerja adalah hasil atau respons terhadap rangsangan tertentu di lingkungan (Vijayan, 2017).

Sumber penyebab stres yang digunakan dalam penelitian menggunakan sumber stres menurut Vijayan (2017) yang terdiri atas :

- a) Beban kerja (*work load*), yang merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi produktivitas dan efisiensi karyawan. Beban kerja juga merupakan hasil dari kendala-kendala tertentu seperti tekanan waktu, kekurangan bantuan yang memadai dan tepat waktu, sumber daya yang tidak memadai untuk menyelesaikan tugas, rekan kerja yang tidak efisien, konflik peran dan lain-lain.

b) Keamanan kerja (*job security*), meliputi ketakutan karyawan jika diberhentikan dari pekerjaannya, khawatir akan upah rendah dan jaminan pensiun yang buruk, serta kebutuhan karyawan akan motivasi dari perusahaan agar kinerjanya baik.

c) Shift kerja (*work shift*), antara lain terdiri dari gejala buruk yang timbul karena efek dari kesehatan mental, *shift* kerja mempengaruhi kehidupan keluarga karyawan, pekerjaan *shift* menyebabkan gangguan dalam berhubungan sosial, dan perasaan tidak nyaman saat dibandingkan dengan pekerja *shift* lainnya.

2. Kinerja dapat dilihat sebagai aktivitas karyawan yang dipengaruhi oleh faktor stres seperti beban kerja, keamanan pekerjaan, otonomi, konflik peran, kerja shift, gaji rendah, perubahan teknologi, semangat rendah dan kurangnya pengakuan (Vijayan, 2017).

#### **D. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan yang bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh beban kerja (*work load*) terhadap kinerja karyawan di Hypermart Gress Mall Gresik.
2. Mengetahui pengaruh keamanan kerja (*job security*) terhadap kinerja karyawan di Hypermart Gress Mall Gresik.

3. Mengetahui pengaruh shift kerja (*work shift*) terhadap kinerja karyawan di Hypermart Gress Mall Gresik.

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Bagi pihak Manajemen Hypermart Gress Mall Gresik.

Dapat memberikan informasi yang berhubungan dengan pengaruh sumber stres yaitu beban kerja (*work load*), keamanan kerja (*job security*), dan shift kerja (*work shift*) terhadap kinerja pekerja di Hypermart Gress Mall Gresik.

Serta dapat memberikan pengetahuan mengenai hubungan beban kerja (*work load*), keamanan kerja (*job security*), dan shift kerja (*work shift*) terhadap kinerja karyawan di Hypermart Gress Mall Gresik.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan mampu memberi pengetahuan kepada penulis mengenai hubungan antara sumber stres yaitu beban kerja (*work load*), keamanan kerja (*job security*), dan shift kerja (*work shift*) terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini adalah pekerja di Hypermart Gress Mall Gresik. Dengan demikian penulis dapat memberikan saran dan kebijakan yang berguna bagi perusahaan.

## **F. Sistematika Penulisan**

Dalam sistematika penulisan ini, penulis akan memberikan gambaran singkat mengenai garis besar setiap bab dari keseluruhan penelitian skripsi. Susunan sistematika penulisan disusun antara lain sebagai berikut :

### **BAB I           Pendahuluan**

Dalam bab penelitian ini akan memuat mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II           Tinjauan Pustaka**

Dalam bab ini berisi uraian yang digunakan sebagai dasar teori yang mendukung penelitian, kerangka penelitian, dan hipotesis

### **BAB III         Metodologi Penelitian**

Dalam bab ini akan menjelaskan mengenai lokasi dan waktu penelitian, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, metode pengukuran data, pengujian instrument penelitian, dan analisis data.

### **BAB IV         Analisis Data dan Pembahasan**

Dalam bab ini akan membahas hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan secara lebih rinci. Antara lain akan berisi tentang hasil analisis dan pembahasan mengenai data yang telah dikumpulkan dan yang telah disesuaikan dengan menggunakan alat analisis yang telah ditentukan.



## BAB V Penutup

Bab ini akan berisikan kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, saran, keterbatasan penelitian, dan implikasi kebijakan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dan terkait dalam penelitian ini.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini akan menjelaskan teori yang dapat mendukung penelitian. Teori-teori yang digunakan merupakan teori-teori yang berkaitan dengan stres kerja, beban kerja, keamanan kerja (*job security*), shift kerja dan kinerja karyawan, yang diikuti dengan kerangka penelitian dan hipotesis.

#### **A. Stres Kerja**

##### **1. Pengertian Stres Kerja**

Didalam melakukan pekerjaan seseorang dapat mengalami stres dalam menjalankan aktivitasnya, tidak terkecuali hal tersebut juga dapat dialami karyawan. Banyaknya beban kerja yang harus diselesaikan pekerja serta desakan waktu yang diberikan dapat menyebabkan mereka mudah untuk stres dan tertekan. Biasanya tekanan kerja sering kali berasal dari atasan dan konsumen yang menuntut akan pelayanan yang lebih, sehingga hal tersebut bisa mengakibatkan stres terhadap pekerja. Griffin dan Moorhead (di dalam Wibowo, 2013), mendefinisikan stres kerja adalah respon adaptif orang pada stimulus yang menempatkan psikologis atau tuntutan fisik berlebihan pada orang tersebut. Robbins dan Timothy (2008), mendefinisikan stres adalah sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan individu tersebut dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Stres kerja tidak selalu memberikan dampak negatif bagi pekerja. Di sisi lain stres kerja dapat memberikan dampak yang baik bagi perusahaan, karena pada tingkatan tertentu, stres dapat mendorong semangat pekerja untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Karyawan yang mengalami stres kerja biasanya akan menunjukkan perubahan tingkah laku. Perubahan tingkah laku tersebut terjadi karena sebagai respon tubuh terhadap dampak dari stres. Suwarto (2010) membagi lima jenis dampak dan akibat yang ditimbulkan oleh stres kerja:

- a. Dampak subjektif, berupa kecemasan, agresi, kebosanan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup, merasa kesepian.
- b. Dampak perilaku, kecenderungan mendapat kecelakaan. Alkoholik, penyalahgunaan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, merokok berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati, ketawa gugup.
- c. Dampak kognitif, kemampuan mengambil keputusan yang jelas, konsentrasi yang buruk, rentang perhatian yang pendek, sangat peka terhadap kritik, rintangan mental.
- d. Dampak fisiologis, meningkatnya kadar gula, meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, kekeringan dimulut, berkeringat, membesarnya pupil mata, tubuh panas dingin.
- e. Dampak organisasi, keabsenan pergantian karyawan, rendah produktivitasnya, keterasingan dari rekan sekerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya keikatan dan kesetiaan terhadap organisasi.

Berdasarkan pengertian yang sudah dijelaskan di atas maka dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan dimana pekerja tidak mampu melakukan beban kerja sesuai dengan harapannya karena keadaan dan kemampuan yang mempengaruhi situasi sehingga pekerja tidak mampu bekerja dengan baik. Pada kenyataannya jika stres yang dialami oleh pekerja tidak segera ditangani dan diberi solusi dengan baik maka akan memberikan dampak buruk terhadap pekerja tersebut. Pekerja yang berada di kondisi stres akan selalu merasa terbebani dengan pekerjaan mereka sehingga akan berdampak pada kinerja mereka dalam bekerja melayani konsumen. Akibatnya jika konsumen tidak puas dengan layanan yang diberikan maka hal ini dapat memberikan dampak buruk bagi perusahaan.

## **2. Sumber-sumber Stres Kerja**

Keadaan stres kerja yang dialami oleh karyawan di perusahaan ritel dan *department store* seperti Hypermart tentu saja tak dapat dipisahkan dari sumber-sumber penyebab stres kerja tersebut. Sumber penyebab stres disebut *stressor*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Vijayan (2017) menyebutkan ada tiga faktor utama stres kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tiga faktor stres kerja tersebut adalah:

### **a. Beban kerja (*work load*)**

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi produktivitas dan efisiensi karyawan adalah beban kerja. Beban kerja merupakan hasil dari kendala tertentu, seperti tekanan waktu,

kekurangan bantuan yang memadai, sumber daya yang tidak memadai untuk menyelesaikan tugas, rekan kerja yang tidak efisien, konflik peran dan lain-lain. Menurut Dhania (dalam Irawati dan Carrollina, 2017), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi. Sedangkan Kurnia (dalam Irawati dan Carrollina, 2017), mengatakan bahwa beban kerja merupakan suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal.

Menurut Soleman (2011), faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

#### 1) Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, antara lain yaitu :

##### a. Tugas (*Task*)

Meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental

meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.

b. Organisasi kerja

Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2) Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

Pekerja yang memiliki beban pekerjaan berlebih dapat menyebabkan dampak yang tidak baik pada tubuh, yaitu akan

menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental seperti sakit kepala, sesak napas, asam lambung, perasaan tidak tenang, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dapat menimbulkan kebosanan karena terjadi pengurangan gerak akibat situasi pekerjaan yang ringan. Rasa bosan dalam kerja karena pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja (Manuaba, dalam Irawati dan Carrollina, 2017). Beban kerja juga dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan, dampak negatif tersebut dapat berupa (Irawati dan Carrollina, 2017),:

a. Kualitas Kerja Menurun

Beban kerja yang terlalu berat, tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja dan kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja yang merupakan akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri dan akurasi kerja sehingga kerja tidak sesuai dengan standar.

b. Keluhan Pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. Seperti harus menunggu lama dan hasil layanan yang tidak memuaskan.

### c. Kenaikan Tingkat Absensi

Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

### b. Keamanan kerja (*Job security*).

Keamanan kerja (*Job security*) sering dikaitkan dengan keselamatan dan kesehatan karyawan. Namun menurut Mondy (2008) keselamatan kerja sendiri mencakup perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan dan berkaitan dengan pekerjaan. Dan kesehatan mengacu pada kebebasan dari penyakit fisik maupun emosional. Sedangkan Maslow (dalam Kaniawati dan Safitri, 2014), berpendapat mengenai rasa aman. Menurut Maslow, rasa aman itu meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.

Keamanan kerja didefinisikan sebagai harapan-harapan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya. Dan di dalamnya mencakup hal-hal seperti tidak adanya kesempatan promosi, kondisi pekerjaan umumnya dan kesempatan karir jangka panjang (Brog dan Elizur, dalam Kaniawati dan Safitri 2014). Sementara itu Herzberg dalam Kaniawati dan Safitri



(2014), mendefinisikan *job security* sebagai sejauh mana organisasi menyediakan kestabilan kerja bagi karyawan. Sedangkan Fazil Sensol dalam Kaniawati dan Safitri (2014), menyebutkan juga bahwa keamanan kerja adalah jaminan seorang karyawan akan tetap berada pada pekerjaannya tanpa adanya risiko akan mengalami pengangguran serta menjamin karyawan dan keluarganya tidak akan kehilangan pendapatan serta menjaga kehidupan mereka agar tetap layak.

Harapan akan jaminan keamanan dalam bekerja sering kali membuat pekerja merasa bahwa hidup mereka akan terjamin oleh perusahaan dan rasa aman selama keberlangsungan pekerjaannya akan didapat. Namun hal tersebut juga dapat menimbulkan masalah jika harapan pekerja tidak berjalan sesuai dengan rencana mereka. Kaniawati dan Safitri (2014), mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi keamanan kerja meliputi kondisi ekonomi dan kondisi bisnis yang berlaku. Jika keadaan ekonomi dan bisnis suatu negara sedang lesu maka sangat berdampak bagi para pelaku bisnis, khususnya juga yang bergerak dalam bidang ritel, sehingga perusahaan tidak dapat menjamin keamanan kerja para karyawannya. Hal ini dapat menyebabkan stres kepada para pekerja karena tidak sejalan dengan harapan mereka.

Selain faktor tersebut, faktor internal juga harus diperhatikan misalnya pekerja sudah bekerja secara disiplin sesuai dengan standart operasional perusahaan yang berlaku, namun ternyata di perusahaan tersebut masih menggunakan sistem senioritas dalam pengembangan karir, keadaan lingkungan kerja yang tidak nyaman, serta tunjangan pensiun yang tidak sesuai seperti yang diharapkan dapat menimbulkan stres dan kecemasan bagi pekerja.

Memperhatikan *job security* bagi perusahaan merupakan hal yang penting karena dapat mengurangi beberapa faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja, sehingga karyawan merasa terjamin dan hal-hal yang tidak diinginkan yang berkaitan dengan keamanan kerja tidak terjadi. Saat ini keamanan kerja (*job security*) merupakan faktor utama yang menghasilkan pergantian karyawan yang tinggi di perusahaan-perusahaan di seluruh dunia. Sebagian besar perusahaan gagal mengenali potensi besar tenaga kerja terampil. Di sisi lain, perusahaan-perusahaan yang mampu menilai karyawan mereka sebagai aset akan mengukur kebutuhan mereka yang akan datang dengan memberikan tunjangan, pensiun, dan memotivasi mereka untuk tumbuh dalam karir dan juga membina lingkungan yang kondusif untuk pertumbuhan karir. Sehingga pekerja merasa

benar-benar akan merasa aman karena telah dijamin kebutuhannya oleh perusahaan.

**c. Shift Kerja (*work shift*)**

Semakin meningkatnya persaingan didalam dunia bisnis serta semakin meningkatnya permintaan konsumen akan barang dan jasa sebuah perusahaan maka semakin meningkat pula tuntutan pekerja untuk memproduksi dan melayani konsumen. Maka agar hasil kerja dan produktivitas pekerja optimal perusahaan menerapkan sistem kerja shift agar tujuan perusahaan tercapai. Hypermart merupakan salah satu *department store* dan perusahaan ritel terbesar di Indonesia. Perusahaan tersebut juga memiliki banyak cabang dan karyawan yang tersebar di seluruh Indonesia salah satunya di kota Gresik dengan membuka gerai di Gress mall yang mana lokasinya sangat strategis dan terletak di tengah kota Gresik, tidak menutup kemungkinan akan banyak pengunjung yang datang ke tempat tersebut. Agar dapat melayani pelanggan dengan baik maka Hypermart Gress Mall Gresik juga menerapkan sistem kerja *shift* kepada karyawannya. Seperti yang diungkapkan kepala HRD Hypermart Gress Mall Gresik, shift kerja karyawan Hypermart Gress Mall Gresik dibagi menjadi dua bagian yaitu :

- a) Shift 1 : Pukul 09.00 WIB – 17.00 WIB

b) Shift 2 : Pukul 11.00 WIB – 20.00 WIB

Menurut Taylor (dalam Khalid, 20014) shift kerja adalah semua pengaturan jam kerja sebagai pengganti atau tambahan kerja siang hari sebagaimana yang biasa dilakukan. Menurut ILO (dalam Saftarina dan Hasanah, 2014), shift kerja merupakan kerja bergilir diluar jam kerja normal baik itu bergilir atau berotasi dengan sifat kerja atau permanen. Sistem *shift* kerja ini diterapkan oleh perusahaan dengan kebijakan yang berbeda-beda, namun biasanya menggunakan tiga periode pembagian *shift* kerja yang meliputi periode *shift* kerja pagi, *shift* kerja sore, dan *shift* kerja malam. Menurut Mauritz (dalam Saftarina dan Hasanah, 2014) pekerja shift malam memiliki resiko 28% lebih tinggi mengalami cedera atau kecelakaan. Selain itu shift kerja malam dapat mengurangi kemampuan kerja, meningkatnya kesalahan dan kecelakaan, menghambat hubungan sosial dan keluarga, adanya faktor resiko pada saluran pencernaan, system syaraf, jantung dan pembuluh darah serta terganggunya waktu tidur.

Wijaya dan Suparniati (dalam Supomo, 2014), menyatakan bahwa shift kerja dapat berperan penting terhadap permasalahan pada manusia yang dapat meluas menjadi gangguan tidur, gangguan fisik dan psikologi, dan gangguan sosial serta kehidupan keluarga. Jadi dapat dikatakan bahwa shift kerja bisa

mempengaruhi kehidupan manusia karena telah merubah waktu istirahat individu sehingga dapat menyebabkan kelelahan. Sementara menurut Cooper (dalam Revalicha dan Sami'an, 2012), shift kerja merupakan tuntutan tugas yang dapat menyebabkan stres kerja.

### **3. Ambang Stres**

Setiap individu pasti memiliki batas maksimal terhadap kondisi stres yang dialaminya. Tingkatan stres yang masih dapat dikendalikan oleh individu sebelum ia mengalami kondisi stres yang lebih lanjut disebut dengan ambang stres. Beberapa orang mungkin sangat mudah untuk merasa kecewa, menangis, marah, sedih, putus asa, dan bimbang karena masalah atau suatu hal kecil yang dialaminya, namun bagi beberapa individu mereka bisa bersikap tenang, santai, cuek, dan tidak peduli karena masalah kecil yang mereka alami. Begitu pula hal ini juga terjadi di dalam pekerjaan. Ada karyawan yang mudah sensitif perasaannya karena beban kerja yang ia alami, dan ada juga pekerja yang lebih santai dan tenang dalam menghadapi beban kerjanya. Hal tersebut terjadi dikarenakan tingkat kepercayaan diri dan kemampuan setiap orang dalam mengendalikan emosi berbeda-beda.

Reaksi individu dalam merespon terhadap kondisi dan situasi stres berbeda-beda. Sopiah (2008), membedakan tipe individu dalam menghadapi stres yaitu :

### **Karakteristik Tipe A :**

- a. Berbicara dengan cepat
- b. Mencurahkan pada pekerjaan
- c. Motivasi bersaing tinggi
- d. Berjuang melakukan beberapa tugas
- e. Kuat pendirian
- f. Tingkat kemalasannya rendah
- g. Mudah hilang kesabarannya
- h. Menyela orang lain

### **Karakteristik Tipe B :**

- a. Menangani detil dengan sabar
- b. Kurang bersaing dengan orang lain
- c. Merenungkan isu dengan hati-hati
- d. Rendah kepedulian terhadap keterbatasan
- e. Tidak merasa bersalah karena kesantiaian
- f. Santai dalam hidup
- g. Bekerja dengan langkah tetap
- h. Tidak mudah marah

## **4. Cara Mengelola Stres Kerja**

Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, stres kerja seperti pisau bermata dua, bisa memberikan efek dorongan untuk peningkatan kinerja

karyawan akan tetapi bisa menjadi ancaman jika tingkat stres sudah melewati ambang batas. Stres kerja yang muncul pada pekerja akan memicu terjadinya masalah baru yang mana akan berdampak pada kinerja para pekerja. Oleh sebab itu sangat dibutuhkan upaya-upaya untuk menanggulangi stres kerja agar tidak memberikan dampak buruk pada kinerja karyawan. Upaya untuk mengelola dan menanggulangi stres menurut Suwanto (2010), adalah sebagai berikut :

1) Program Klinis. Program ini penanggulangannya didasarkan atas pendekatan medis tradisional yang mencakup unsur :

a. Diagnosis

Diagnosis adalah proses untuk mendiagnosis masalah.

b. Pengobatan (*Treatment*)

Pengobatan (*Treatment*) adalah suatu penyuluhan atau terapi dorongan. Jika staf tidak dapat menolong, karyawan dianjurkan berkonsultasi kepada ahli di lingkungan tersebut.

c. Penyaringan (*Screening*)

Penyaringan (*Screening*) adalah pemeriksaan individu secara berkala dalam pekerjaan yang penuh dengan ketegasan untuk mendeteksi indikasi masalah secara dini.

d. Pencegahan (*Prevention*)

Pencegahan (*Prevention*) adalah proses penanggulangan stres dengan melalui pendidikan dan bimbingan untuk meyakinkan karyawan yang mempunyai pekerjaan dengan resiko besar, yaitu bahwa sesuatu harus dilakukan untuk menolong mereka menanggulangi stres.

Program klinis harus ditangani oleh orang yang berwenang jika dimaksudkan untuk menyediakan kemanfaatan yang optimal.

2) Program Keorganisasian. Program ini ditunjukkan lebih luas yaitu meliputi seluruh karyawan, kadang-kadang program ini merupakan perluasan program klinis, karena program ini didorong oleh masalah-masalah yang ditemukan dalam kelompok atau unit dalam organisasi seperti: relokasi pabrik, penutupan pabrik, atau pemasangan peralatan baru, dan lain-lain.

Selain menggunakan program klinis dan program keorganisasian untuk menanggulangi stres kerja, Suwanto (2010), juga menjelaskan pendekatan individual terhadap stres, pendekatan tersebut antara lain :

- a. Pengenduran (*Relaxation*)
- b. Meditasi (*Meditation*)
- c. Biofeedback



Sedangkan Robbins dan Timothy (2008), membagi ke dalam dua pendekatan dalam mengelola stres, antara lain sebagai berikut :

a. Pendekatan Individual

Seorang karyawan memiliki tanggung jawab pribadi untuk mengurangi tingkat stres. Strategi individual yang telah terbukti efektif meliputi penerapan teknik manajemen waktu, penambahan waktu olah raga, pelatihan relaksasi, dan perluasan jaringan dukungan sosial. Orang dapat mengajar diri mereka sendiri untuk mengurangi ketegangan melalui teknik-teknik relaksasi seperti meditasi, hypnosis, dan *biofeedback* (teknik pengendali fisiologis). Tujuannya adalah untuk mencapai keadaan relaksasi yang dalam, di mana seseorang secara fisik merasa santai, terbebas dari lingkungan, dan lepas dari sensasi tubuh.

b. Pendekatan Organisasional

Beberapa faktor yang menyebabkan stres terutama tuntutan tugas dan tuntutan peran dikendalikan oleh manajemen. Strategi yang bisa manajemen pertimbangkan meliputi seleksi personel dan penempatan kerja yang lebih baik, pelatihan, penetapan tujuan yang realistis, pendesainan ulang pekerjaan, peningkatan keterlibatan karyawan, perbaikan

dalam komunikasi organisasi, penawaran cuti panjang atau masa sabatikal (biasanya untuk penelitian, kuliah, atau bepergian) kepada karyawan, dan penyelenggaraan program-program kesejahteraan perusahaan.

## **B. Kinerja**

### **1. Definisi Kinerja**

Setiap orang pasti melakukan kegiatan dan aktivitas dalam kehidupan sehari-hari. Aktivitas tersebut biasanya menghasilkan suatu hasil dan karya baru, atau melakukan kegiatan untuk menyelesaikan tugas tertentu yang disebut dengan bekerja. Bekerja memiliki peran penting dalam kehidupan manusia yaitu untuk memenuhi kebutuhan pribadi setiap individu. Jika bekerja menghasilkan karya dan hasil baru maka hal tersebut akan dinikmati oleh pekerja. Bekerja dan kinerja (*performance*) sangat berbubungan erat karena dalam proses bekerja, kinerja individu yang menjadi alat ukur baik atau tidaknya pekerja tersebut melakukan sebuah pekerjaan. Kinerja sendiri adalah terjemahan dari kata *performance* yang berasal dari akar kata *to perform*. Beberapa di bawah ini merupakan definisi kinerja menurut para ahli :

- a. Kinerja sebagai perilaku atau apa yang dilakukan karyawan, bukannya apa yang diproduksi atau apa hasil dari kerja mereka. (Suwanto, 2014).

- b. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. (Nurlaila, 2010).
- c. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2009).
- d. Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan bisnis untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014).

Ada banyak pengertian dan pemahaman mengenai arti dari kinerja, namun berdasarkan pengertian kinerja (*performance*) dari para ahli yang telah dijabarkan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja atau *performance* adalah suatu kemampuan dan tindakan individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam periode waktu tertentu. Pekerja yang memiliki kinerja yang tinggi pasti juga akan menghasilkan output yang tinggi pula. Karakteristik karyawan yang mempunyai kinerja tinggi menurut Mangkunegara (2002), yaitu :

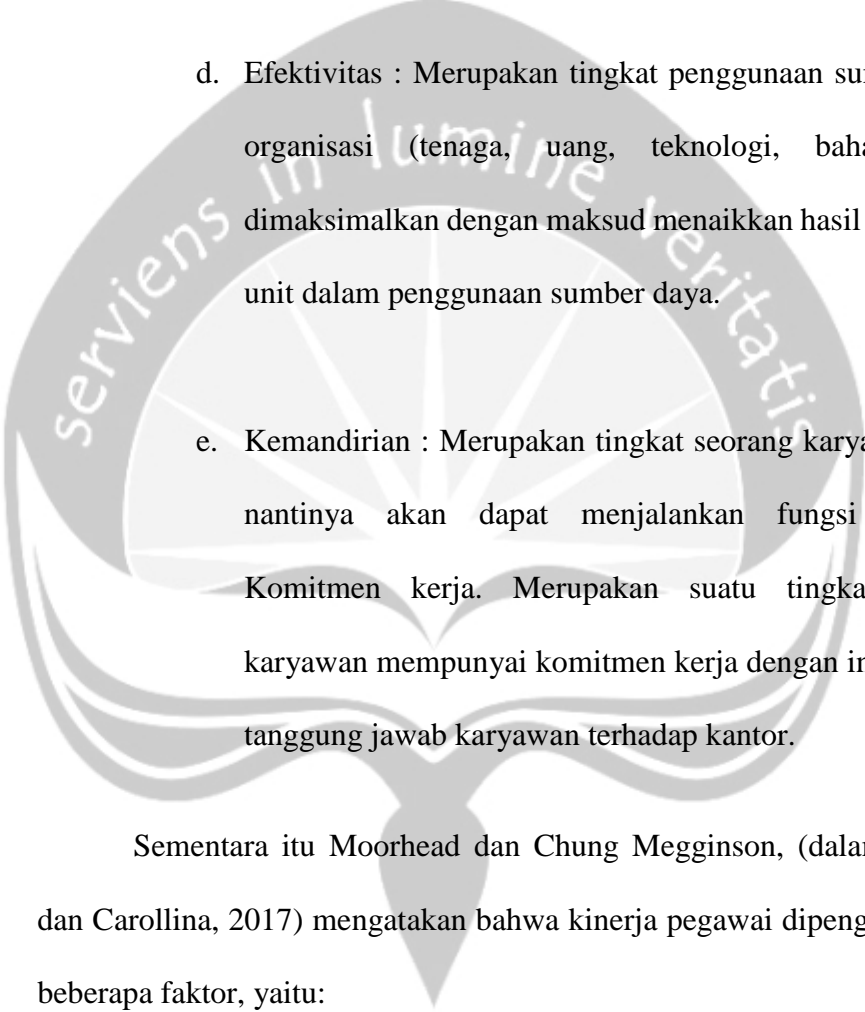
- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.

- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

## 2. Pengukuran Kinerja

Kinerja sebagai tujuan akhir dan merupakan cara bagi manajer untuk memastikan bahwa aktivitas karyawan dan output yang dihasilkan kongruen dengan tujuan organisasi (Susilo, dalam Umarternate, 2017). Oleh karena itu perlu adanya pengukuran kinerja yang dilakukan oleh atasan kepada para pekerja. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006):

- a. Kualitas : Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas : Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

- 
- c. Ketepatan waktu : Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
  - d. Efektivitas : Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
  - e. Kemandirian : Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Sementara itu Moorhead dan Chung Megginson, (dalam Iriawati dan Carollina, 2017) mengatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- a. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari

segi ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan kerja dan kecakapan.

b. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Merupakan proses penetapan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

c. Kreatifitas (*Creativity*)

Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

### C. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Robbins & Judge (dalam Monica dan Saragih, 2018), mengatakan bahwa hubungan antara stres dengan kinerja karyawan dapat digambarkan dengan kurva berbentuk U terbalik (*inverted U*). Pada tingkat stres yang rendah kinerja karyawan rendah, karena pada suatu kondisi yang seperti ini karyawan merasa tidak memiliki tantangan dan muncul kebosanan. Hal tersebut berbanding

terbalik ketika kondisi stres naik sampai pada suatu titik optimal, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi ini disebut tingkat stres yang optimal. Tingkat stres yang optimal ini akan menciptakan ide-ide yang inovatif antusiasme, dan *output* yang konstruktif. Tingkat stres yang sangat tinggi juga bisa menyebabkan kinerja karyawan rendah yang mana kondisi ini dapat menyebabkan terjadinya penurunan kinerja. Tingkat stres yang berlebihan akan menyebabkan karyawan dalam kondisi tertekan, karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu berat. Kesimpulan yang dapat diambil dari teori tersebut adalah bahwa stres kerja dan kinerja karyawan sangatlah berhubungan, oleh sebab itu penting bagi perusahaan untuk mampu mengenali dan mengerti kondisi karyawannya, agar karyawan yang berpotensi tidak merasa tertekan dan bosan dalam bekerja yang akhirnya memilih untuk keluar, sehingga perusahaan dapat kehilangan salah satu sumber daya manusia baik yang ada di organisasinya. Ada banyak cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk dapat mengerti kebutuhan karyawan mereka misalnya dengan pendekatan personal kepada para karyawan, menyediakan tempat konseling, penilaian kerja, mengadakan refreshing, dan bahkan memberi bonus tunjangan yang dapat meningkatkan semangat mereka dalam bekerja, sehingga hal tersebut diharapkan mampu mengurangi tingkat kejenuhan atau stres kerja para karyawan.

#### **D. Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Vijayan (2017) tentang stres di tempat kerja dan hubungannya dengan kinerja kerja

diantara karyawan di Aavin, Coimbatore, Tamil Nadu India. Aavin adalah perusahaan yang bergerak pada sektor pengolahan dan perdagangan susu. Sumber stres dalam penelitian ini terdiri dari beban kerja (*work load*), keamanan kerja (*job security*), dan kerja shift (*work shift*).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mathangi Vijayan (2017), menunjukkan ada perbedaan yang signifikan antara usia, pendidikan, dan pendapatan bulanan dan faktor-faktor terkait stres seperti beban kerja, keamanan kerja, dan shift kerja. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan pria dan wanita mengalami stres kerja di tempat kerja mereka. Beban kerja (*work load*) menjadi sumber stres paling berpengaruh terhadap stres kerja yang mana berdampak pada kinerja. Mayoritas karyawan di semua kelompok umur berpendapat bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja mereka.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Goswami (2017), mengenai stres kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan bank di kota-kota besar di negara bagian Rajasthan. Penelitian ini menemukan fakta bahwa kurangnya kondisi kerja yang tepat dan sehat menyebabkan tekanan kerja di kalangan eksekutif bank. Sumber daya yang tidak memadai, sifat pekerjaan itu sendiri, informasi yang tidak mencukupi dan kurangnya prospek karier di tempat kerja juga menyebabkan rendahnya kepuasan dan motivasi, yang mana kepuasan dan motivasi yang rendah menyebabkan kinerja dan produktivitas yang buruk.

Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Rolos dan Sambul (2018), mengenai hubungan beban kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya



cabang Manado Kota. Dari hasil penelitian tersebut ternyata terdapat hubungan yang signifikan dan negatif pada beban kerja dengan kinerja karyawan.

Widodo (2010), juga melakukan penelitian mengenai pengaruh keamanan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention serta dampaknya pada kinerja karyawan outsourcing. Hasil dari penelitian tersebut mengungkapkan bahwa keamanan kerja (*job security*) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT PLN Persero APJ Yogyakarta.

Supomo (2014), menganalisis mengenai *shift* kerja terhadap kinerja pada pegawai satuan polisi pamong praja kota Tarakan. Dari penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa *shift* berpengaruh pada kinerja satuan polisi pamong praja. Hal ini menunjukkan bahwa dari total keseluruhan yang bekerja pada *shift* pagi memiliki kinerja yang lebih tinggi, sementara pada *shift* malam memiliki kinerja yang rendah.

#### **E. Kerangka Penelitian**

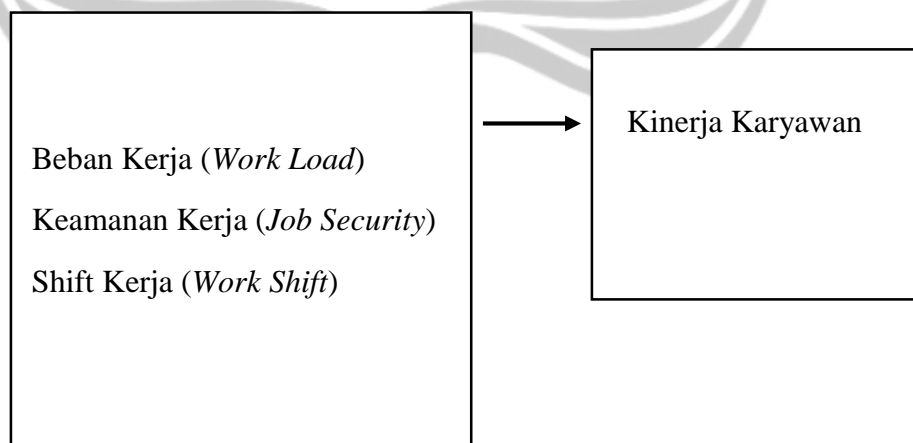
Mengingat pentingnya sumber stres kerja di tempat kerja dan hubungannya dengan kinerja karyawan serta dampaknya pada organisasi maka dirasa penting untuk mengidentifikasi hal tersebut. Sumber – sumber stres kerja terdiri dari beban kerja (*work load*), kerja shift (*work shift*), dan keamanan kerja (*job security*).

Dalam kerangka penelitian yang telah digambarkan (Gambar 2.1), semua sumber stres berpengaruh terhadap stres kerja, yang mana dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mathangi

Vijayan (2017) semua sumber stres berpengaruh terhadap terjadinya stres kerja, namun faktor beban kerja yang paling berdampak secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Budiwati (2016), menyatakan bahwa dari kelima sumber stres kerja yaitu tugas, peran, konflik antar bagian, balas jasa dan pengakuan, jabatan atau profesi mempunyai pengaruh sebesar 41,8% terhadap kinerja dosen sedangkan sisanya yaitu 58,2% kinerja dosen dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil tersebut dapat dikatakan semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di STIE Widya Gama Lumajang.

Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mathangi Vijayan (2017) dimana pada penelitian ini disusun kerangka penelitian sebagai berikut :



Sumber : Mathangi Vijayan (2017)

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Penelitian**

## F. Hipotesis

Mathangi Vijayan (2017), didalam penelitiannya mengemukakan adanya perbedaan stres kerja pada pekerja di Aavin, Coimbatore. Diantara faktor-faktor utama yang dipertimbangkan dalam penelitian ini, beban kerja berdampak pada kinerja pekerjaan secara lebih signifikan. Secara keseluruhan, dapat dilihat dengan jelas bahwa stres kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan pria dan wanita mengalami stres kerja di tempat kerja mereka. Mayoritas karyawan di semua kelompok umur berpendapat bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja mereka.

**Hipotesis 1 :** Beban kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan di Hypermart Gress Mall Gresik.

Mathangi Vijayan (2017), didalam penelitiannya menemukan dalam hal hubungan kualifikasi pendidikan dan keamanan kerja (*job security*) di tempat kerja, ditemukan hubungan yang signifikan antara keamanan kerja (*job security*) di tempat kerja dengan kinerja karyawan, ini berarti keamanan kerja merupakan salah satu dari sumber stres karyawan di tempat kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

**Hipotesis 2 :** Keamanan kerja (*job security*) berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan di Hypermart Gress Mall Gresik.

Supomo (2014) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh shift kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja kota Tarakan. Kinerja polisi pada shift pagi memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan

dengan shift malam. Hal ini dikarenakan polisi yang bekerja pada shift pagi memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat pada malam hari, sedangkan polisi yang bekerja pada shift malam, dipagi harinya mereka mempunyai aktifitas lain, sehingga pada waktu bekerja di malam hari, kondisi fisik sudah tidak maksimal.

**Hipotesis 3** : *Shift* kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan di Hypermart Gress Mall Gresik.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

Bab ini berisi tentang bahasan mengenai kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, yang akan diikuti dengan implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, serta saran bagi penelitian selanjutnya.

#### **A. Kesimpulan**

Setelah dilakukan pengolahan data, kesimpulan yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Beban kerja (*work load*) berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan di Hypermart Gress Mall Gresik.
2. Keamanan kerja (*job security*) berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan di Hypermart Gress Mall Gresik.
3. *Shift* kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan di Hypermart Gress Mall Gresik.

#### **B. Implikasi Manajerial**

Penulis berharap hasil dari penelitian ini dapat memberikan referensi bagi para pelaku bisnis khususnya pihak Hypermart Gress Mall Gresik terkait dengan informasi yang berhubungan dengan pengaruh sumber stres kerja terhadap kinerja karyawan. Perusahaan pasti sudah berupaya dengan baik guna meningkatkan kinerja karyawannya. Namun penting pula bagi perusahaan untuk memperhatikan kondisi karyawan dan mengerti

bagaimana stres kerja bisa mempengaruhi kinerja karyawan, karena stres kerja dapat seperti pedang bermata dua. Disatu sisi mampu membuat kinerja karyawan meningkat, dan disisi lainnya mampu membuat kinerja karyawan menurun. Jika kinerja karyawan buruk maka dapat membuat konsumen merasa tidak puas, dan hal ini bisa menyebabkan isu yang kurang baik mengenai Hypermart Gress Mall Gresik.

Ketiga sumber stres kerja memiliki hubungan yang signifikan dan negatif dengan kinerja karyawan di Hypermart Gress Mall Gresik. Dalam hal penelitian ini ketiga sumber stres ini bersifat kurang membangun, yang berarti ketiga sumber stres ini tidak memberikan motivasi dan dorongan bagi karyawan di Hypermart Gress Mall Gresik agar kinerja mereka lebih baik lagi. Pihak manajemen Hypermart Gress Mall Gresik perlu memperhatikan betul agar ketiga sumber stres kerja ini tidak mempengaruhi kinerja para karyawan dan tidak menjadi suatu beban tersendiri pula bagi karyawan agar karyawan pada akhirnya tidak memilih untuk keluar dari organisasi.

Selain menciptakan suasana kerja yang tidak memicu stres, hal lain yang perlu dilakukan adalah agar perusahaan mengerti apa yang menjadi kebutuhan karyawan terkait dengan beban kerja, keamanan kerja dan shift kerja. Misalnya terkait beban kerja, pihak manajemen atas bisa melakukan pendekatan individual kepada karyawan untuk membahas pekerjaan, kesulitan dan masalah apa yang dihadapi karyawan, sehingga manajemen dapat membantu mereka menemukan solusinya, sehingga karyawan dan

perusahaan dapat bertumbuh maju bersama. Terkait dengan *job security* pihak manajemen atas sebaiknya memberikan informasi diawal perekrutan karyawan mengenai hal apa saja yang akan didapat oleh karyawan selama bekerja dan setelah pensiun dari perusahaan, informasi terkait dengan hal apa saja yang dapat membuat mereka diberhentikan dari perusahaan dan informasi lainnya seperti yang akan dijabarkan di bagian saran untuk perusahaan. Terakhir, terkait dengan shift kerja sebaiknya perusahaan mampu menyediakan kebutuhan pendukung untuk karyawan terutama yang bekerja hingga malam hari, seperti kebutuhan makanan dan minuman yang bergizi, menyediakan ruang istirahat atau toilet yang bersih, hingga menjamin keamanan dan kesusilaan di tempat kerja terutama untuk karyawan perempuan.

Kinerja karyawan di perusahaan memang sudah baik, akan tetapi lebih baik jika perusahaan juga dapat memberikan solusi agar tingkat stres karyawan berkurang, seperti menyediakan tempat konseling, memberikan motivasi, memberikan kesempatan jenjang karir yang lebih tinggi, mengadakan rekreasi, memberikan suatu penghargaan atas kinerja selama ini, seperti pemberian bonus, kenaikan gaji atau kenaikan jabatan bagi karyawan yang giat, agar kinerja para karyawan pun dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

### C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dipaparkan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

#### 1. Bagi PT Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart Gress Mall Gresik)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel sumber stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil nilai *mean* pada setiap butir pertanyaan sebagian besar tergolong rendah hingga tinggi. Dari 16 pertanyaan pada 4 variabel menunjukkan bahwa, hanya ada 6 pernyataan yang memiliki nilai *mean* yang berada dalam kategori tinggi, yaitu “ Dalam melaksanakan pekerjaan, saya kurang mendapatkan bantuan di tempat kerja “ dalam pernyataan variabel beban kerja yang ke 1. Maka, penulis menyarankan agar pihak manajemen Hypermart Gress Mall Gresik agar melakukan peningkatan budaya kerja sama dalam tim yang sehat di dalam organisasi sehingga mampu mengurangi kesulitan karyawan dalam melakukan pekerjaan atau dengan mengadakan *outbond* bagi karyawan untuk dapat melatih kerja sama tim antar karyawan. Selanjutnya, pada butir pernyataan “Saya merasa tanggung jawab saya pada pekerjaan dan orang terlalu banyak” dalam pernyataan variabel beban kerja ke 4. Maka, penulis menyarankan agar pihak manajemen Hypermart Gress Mall Gresik mampu menyesuaikan pemberian tugas dan tanggung jawab karyawan sesuai dengan *job desk* mereka masing-masing, sehingga karyawan mampu bekerja secara baik dan maksimal. Kemudian, pada butir pernyataan “Saya merasa takut untuk diberhentikan dari pekerjaan saya” dalam pernyataan



variabel keamanan kerja (*job security*) ke 1. Maka, penulis menyarankan agar pihak manajemen Hypermart Gress Mall Gresik dapat memberikan informasi di awal kepada calon karyawan pada saat melakukan perekrutan mengenai apa saja hal yang dapat membuat karyawan diberhentikan dari pekerjaannya, sehingga karyawan tidak perlu merasa khawatir akan diberhentikan secara tiba-tiba. Kemudian, pada butir pernyataan “Saya khawatir dengan upah yang rendah” dalam pernyataan variabel keamanan kerja (*job security*) ke 2. Maka, penulis menyarankan agar pihak manajemen Hypermart Gress Mall Gresik agar dapat memberikan informasi di awal kepada calon karyawan pada saat melakukan perekrutan terkait dengan gaji, bonus dan insentif yang akan mereka dapatkan jika mereka bekerja di Hypermart Gress Mall Gresik, sehingga karyawan tidak perlu khawatir, dan pihak manajemen juga dapat memberikan beberapa tambahan bonus jika mereka mampu bekerja dengan baik, sehingga dapat menambah semangat karyawan dalam bekerja. Selanjutnya, pada butir pernyataan “Saya merasa khawatir akan jaminan pensiun yang buruk” dalam pernyataan variabel keamanan kerja (*job security*) ke 3. Maka, penulis menyarankan agar pihak manajemen Hypermart Gress Mall Gresik agar dapat memberikan informasi di awal kepada calon karyawan pada saat melakukan perekrutan terkait dengan apa saja yang akan karyawan dapatkan setelah mereka pensiun dan memberikan bekal berupa finansial atau non finansial kepada karyawan, sehingga karyawan mampu mempersiapkan diri mereka ketika mereka sudah tidak bekerja lagi.

selanjutnya, pada butir pernyataan “Saya membutuhkan dorongan berupa motivasi dari perusahaan agar saya dapat maju” dalam pernyataan variabel keamanan kerja (*job security*) ke 4. Maka, penulis menyarankan agar pihak manajemen Hypermart Gress Mall Gresik supaya selalu memberikan *feedback* berupa dorongan, pujian, sapaan dan motivasi kepada karyawan setiap harinya, dengan begitu karyawan akan merasa diperhatikan oleh atasan dan dapat menambah semangat kerja mereka.

Kemudian, dari 16 pertanyaan pada 4 variabel menunjukkan bahwa, hanya ada 2 pernyataan yang memiliki nilai *mean* yang berada dalam kategori rendah pada butir pernyataan “Kurangnya pelatihan mempengaruhi kinerja pekerjaan saya” dalam pernyataan variabel kinerja ke 2. Maka, penulis menyarankan kepada pihak manajemen Hypermart Gress Mall Gresik agar melakukan evaluasi atau penilaian mengenai kinerja karyawannya, sehingga karyawan yang memiliki kinerja rendah dapat diketahui kendalanya dan dapat diberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Lalu yang terakhir, pada butir pernyataan “Perasaan akan ketidakamanan/ketidakpuasan dalam pekerjaan mempengaruhi kinerja saya” dalam variabel kinerja ke 4. Maka, penulis menyarankan agar pihak manajemen Hypermart Gress Mall untuk menyediakan tempat kritik dan saran khusus yang dapat diisi oleh karyawan atau dapat mengadakan rapat bulanan yang mana karyawan bebas menyampaikan apa yang menjadi hambatan dan ketidakpuasan mereka dalam bekerja, sehingga nantinya dapat ditemukan solusi bersama yang baik bagi karyawan dan perusahaan.

Dengan begitu, perusahaan dapat memperbaiki hal-hal yang membuat karyawan stres dalam bekerja. Selain itu, perusahaan juga dapat membangun hubungan jangka panjang kepada karyawan karena ketika karyawan tidak puas mereka tidak langsung memilih untuk keluar.

Berdasarkan hasil kuisisioner menunjukkan bahwa beban kerja, keamanan kerja (*job security*) dan shift kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut penulis menyarankan agar pihak manajemen Hypermart Gress Mall Gresik agar selalu memperhatikan tingkat stres karyawan agar tidak menjadi *boomerang* yang dapat merugikan karyawan dan konsumen dengan memperhatikan hal-hal yang sudah diuraikan di atas. Maka, Hypermart Gress Mall Gresik perlu memperhatikan poin-poin yang masih kurang tersebut, untuk nantinya agar dapat diperbaiki. Dengan demikian diharapkan kinerja karyawan akan selalu baik dengan tingkatan stres yang masih baik pula dan masih dapat dikendalikan dan karyawan bersama perusahaan dapat bersama-sama mewujudkan tujuan organisasi.

## 2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Perusahaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah perusahaan yang bergerak dibidang retail. Penulis berharap adanya perubahan jenis perusahaan yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian, yaitu perusahaan yang bergerak di bidang lainnya. Selain itu peneliti juga menyarankan jika memungkinkan agar peneliti selanjutnya untuk melakukan penyebaran kuisisioner secara langsung seperti yang dilakukan dalam penelitian ini, agar

peneliti dapat menyampaikan maksud dan tujuannya secara langsung kepada responden dan responden yang dipilih sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh peneliti dan agar peneliti selanjutnya juga dapat melihat secara langsung situasi dan kondisi yang terjadi di lapangan. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk memperhatikan kuisisioner pada bagian variabel kinerja karyawan, agar pada bagian tersebut penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh manajer atau atasan perusahaan tempat penelitian dilakukan.

#### **D. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan dalam melakukan proses penulisan antara lain :

1. Penyebaran kuisisioner dilakukan dengan cara memberikan lembar kuisisioner kepada karyawan secara langsung karena atas permintaan dari kepala HRD Hypermart Gress Mall Gresik untuk melakukan hal tersebut, akan tetapi banyak karyawan yang merasa enggan untuk mengisi lembar kuisisioner tersebut karena mereka takut jika informasi atau jawaban mereka akan disalah gunakan dan mereka juga takut jika ketahuan atasan mereka, walaupun penulis sudah menjelaskan tujuan penyebaran kuisisioner ini dan juga

membawa surat ijin dari perusahaan untuk melakukan penyebaran kuisisioner.

2. Pengisian kuisisioner di bagian variabel kinerja diisi oleh responden sehingga dapat menimbulkan hasil kinerja yang tidak obyektif, dan dapat menimbulkan bias penelitian karena responden menilai kinerjanya sendiri bukan dari atasan yang menilai kinerja mereka.
3. Kuisisioner yang digunakan berasal dari bahasa Inggris yang di terjemahkan ke bahasa Indonesia, sehingga dapat menyebabkan perbedaan persepsi pada responden dalam mengartikan setiap butir pertanyaan.
4. Keterbatasan literatur mengenai keamanan kerja (*job security*) menjadikan penulis mengalami sedikit kesulitan untuk mendapatkan teori dasar yang mendukung.
5. Penelitian ini dilakukan hanya pada satu perusahaan, sehingga tidak dapat dikatakan bahwa hasil penelitian dapat berlaku secara umum pada setiap perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf., (2014), *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Aswaja Pressindo, Yogyakarta.
- Adriyan, M.R., (2018), "Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Grand Quality Hotel Yogyakarta)", Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, diakses dari <https://dspace.uin.ac.id/bitstream/handle/123456789/10106/JURNAL%20%28MUHAMMAD%20RAFI%20ADRIYAN%2014311645%29.pdf?sequence=2&isAllowed=y> pada tanggal 1 Juni 2020.
- Budiwati, Hesti., (2016), "Identifikasi Sumber Stres Tenaga Pengajar dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dosen di STIE Widya Gama Lumajang", *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomian WIGA*, Vol. 6, No.1, Maret, hal.27-35, diakses dari <https://www.neliti.com/publications/164423/identifikasi-sumber-stres-tenaga-pengajar-dan-pengaruhnya-terhadap-kinerja-dosen> pada tanggal 10 April 2020.
- Ghozali, Imam., (2018), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, Edisi IX, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Goswami, Tulsee Giri., (2015), " *Job Stress and Its Effect on Employee Performance In Banking Sector* ", *Indian Journal of Commerce & Management Studies*, Volume VI Issue 2, May, pp. 51-56, diakses dari <https://search.proquest.com/docview/1687987519/F3D996875EAB4D1DPQ/1?accountid=44396> pada tanggal 10 April 2020.
- Haslinda., Jamaluddin., (2016), "Pengaruh Perencanaan Anggaran Dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Standar Biaya Sebagai Variabel Moderating Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo", Volume II, 1 Juli, hal. 1-18, diakses dari <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/jiap/article/download/3015/2867> pada tanggal 7 Maret 2020.
- Irawati, Rusda., Carollina, Dini Arimbi., (2017), " Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia, *Jurnal Inovasi dan Bisnis*, Volume 5, 1 Juni, Hal. 53-58 diakses dari <https://media.neliti.com/media/publications/236276-analisis-pengaruh-beban-kerja-terhadap-k-9514b0dc.pdf> pada tanggal 7 Maret 2020.
- Kaniawati, Tiara. & Safitri, Nurul., (2014), "Pengaruh *Job Security* Terhadap Motivasi Kerja di PT Freeport Indonesia, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu

Politik, Universitas Indonesia, Depok, diakses dari <https://docplayer.info/53287195-Pengaruh-job-security-terhadap-motivasi-kerja-di-pt-freeport-indonesia-studi-pada-karyawan-tetap-kantor-pusat-pt-freeport-indonesia.html> pada tanggal 10 Maret 2020.

Khalid, Ahmad., (2014), “Perbedaan Stress Kerja Pada Tenaga Kerja *Shift* Pagi, *Shift* Siang, dan *Shift* Malam Dibagian *Weaving* PT Iskandar Indah *Printing Texttile* Surakarta”, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta, diakses dari [http://eprints.ums.ac.id/28354/19/02.\\_JURNAL\\_PUBLIKASI.pdf](http://eprints.ums.ac.id/28354/19/02._JURNAL_PUBLIKASI.pdf) pada tanggal 20 Februari 2020.

Kuncoro, M., (2009), *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis*, Cetakan I, Edisi 3, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Kuncoro, M., (2013), *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis*, Cetakan I, Edisi 4, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu., (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 7 Maret 2020 diakses dari <https://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html?m=1> pada tanggal 28 Februari 2020.

Mangkunegara., (2009), *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT Refika Adi-tama, Bandung.

Marita, Exsa Widya., (2015), “Pengaruh Struktur Organisasi dan Ukuran Perusahaan Terhadap Penerapan *Business Entity Concept*”, *Jurnal Akuntasnsi, Universitas Negeri Surabaya*, 18-40, diakses dari <https://journal.unesa.ac.id/index.php/aj/article/download/1330/922> pada tanggal 2 Maret 2020.

Mondy, R Wayne., (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 10, Diterjemahkan oleh : Bayu Airlangga, Erlangga, Jakarta.

Monica, Nia., Saragih, Romat., (2018), “ Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari Kantor Pusat Padang “, *Journal e-Proceeding of Management*, Vol.5, No.3, Desember, hal.1-8, diakses dari <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/145486/pengaruh-stres-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pada-bank-nagari-kantor-pusat-padang.html> 2 Maret 2020.

Munandar, S. Ashar., (2011), *Psikologi Industri dan organisasi*, (UI Press) Penerbit Universitas indonesia, Jakarta.

Nurlaila., (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair, 7 Maret 2020 diakses dari <https://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian->

indikator-faktor mempengaruhi-kinerja.html?m=1 pada tanggal 28 Februari 2020.

- Pradana, Mahir., Reventiary, Avian., (2016), “Pengaruh Atribut Produk Terhadap Keputusan Pembelian Sepatu Merek Customade (Studi di Merek Dagang Customade Indonesia), Vol.6, No.1, 1 Juni, hal.1-10, diakses dari [https://www.academia.edu/32483244/PENGARUH\\_ATRIBUT\\_PRODUK\\_TERHADAP\\_KEPUTUSAN\\_PEMBELIAN\\_SEPATU\\_MERK\\_CUSTOMADE\\_STUDI\\_di\\_MERЕК\\_DAGANG\\_CUSTOMADE\\_INDONESIA](https://www.academia.edu/32483244/PENGARUH_ATRIBUT_PRODUK_TERHADAP_KEPUTUSAN_PEMBELIAN_SEPATU_MERK_CUSTOMADE_STUDI_di_MERЕК_DAGANG_CUSTOMADE_INDONESIA) diakses pada tanggal 2 April 2020.
- Purwanto., (2006), *Instrumen Penelitian Sosial dan Pendidikan, Pengembangan dan Pemanfaatan*, Cetakan I, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Revalicha, Nadia Selvia., Sami'an., (2012), “Perbedaan Stres Kerja Ditinjau dari Shift Kerja pada Perawat di RSUD Dr. Soetomo Surabaya”, *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol.3, No.3, Desember, hal.163-171, diakses dari [http://journal.unair.ac.id/filerPDF/110810270\\_nadia%20selvia.pdf](http://journal.unair.ac.id/filerPDF/110810270_nadia%20selvia.pdf) diakses pada 28 Februari 2020.
- Rivai, V.H., Basri, M.F.A., Sagala, J.E., Murni, S., (2011), *Performance Appraisal (Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan)*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., (2006), *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta 7 Maret 2020 diakses dari <https://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html?m=1> diakses pada tanggal 28 Februari 2020.
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A., (2008), *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Rolos, Jeky., Sambul, Sofia., Rumawas, Wehelmina., (2018), “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.6, No.4, hal 19-27, diakses dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/21074> pada tanggal 1 Juni 2020.
- Saftarina., Hasanah., (2014), “Hubungan Shift Kerja dengan Gangguan Pola Tidur pada Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Abdul Moeloek Bandar Lampung 2013”, *Jurnal Medula*, Volume 2, Nomor 2, Februari, Hal. 28-38, diakses dari <http://juke.kedokteran.unila.ac.id/index.php/medula/article/view/313> diakses pada tanggal 28 Februari 2020.



- Santosa, P.B. & Ashari., (2005), *Analisis Statistik dengan Ms. Excel dan SPSS*, Cetakan I, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sekaran, Uma. & Bougie, Roger., (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Edisi ke Enam, Cetakan 2, Salemba Empat, Jakarta Selatan.
- Sekaran, Uma. & Bougie, Roger., (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Edisi ke Enam, Cetakan I, Salemba Empat, Jakarta Selatan.
- Soleman, Aminah., (2011), “Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit”, *Jurnal Arika*, Vol.05 No.02, 20 Februari 2020 diakses dari <https://www.kajianpustaka.com/2018/01/pengertian-dimensi-dan-pengukuran-beban-kerja.html> diakses pada tanggal 3 April 2020.
- Sopiah., (2008), *Perilaku Organisasional*, CV Andi Offset (Penerbit Andi), Yogyakarta.
- Suma'mur., (2009), *Higiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*, CV Sagung Seto, Jakarta.
- Supomo, Triana Megawati., (2014), “Shift Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tarakan”, *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, Volume 02, No.01, Januari, hal.75-88, diakses dari <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/jipt/article/view/1771/1859> diakses pada tanggal 3 April 2020.
- Suwarto., (2010), *Perilaku Keorganisasian*, Penerbit Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta.
- Suwarto., (2014), *Manajemen Kinerja*, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta.
- Umama, Hanny Azza., (2019), *Psikologi Industri dan Organisasi*, Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama), Yogyakarta.
- Umarternate, Abdul Rizal., Elmi, Farida., (2017), “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan FPG Insurance”, *Jurnal SWOT*, Volume VII, No.2, Mei, hal. 273-287, diakses dari <https://www.neliti.com/publications/279541/pengaruh-gaya-kepemimpinan-transformasional-disiplin-kerja-dan-penempatan-kerja> diakses pada tanggal 7 Maret 2020.
- Vijayan, Mathangi., (2017), “Impact of Job Stress on Employees' Job Performance In Aavin, Coimbatore”, *Journal of Organization & Human Behaviour*, Volume 6, 3 Juli, Hal. 21-29, diakses dari <https://search.proquest.com/docview/1948233406/AC6B52A5CBEF417DPQ/1?accountid=44396> diakses pada tanggal 10 Februari 2020.
- Wibowo., (2013), *Perilaku dalam Organisasi*. PT Rajagrafindo Persada, Depok.

- Widodo, Rohadi., (2010), “Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi Pada PT PLN Persero APJ Yogyakarta)”, Fakultas Magister Manajemen, Universitas Diponegoro, Semarang, diakses dari <http://eprints.undip.ac.id/23812/> pada tanggal 15 Juni 2020.
- Wijaya, T., (2009), *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS: Untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Disertai Contoh – Contoh Penelitian dan Interpretasi Output SPSS*, Cetakan I, Penerbit Universitas Atma Jaya, Yogyakarta.





## LAMPIRAN I

### KUISIONER PENELITIAN

Kepada Yth

Para Responden

Salam Kasih,

Sehubungan dengan penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Sumber Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hypermart Gress Mall Gresik” maka saya mahasiswa Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta dengan identitas:

Nama : Dian Kristi Kusumaningrum

No Mahasiswa :160323022

Jurusan : Manajemen

Memohon bantuan bapak/ibu/saudara/i untuk mengisi *questionnaire* yang akan digunakan sebagai data penelitian skripsi. Data yang didapat murni hanya digunakan untuk kepentingan studi dan tidak akan disebar luaskan. Atas bantuan dan kesediaan bapak/ibu/saudara/i saya ucapkan terimakasih.

Gresik, Mei 2020

Hormat Saya

Dian Kristi Kusumaningrum

## KUESIONER

### Bagian I. Karakteristik Responden

Isilah titik-titik dan berilah tanda silang (X) pada pertanyaan dibawah ini sesuai dengan karakteristik saudara :

1. Nama :
2. Alamat :
3. Jenis Kelamin :
  - a. Laki-laki
  - b. Perempuan
4. Umur :
  - a. < 25 tahun
  - b. 26 tahun - 35 tahun
  - c. 36 tahun - 45 tahun
  - d. > 45 tahun
5. Status Pernikahan :
  - a. *Single*
  - b. Menikah
6. Unit Kerja :
  - a. Pegawai/Karyawan
  - b. *Executive*

7. Pendapatan per bulan :

- a. < Rp. 2.500.000
- b. Rp. 2.500.000 - Rp. 2.999.999
- c. Rp. 3.000.000 – Rp.3.500.000
- d. > Rp. 3.500.000

8. Pendidikan Terakhir :

- a. SMA/SMK
- b. Diploma/D3
- c. Sarjana

## **Bagian II. Sumber – sumber Stres**

Kuesioner bagian ke dua ini merupakan kuesioner mengenai sumber-sumber stress kerja. Bapak/Ibu dipersilahkan menjawab pertanyaan-pertanyaan dibawah ini dengan memberi tanda silang (X) yang merupakan jawaban yang bapak/ibu anggap sesuai dari pernyataan dibawah ini dengan memilih :

- 1. Tidak Pernah**
- 2. Jarang**
- 3. Kadang-kadang**
- 4. Biasanya**
- 5. Terus Menerus**

No.	Pertanyaan	5	4	3	2	1
		(Terus Menerus)	(Biasanya)	(Kadang-kadang)	(Jarang)	(Tidak Pernah)
<b>Beban Kerja</b>						
1	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya kurang mendapatkan bantuan di tempat kerja					
2	Rekan kerja saya tidak efisien dalam melakukan pekerjaan					
3	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya mengalami tekanan waktu yang sangat tinggi					
4	Saya merasa tanggung jawab saya pada pekerjaan dan orang terlalu banyak					
<b>Job Security</b>						
5	Saya merasa takut untuk diberhentikan dari pekerjaan saya					
6	Saya khawatir dengan upah yang rendah					
7	Saya merasa khawatir akan jaminan pensiun yang buruk					
8	Saya membutuhkan dorongan berupa motivasi dari perusahaan agar saya dapat maju					
<b>Shift Kerja</b>						
9	Saya mulai merasakan hal buruk dalam tubuh saya karena kesehatan mental saya terganggu akibat pekerjaan saya					
10	Saya merasa sistem kerja shift mempengaruhi kehidupan keluarga saya					
11	Sistem kerja shift membuat kehidupan sosial dan rumah tangga saya terganggu					
12	Saya merasa tidak nyaman ketika dibandingkan dengan rekan kerja shift yang lain					

**Lanjutan Tabel Kuisiner**

No.	Pertanyaan	1	2	3	4	5
		(Terus Menerus)	(Biasanya)	(Kadang-kadang)	(Jarang)	(Tidak Pernah)
<b>Kinerja</b>						
13	Pekerjaan yang berlebihan mempengaruhi kinerja saya					
14	Kurangnya pelatihan mempengaruhi kinerja pekerjaan saya					
15	Kinerja saya menurun karena adanya shift kerja					
16	Perasaan akan ketidakamanan/ketidakpuasan dalam pekerjaan mempengaruhi kinerja saya					



## LAMPIRAN II

### HASIL DATA RESPONDEN

#### Hasil Data Responden Variabel Beban Kerja

No Resp	Nomor Butir Angket - Beban Kerja (X1)				Skor Total (X1)
	BK 1	BK 2	BK 3	BK 4	
1	4	4	5	5	18
2	4	4	4	5	17
3	5	5	5	5	20
4	2	2	4	3	11
5	4	4	4	4	16
6	5	5	5	5	20
7	4	4	4	5	17
8	2	2	2	4	10
9	4	4	4	5	17
10	4	4	4	4	16
11	2	2	2	2	8
12	2	2	4	4	12
13	2	2	2		6
14	4	4	4	4	16
15	4	4	4	4	16
16	2	2	2	2	8
17	3	4	3	4	14
18	4	3	4	2	13
19	4	4	5	4	17
20	5	5	5	5	20
21	3	3	4	4	14
22	4	3	5	5	17
23	4	4	4	4	16
24	5	5	5	5	20
25	4	4	4	4	16
26	4	5	4	5	18

27	1	2	2	2	7
28	4	4	4	4	16
29	1	1	1	1	4
30	3	2	1	1	7
31	4	4	5	4	17
32	5	5	5	5	20
33	3	2	1	2	8
34	1	2	1	1	5
35	1	1	1	1	4
36	1	1	1	4	7
37	5	1	3	3	12
38	2	4	4	3	13
39	5	1	3	3	12
40	3	4	2	2	11
41	3	4	3	1	11
42	2	3	1	1	7
43	5	5	5	5	20
44	2	4	3	2	11
45	3	3	4	5	15
46	2	2	1	2	7
47	1	2	1	1	5
48	1	1	1	1	4
49	4	3	2	4	13
50	1	1	1	1	4
51	5	5	5	5	20
52	3	1	1	3	8
53	1	2	1	2	6
54	5	5	4	4	18
55	5	5	5	5	20
56	4	4	4	4	16
57	3	3	3	5	14
58	5	5	5	3	18
59	5	3	3	4	15
60	4	4	4	4	16
61	5	5	5	5	20
62	4	4	3	3	14
63	4	4	4	4	16
64	4	4	5	5	18
65	5	5	4	4	18
66	5	5	5	4	19
67	5	5	5	5	20

**Hasil Data Responden Variabel Keamanan Kerja (*job security*)**

No Resp.	Nomor Butir Angket - <i>JobSecurity</i> (X2)				Skor Total (X2)
	KK1	KK2	KK3	KK4	
1	5	5	5	5	20
2	5	5	5	5	20
3	5	5	5	5	20
4	4	3	4	4	15
5	4	4	4	5	17
6	5	5	5	5	20
7	3	3	3	3	12
8	5	5	5	5	20
9	5	4	5	5	19
10	4	4	4	4	16
11	2	2	2	2	8
12	5	5	5	5	20
13	2	2	4	5	13
14	4	4	4	4	16
15	4	4	4	4	16
16	4	4	4	5	17
17	3	4	4	5	16
18	4	3	3	4	14
19	4	4	4	4	16
20	5	4	4	4	17
21	4	4	4	4	16
22	4	4	4	4	16
23	4	4	5	4	17
24	4	5	4	3	16
25	5	5	5	5	20
26	4	4	5	4	17
27	3	4	4	2	13

28	5	5	5	5	20
29	1	1	1	1	4
30	1	1	1	1	4
31	5	5	5	5	20
32	5	5	5	5	20
33	2	2	2	3	9
34	5	2	2	5	14
35	1	1	1	1	4
36	1	1	4	4	10
37	1	1	1	1	4
38	4	5	5	5	19
39	1	1	1	1	4
40	1	3	4	5	13
41	3	1	3	1	8
42	4	5	3	5	17
43	5	5	5	5	20
44	4	2	2	4	12
45	3	3	3	4	13
46	2	1	2	3	8
47	1	1	1	1	4
48	1	4	2	5	12
49	3	3	3	4	13
50	1	2	2	2	7
51	5	5	5	5	20
52	1	1	1	1	4
53	1	1	1	4	7
54	4	4	4	4	16
55	5	5	5	5	20
56	5	5	5	5	20
57	4	5	5	4	18
58	5	5	5	5	20
59	4	2	4	5	15
60	5	5	5	5	20
61	5	5	5	5	20
62	5	5	5	5	20
63	4	4	4	4	16
64	5	5	5	5	20
65	5	5	4	5	19
66	5	5	5	5	20
67	5	5	5	5	20

### Hasil Data Responden Variabel Shift Kerja

No Resp.	Nomor Butir - Shift Kerja x3				Skor Total X3
	SK1	SK2	SK3	SK4	
1	4	4	4	5	17
2	2	2	2	2	8
3	5	5	5	5	20
4	3	2	2	4	11
5	4	2	2	5	13
6	4	4	4	4	16
7	4	4	4	5	17
8	2	2	2	2	8
9	2	2	4	4	12
10	1	2	2	5	10
11	2	2	2	2	8
12	1	2	2	4	9
13	4	2	2	1	9
14	4	4	4	4	16
15	3	3	3	3	12
16	2	2	2	4	10
17	2	1	1	2	6
18	2	2	2	4	10
19	4	3	3	3	13
20	5	4	5	5	19
21	2	2	2	4	10
22	2	1	2	2	7
23	5	5	5	5	20
24	2	4	5	4	15
25	4	3	4	4	15
26	4	4	4	5	17
27	5	5	4	4	18

28	3	3	3	3	12
29	1	1	1	1	4
30	1	1	1	1	4
31	2	1	1	4	8
32	5	5	5	5	20
33	1	1	1	1	4
34	1	1	1	1	4
35	1	1	1	1	4
36	4	4	4	4	16
37	3	3	3	2	11
38	5	5	4	4	18
39	3	3	3	2	11
40	2	1	1	1	5
41	1	1	1	1	4
42	1	3	1	3	8
43	5	5	5	5	20
44	2	3	2	2	9
45	1	1	1	1	4
46	1	1	1	6	9
47	1	1	1	1	4
48	1	1	1	3	6
49	2	2	1	3	8
50	2	1	1	1	5
51	4	4	4	4	16
52	1	1	1	1	4
53	2	1	1	1	5
54	5	4	4	1	14
55	5	5	5	5	20
56	3	2	2	4	11
57	2	2	1	1	6
58	5	5	5	5	20
59	4	1	1	1	7
60	3	4	4	3	14
61	5	5	5	5	20
62	1	1	1	3	6
63	3	3	3	4	13
64	3	3	3	4	13
65	4	4	4	2	14
66	5	5	5	5	20
67	5	5	5	5	20

### Hasil Data Responden Variabel Kinerja

No Resp.	Nomor Butir - Kinerja Y				Skor Total Y
	S1	S2	S3	S4	
1	1	1	1	1	4
2	2	1	1	2	6
3	1	1	1	1	4
4	4	4	4	4	16
5	2	2	2	1	7
6	2	2	2	2	8
7	1	4	4	4	13
8	1	2	2	1	6
9	1	1	1	1	4
10	2	1	2	1	6
11	4	4	5	5	18
12	2	2	4	3	11
13	4	4	4	4	16
14	2	2	2	2	8
15	2	2	4	2	10
16	4	2	4	2	12
17	2	2	4	2	10
18	3	3	3	3	12
19	2	1	1	1	5
20	1	2	2	2	7
21	2	2	2	1	7
22	5	5	5	5	20
23	2	1	2	1	6
24	1	1	2	2	6
25	1	1	2	2	6
26	1	2	2	1	6
27	5	5	5	5	20
28	2	2	2	1	7
29	5	5	5	5	20
30	5	5	5	5	20
31	2	4	4	2	12
32	1	1	1	1	4
33	5	2	5	3	15
34	4	5	5	5	19
35	5	5	5	5	20
36	2	1	2	1	6
37	3	4	3	2	12
38	1	1	2	1	5
39	3	2	5	2	12
40	1	5	5	1	12
41	5	5	5	4	19
42	3	1	4	2	10

43	2	1	1	1	5
44	5	3	5	3	16
45	3	4	5	5	17
46	4	3	5	3	15
47	5	5	5	5	20
48	5	5	5	5	20
49	3	1	2	2	8
50	4	4	5	4	17
51	1	1	2	1	5
52	5	5	5	5	20
53	4	4	5	3	16
54	2	1	3	2	8
55	2	1	1	1	5
56	2	2	2	2	8
57	2	3	1	1	7
58	1	1	1	1	4
59	1	1	4	2	8
60	2	1	2	2	7
61	1	1	1	1	4
62	3	3	3	3	12
63	5	5	5	2	17
64	2	2	2	1	7
65	2	2	2	2	8
66	1	3	1	1	6
67	1	2	1	1	5



### LAMPIRAN III

## HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

### Uji Validitas Variabel Beban Kerja

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.747**	.796**	.707**	.900**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67
X1.2	Pearson Correlation	.747**	1	.815**	.649**	.888**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67
X1.3	Pearson Correlation	.796**	.815**	1	.795**	.946**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	67	67	67	67	67
X1.4	Pearson Correlation	.707**	.649**	.795**	1	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	67	67	67	67	67
Total_X1	Pearson Correlation	.900**	.888**	.946**	.874**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67

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

### Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	4

### Uji Validitas Variabel Keamanan Kerja (*job security*)

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.844**	.832**	.735**	.926**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67
X2.2	Pearson Correlation	.844**	1	.873**	.759**	.943**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67
X2.3	Pearson Correlation	.832**	.873**	1	.780**	.943**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	67	67	67	67	67
X2.4	Pearson Correlation	.735**	.759**	.780**	1	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	67	67	67	67	67
Total_X2	Pearson Correlation	.926**	.943**	.943**	.882**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67

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

### Uji Reliabilitas Variabel Keamanan Kerja (*job security*)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	4

## Uji Validitas Variabel Shift Kerja

### Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.861**	.850**	.543**	.899**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67
X3.2	Pearson Correlation	.861**	1	.942**	.646**	.954**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67
X3.3	Pearson Correlation	.850**	.942**	1	.668**	.958**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	67	67	67	67	67
X3.4	Pearson Correlation	.543**	.646**	.668**	1	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	67	67	67	67	67
Total_X3	Pearson Correlation	.899**	.954**	.958**	.797**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67

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

## Uji Reliabilitas Variabel Shift Kerja

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	4

### Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

		Correlations				
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.736**	.788**	.801**	.907**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67
Y.2	Pearson Correlation	.736**	1	.774**	.794**	.904**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67
Y.3	Pearson Correlation	.788**	.774**	1	.801**	.922**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	67	67	67	67	67
Y.4	Pearson Correlation	.801**	.794**	.801**	1	.927**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	67	67	67	67	67
Total_Y	Pearson Correlation	.907**	.904**	.922**	.927**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67

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

### Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	4

## LAMPIRAN IV

### ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF

#### Analisis Statistik Deskriptif Variabel Beban Kerja

##### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	67	1	5	3.42	1.372
X1.2	67	1	5	3.36	1.345
X1.3	67	1	5	3.34	1.462
X1.4	67	1	5	3.51	1.386
Valid N (listwise)	67				

#### Analisis Statistik Deskriptif Variabel Keamanan Kerja (*job security*)

##### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	67	1	5	3.63	1.486
X2.2	67	1	5	3.60	1.498
X2.3	67	1	5	3.73	1.388
X2.4	67	1	5	3.99	1.354
Valid N (listwise)	67				

### Analisis Statistik Deskriptif Variabel Shift Kerja

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	67	1	5	2.88	1.462
X3.2	67	1	5	2.72	1.465
X3.3	67	1	5	2.70	1.508
X3.4	67	1	6	3.15	1.550
Valid N (listwise)	67				

### Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	67	1	5	2.61	1.456
Y.2	67	1	5	2.57	1.510
Y.3	67	1	5	3.06	1.566
Y.4	67	1	5	2.39	1.456
Valid N (listwise)	67				

## LAMPIRAN V

### ANALISIS REGRESI BERGANDA

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Shift Kerja (X3), Job Security (X2), Beban Kerja (X1) <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 <sup>a</sup>	.693	.678	3.10539

a. Predictors: (Constant), Shift Kerja (X3), Job Security (X2), Beban Kerja (X1)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1372.135	3	457.378	47.429	.000 <sup>b</sup>
	Residual	607.536	63	9.643		
	Total	1979.672	66			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Shift Kerja (X3), Job Security (X2), Beban Kerja (X1)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.813	1.191		19.996	.000
	Beban Kerja (X1)	-.307	.129	-.285	-2.375	.021
	Job Security (X2)	-.382	.109	-.369	-3.507	.001
	Shift Kerja (X3)	-.289	.101	-.285	-2.874	.006

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

## LAMPIRAN VI

### SURAT KETERANGAN IJIN MELAKUKAN PENELITIAN

**mppa**  
RETAIL GROUP  
PT Matahari Putra Prima Tbk.

Nomor : 02/HPM-GSM/469/VI/2020  
Lampiran : -  
Hal : Ijin Penelitian di PT. Matahari Putra Prima  
(Hypermart Gressmall) Gresik, 2 Juni 2020

### SURAT KETERANGAN

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Agus Setiawan, S.H  
Jabatan : Store General Manager

Menerangkan bahwa :

Nama : Dian Kristi K.  
NPM : 160323022  
Mahasiswa/i : Jurusan Bisnis dan Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Telah kami setujui untuk melaksanakan penelitian pada perusahaan kami sebagai syarat penyusunan skripsi dengan Judul :

**Pengaruh Sumber Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hypermart Cabang Gress Mall Gresik, Jawa Timur**

Demikian surat ini kami sampaikan, dan atas kerjasamanya kami mengucapkan terimakasih.

Gresik, 02 Juni 2020



Agus Swtiawan  
Store General Manager

PT Matahari Putra Prima Tbk.

Gajah Mada Plaza Lt. 5G • Jl. Gajah Mada No.19-25 Pabopo Utara • Gresik • Jawa Timur • Indonesia

Kantor Pusat (Disentralisasi)

Jalan Kencana No.14 Jember • Telp. (031) 49911000 • Fax. (031) 49911001 • Gresik • Telp. (031) 42215405 • 113 • www.mppa.co.id

