

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GLOBAL
INTERMEDIA NUSANTARA YOGYAKARTA**

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana

Manajemen (S1) Pada Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta



Disusun oleh:

Erwin Verinus Sijabat

NPM: 140321680

UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

2020

Skripsi

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GLOBAL
INTERMEDIA NUSANTARA YOGYAKARTA**



Disusun oleh:

Erwin Verinus Sijabat

NPM: 140321680

Telah dibaca dan disetujui oleh:

Pembimbing



Drs. D. Koeshartono, MM.

15 Oktober 2020



SURAT KETERANGAN
No. 862/J/I

Berdasarkan dari Ujian Pendadaran yang diselenggarakan pada hari Jumat, 6 November 2020 dengan susunan penguji sebagai berikut:

- | | |
|---|---------------|
| 1. Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si. | Ketua Penguji |
| 2. Drs. M. Parnawa Putranta., MBA., Ph.D. | Anggota |
| 3. Drs. D. Koeshartono, MM. | Anggota |

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

Nama : Erwin Verinus Sijabat
NPM : 140321680

Dinyatakan
Lulus Dengan Revisi

Pada saat ini skripsi Erwin Verinus Sijabat 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

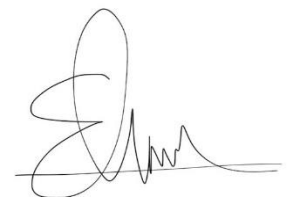
Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

PENGARUH STERS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GLOBAL INTERMEDIA NUSANTARA YOGYAKARTA

Benar-benar hasil karya 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 dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 15 Oktober 2020

Yang menyatakan



Erwin Verinus Sijabat

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas Berkah, Kasih, Pertolongan dan Penyertaan-Nya sehingga saya selaku penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Global Intermedia Nusantara Yogyakarta.

Tugas akhir ini dilaksanakan guna memenuhi salah satu persyaratan mencapai gelar Sarjana Manajemen (S1) Pada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

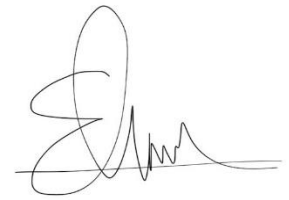
Penulis menyadari bahwa dalam pembuatan skripsi ini tidak lepas dari pihak-pihak yang membantu memberikan dukungan, arahan, informasi dan bimbingan. Maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak D. Koeshartono, Drs., MM. Selaku Dosen Pembimbing, yang banyak membantu, mengarahkan, mengajarkan serta telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
2. Kepada seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Bisnis dan Ekonomika yang selama ini telah memberikan banyak pengetahuan untuk saya.
3. PT. Global Intermedia Nusantara Yogyakarta yang telah mengizinkan untuk melakukan penelitian, khususnya Pak Rofik yang membantu proses perizinan penelitian di PT. Global Intermedia Nusantara Yogyakarta.
4. Seluruh karyawan PT. Global Intermedia Nusantara Yogyakarta karena telah mengisi kuesioner penelitian ini.
5. Kedua Orangtua saya yang selalu mendukung serta banyak memberikan nasehat, semangat, dan doa dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Kepada teman-teman seperjuangan yang saling support dan saling membantu, sukses untuk kita semua.

Saya selaku penulis sangat menyadari bahwa dalam skripsi ini masih jauh terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, saya mengharapkan banyak kritik dan saran dan masukan yang dapat berguna untuk saya selaku penulis. Akhir kata, semoga semua yang telah bapak, ibu, saudara berikan kepada saya mendapatkan berkat yang berlimpah dari Tuhan. Saya ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 15 Oktober 2020



Erwin Verinus Sijabat

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN DEKAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
1.6 Sistematikan Penulisan.....	8
BAB II.....	10
TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
2.1 Stres Kerja.....	10
2.1.1 Definisi Stres Kerja.....	10
2.1.2 Jenis Stres Kerja.....	11
2.1.3 Faktor Stres Kerja	11
2.1.4 Gejala Stres Kerja	15
2.1.5 Pendekatan Stres Kerja	16
2.2 Kinerja.....	17
2.2.1 Definisi Kinerja.....	17
2.2.2 Indikator Kinerja.....	18
2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja	18

2.2.4	Manfaat Penilaian Kinerja	19
2.3	Hubungan antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	22
2.4	Penelitian Terdahulu	23
2.5	Kerangka Pikir Penelitian.....	26
2.6	HIPOTESIS	26
BAB III		29
METODOLOGI PENELITIAN		
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	29
3.2	Populasi	29
3.3	Sampel.....	30
3.4	Metode Pengambilan Sampel.....	30
3.5	Metode Pengambilan Data	31
3.6	Metode Pengukuran Data	32
3.7	Pengujian Instrumen Penelitian.....	33
3.7.1	Uji Validitas	33
3.7.2	Uji Reliabilitas	34
3.8	Metode Analisis Data.....	34
3.8.1	Karakteristik Responden.....	34
3.8.2	Analisis Statistik Deskriptif	35
3.8.3	Regresi Linear Berganda.....	37
3.8.4	Uji Hipotesis	37
BAB IV		41
ANALISIS DATA		
4.1	Pengujian Instrumen.....	41
4.1.1	Uji Validitas	41
4.1.2	Uji Reliabilitas	43
4.2	Karakteristik Responden	44
4.3	Analisis Deskriptif Penelitian.....	46
1.	Tingkat Stres Kerja.....	46
2.	Tingkat Kinerja	48
4.4	Hasil Regresi Linear Berganda	48
4.4.1.	Pengujian Pengaruh Secara Simultan (Uji F)	49
4.4.2	Pengujian Hipotesis (Uji t).....	50
4.4.3	Koefisien Determinasi (Adjusted R Square).....	51

4.5	Pembahasan.....	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		57
5.1	Kesimpulan.....	57
5.2	Implikasi Manajerial	58
5.3	Saran.....	59
5.4	Keterbatasan Penelitian	59
DAFTAR PUSTAKA		60



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Skala <i>Likert</i> Lima Poin	36
Tabel 3.2 Kategori Interlval Kelas	39
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas	47
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas	48
Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	48
Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan usia	49
Tabel 4.5 Karakteristik responden berdasarkan jenis pendidikan	49
Tabel 4.6 Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja	49
Tabel 4.7 Indikator faktor Lingkungan, Organisasi dan Individu terhadap Kinerja Karyawan	50
Tabel 4.8 Tingkat Kinerja	51
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	54

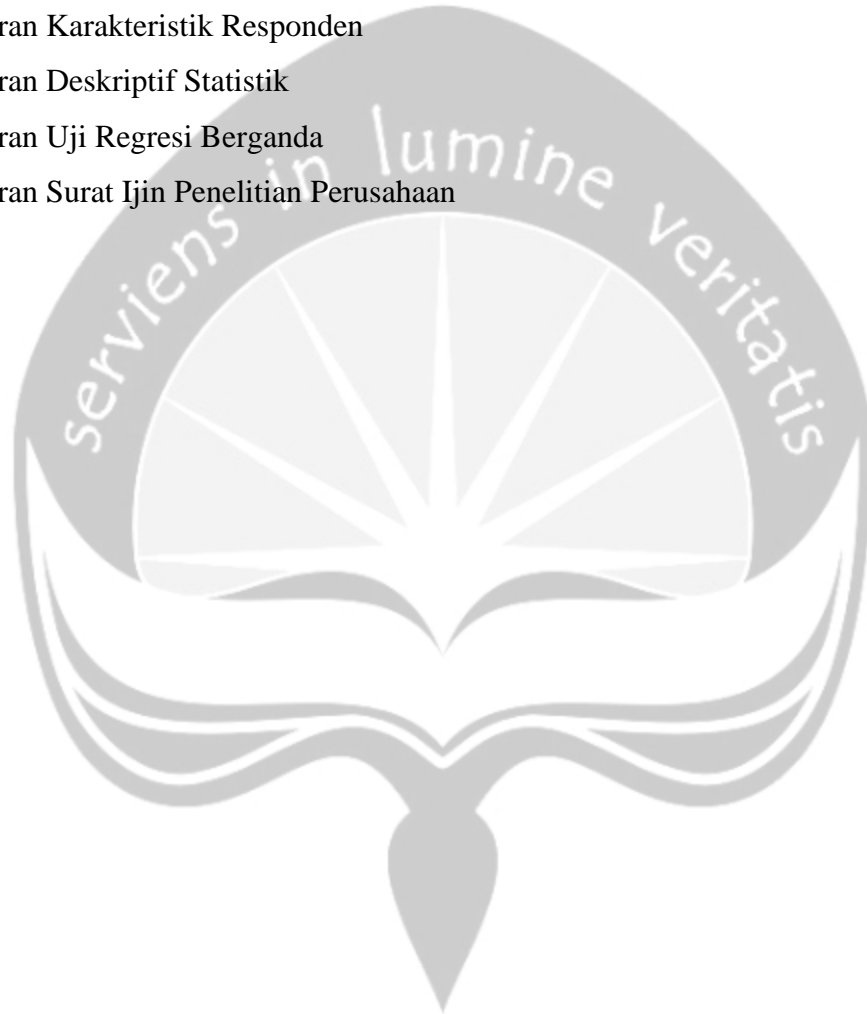
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hubungan U Terbalik antara Stres dan Kinerja	28
Gambar 2.2 Kerangka Pikir Penelitian	32



DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran Kuesioner
2. Lampiran Data dan Jawaban Responden
3. Lampiran Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
4. Lampiran Karakteristik Responden
5. Lampiran Deskriptif Statistik
6. Lampiran Uji Regresi Berganda
7. Lampiran Surat Ijin Penelitian Perusahaan



PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GLOBAL INTERMEDIA NUSANTARA YOGYAKARTA

Disusun oleh:

Erwin Verinus Sijabat

NPM: 140321680

Pembimbing:

Drs. D. Koeshartono, MM

Abstrak

Stres kerja selalu ada di dalam pekerjaan. Stres bisa membawa pengaruh yang positif dan negatif di kehidupan seseorang dalam melakukan pekerjaannya. PT Global Intermedia Nusantara Yogyakarta merupakan salah satu perusahaan masuk kedalam kriteria Usaha Menengah karena memiliki omzet yang cukup besar dari penawaran jasa kerja sama yang ditawarkan kepada beberapa pemerintahan dan sektor swasta yang ada di Indonesia dalam membangun suatu sistem TI. Karyawan harus selalu ada untuk pelayanan perencanaan pembangunan sistem Teknologi Informasi, Implementasi, sampai dengan maintenance yang saling berkesinambungan. Hal ini membuat para karyawan tidak lepas dari stres. Penelitian ini berusaha untuk menguji faktor-faktor stres kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Global Intermedia Nusantara Yogyakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana tingkat stres dan tingkat kinerja karyawan PT Global Intermedia Nusantara Yogyakarta kemudian di analisis pengaruhnya antara stres kerja terhadap kinerja, dengan menggunakan analisis rata-rata (*mean*) dan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dimensi stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stress kerja maka akan semakin rendah kinerja.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kinerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan satu-satunya aset yang tidak dapat digandakan oleh manusia lain karena pada hakekatnya setiap orang adalah makhluk unik yang diciptakan oleh maha pencipta dengan karakteristik yang berbeda-beda. Oleh karena itu tenaga kerja harus selalu dijaga dan dikembangkan sehingga memberikan output yang optimal bagi perusahaan.

Peran sumber daya manusia dalam organisasi sangat dominan karena merupakan motor penggerak paling utama di dalam suatu organisasi. Dengan demikian perhatian serius terhadap pengelolaan sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi yang mutlak diperlukan. Pandangan terhadap sumber daya manusia tidak hanya dapat dilihat secara individu saja melainkan juga secara kelompok dalam organisasi. Hal tersebut dikarenakan manusia mempunyai karakteristik yang berbeda. Baik secara individu maupun antar kelompok dalam unit organisasi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah dengan kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan pasti selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi dan unggul dalam bidang pekerjaannya, akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena sering kali perusahaan menghadapi masalah yang berkenaan tentang kualitas sumber daya manusianya.

Masalah SDM (Sumber Daya Manusia) menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan terutama manajemennya, karena keberhasilan manajemen dan lain-lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berusaha dengan maksimal, bisa dipastikan manajemen operasionalnya bisa berjalan dengan baik. Dengan kata lain kelangsungan hidup suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan.

Menurut Siagan yang dikutip oleh (Oemar & Gangga 2017:26) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuyk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagi sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya salah satunya yakni dengan cara memperhatikan stres kerja para karyawannya.

Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang dimana sedang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya. Kondisi tersebut dapat dirasakan dari dalam diri seseorang disaat sedang mengalami konflik yang serius, baik saat sedang mengalami kesulitan menjalankan sistem operasional, adanya gangguan pada sistim komputerisasi, adanya kecelakaan saat menjalankan pekerjaan, mendapat teguran dari atasan atas kinerja yang kurang baik, ataupun sedang mengalami miss communication sesama rekan kerja.

Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan yang sedang mengalaminya. Menurut Robbins (2010), “Stres merupakan kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dicapai dalam kondisi yang penting dan tidak menentu”. Jadi sebenarnya stres merupakan yang sangat ilmah. Kondisi pekerjaan yang

dimungkinkan bisa menyebabkan stres tergantung seberapa besar kemampuan karyawan dalam menerimanya.

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan angkatan kerja pada khususnya disebut stress.

Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan negatif menurut Wartono (2017:44) hubungan antara stres dengan kinerja karyawan dapat digambarkan dengan kurva berbentuk U terbalik atau yang biasa disebut *inverted U*. (Bimantoro & Chimajah, 2012:27) mengatakan stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kinerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Terlalu sedikit atau terlalu banyak tuntutan dapat menghalangi kemampuan kita dalam menangani stres secara efektif. Bila tidak ada stress tantangan kinerja juga tidak ada, dan kinerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan pekerjaan. Bila stres telah mencapai puncak maka stress tambahan cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja. Akibatnya bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

Stres kerja muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidak jelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan dan tugas-tugas yang saling bertentangan merupakan contoh pemicu stres kerja.

Dalam jangka pendek stres kerja yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi dan frustrasi

sehingga menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerja akan terganggu. Dalam jangka panjang karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Dalam penelitian ini variabel stres yang akan diteliti yaitu stres lingkungan, stres organisasi, stres individu. Ketiga variabel tersebut akan diteliti sehingga nantinya perusahaan bisa mengidentifikasi sumber stres mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan perlu ditangani dengan serius.

PT. Global Intermedia Nusantara merupakan perusahaan yang menyediakan pelayanan perencanaan pembangunan sistem teknologi informasi, implementasi, sampai dengan maintenance yang saling berkesinambungan. Aplikasi yang ditawarkan seperti aplikasi desktop, aplikasi web, presentasi multimedia dan perawatan jaringan komputer.

Dalam upaya meningkatkan pelayanan mutu di perusahaan sangat diperlukan sumber daya manusia khususnya karyawan programmer untuk membantu proses perancangan sistem teknologi informasi. Menurut Robbins, pengertian karyawan adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja baik menjadi karyawan tetap atau tidak yang didasarkan pada kesepakatan kerja yang tertulis ataupun tidak untuk menjalankan pekerjaan di dalam jabatan atau kegiatan yang sudah ditentukan oleh pemberi kerja.

Para karyawan programmer adalah ujung tombak dari PT Global Intermedia Nusantara terutama dalam hal pelayanan yang memuaskan kepada mitra atau pelanggannya serta peningkatan kinerja karyawan melalui hasil yang diberikan kepada perusahaan lainnya. Namun mereka sering menghadapi keadaan mata lelah, sering juga disertai dengan iritasi dan mata kering. Hal ini disebabkan karena saat menatap layar komputer, syaraf mata terlalu sering menegang. Selain itu, penyebab lainnya juga karena radiasi yang dipancarkan oleh layar. Ini membuat mereka menjadi stres disamping mereka juga harus berupaya keras memberikan

pelayanan yang optimal untuk memenuhi harapan perusahaan. Mereka juga diharuskan lebih sabar dan teliti agar pekerjaan mereka dapat memuaskan konsumen.

Dalam lingkungan kerja terdapat banyak hal yang menjadi pengaruh dalam berkembangnya usaha tersebut. Tugas kerja yang banyak dan waktu pengerjaan yang sempit dapat membuat karyawan tertekan dan menjadi stress. Hal ini membuat karyawan merasa tidak nyaman dengan tuntutan tugas yang tidak selaras dengan kemampuan mereka.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia di setiap organisasi adalah untuk memfasilitasi kinerja organisasi. Kinerja organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan sebagai seorang manusia individu di mana perilaku kerja menjadi sumber daya utama dalam mencapai tujuan organisasi yang diinginkan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan permasalahan yang dihadapi PT. Global Intermedia Nusantara terdapat indikasi karyawan mengalami stres kerja, dan kinerja karyawan belum mencapai nilai maksimal yang ditetapkan oleh pihak perusahaan. Oleh karena itu, pentingnya dilakukan penelitian mengenai hal-hal tersebut untuk mengetahui tingkat stres, tingkat kinerja dan juga pengaruh stres terhadap kinerja karyawan PT. Global Intermedia Nusantara.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang akan diteliti terkait stress dan kinerja karyawan yaitu :

1. Bagaimana tingkat stres karyawan di PT. Global Intermedia Nusantara?
2. Bagaimana tingkat kinerja karyawan di PT. Global Intermedia Nusantara?

3. Bagaimana pengaruh stres kerja yang terdiri dari faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu terhadap kinerja karyawan PT. Global Intermedia Nusantara?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan lebih mudah dipahami, maka penulis membatasi masalah yang mencakup beberapa hal yaitu :

1. Stres kerja merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak. Akan tetapi stres sering dikaitkan dengan kinerja. Beberapa hal yang mengidentifikasi faktor-faktor stres diantaranya adalah faktor lingkungan, organisasi, dan individu yang bertindak sebagai sumber potensial dari stress (menurut Robbins 2010).
 - a. Faktor lingkungan merupakan ketidakpastian lingkungan yang mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan. Faktor lingkungan ini dapat diukur dengan ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan ketidakpastian teknologi.
 - b. Faktor organisasi merupakan stres yang sering dialami dalam diri para pekerja yang dapat berkembang menjadi gejala tekanan sebagai penghambat terhadap prestasi kerja mereka. Faktor organisasi ini dapat diukur dengan tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan pemberhentian karyawan.

- c. Faktor individu merupakan cakupan dari kehidupan pribadi karyawan, terutama sekali faktor ini dapat diukur dengan masalah dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian yang intern.
2. Menurut Siagian yang dikutip oleh (Oemar & Gangga 2017:26), mendefinisikan kinerja adalah sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui tingkat stres kerja karyawan PT. Global Intermedia Nusantara.
2. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan di PT. Global Intermedia Nusantara.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja yang terdiri dari faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu terhadap kinerja karyawan di PT. Global Intermedia Nusantara.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

Manfaat Praktis dari penelitian ini adalah diharapkan untuk memberikan kontribusi bagi mahasiswa program studi manajemen, konsentrasi SDM dalam bentuk studi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi PT. Global Intermedia Nusantara

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kepada PT Global Intermedia Nusantara tentang stres terhadap kinerja karyawan sehingga nantinya perusahaan dapat meminimalisir stres kerja yang di alami karyawan dan mempertahankan stres kerja yang dapat meningkatkan dan menurunkan kinerja pada karyawan.

1.6 Sistematikan Penulisan

Untuk memudahkan pembahasan skripsi, maka sistematika skripsi ini dibagi menjadi lima bab yang terdiri dari:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Bab ini berisi tinjauan pustaka dan hipotesis penelitian. yang membahas mengenai dasar-dasar teori yang digunakan sebagai bahan acuan dalam menyelesaikan masalah penelitian ini mengenai hal-hal yang berkaitan dengan bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja, hipotesis dan kerangka kerja penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

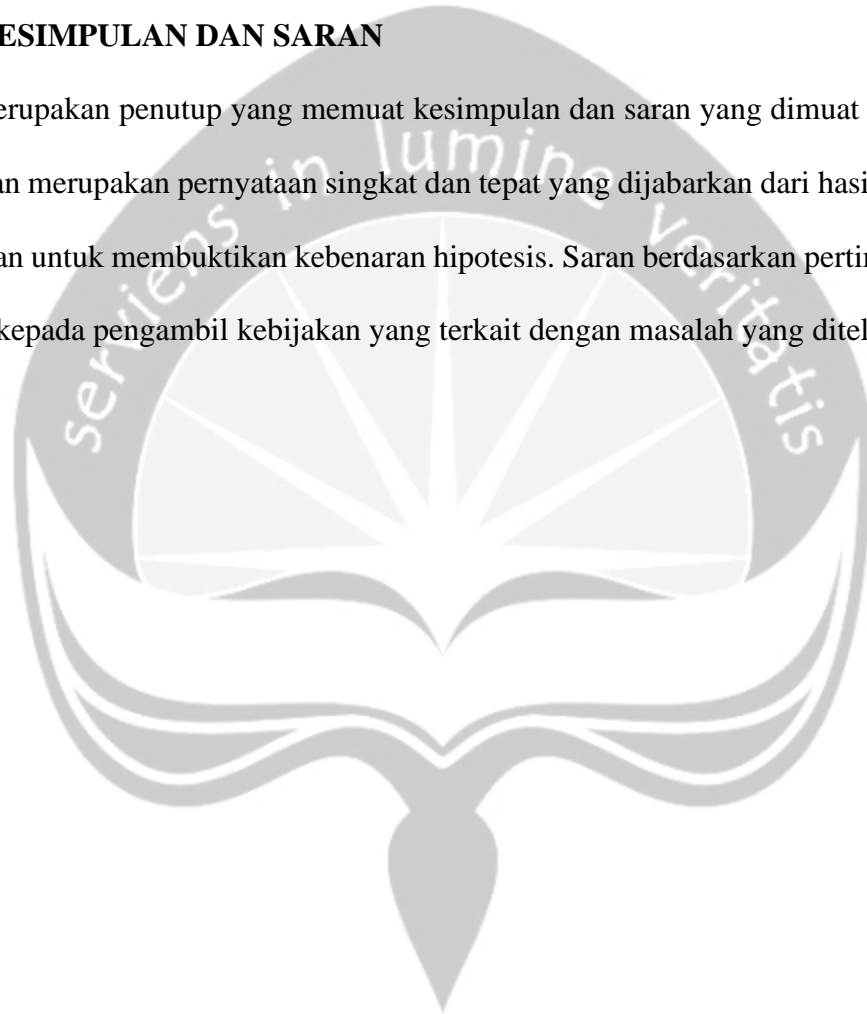
Bab ini berisi tentang metodologi penelitian yang berisi uraian mengenai waktu dan lokasi penelitian, sumber data, metode sampling, metode pengumpulan data, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen, metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA

Bab ini membahas tentang pengolahan dan analisis data-data yang dilakukan berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang diberikan kepada responden.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan penutup yang memuat kesimpulan dan saran yang dimuat secara terpisah. Kesimpulan merupakan pernyataan singkat dan tepat yang dijabarkan dari hasil penelitian dan pembahasan untuk membuktikan kebenaran hipotesis. Saran berdasarkan pertimbangan yang ditujukan kepada pengambil kebijakan yang terkait dengan masalah yang diteliti.



BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan dari skripsi ini maka dapat diambil kesimpulan dan saran sebagai berikut:

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diambil kesimpulan secara bahwa tingkat stres kerja berada pada kategori tinggi. Artinya tingkat stres kerja karyawan PT. Global Intermedia Nusantara yang diukur dari 3 faktor stres kerja yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu dinilai tinggi. Hasil dari rincian ketiga faktor tersebut disimpulkan sebagai berikut:
 - a. Tingkat stres faktor lingkungan menunjukkan bahwa stres yang dialami karyawan PT. Global Intermedia Nusantara tinggi.
 - b. Tingkat stres faktor organisasi menunjukkan bahwa stres yang dialami karyawan PT. Global Intermedia Nusantara tinggi.
 - c. Tingkat stres faktor individu menunjukkan bahwa stres yang dialami karyawan PT. Global Intermedia Nusantara tinggi.
2. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diambil kesimpulan secara keseluruhan bahwa tingkat kinerja berada pada kategori tinggi. Yang menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan PT. Global Intermedia Nusantara dinilai tinggi.

3. Berdasarkan hasil analisis linear berganda :
 - a. Stres kerja faktor lingkungan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Global Intermedia Nusantara
 - b. Stres kerja faktor organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Global Intermedia Nusantara
 - c. Stres kerja faktor individu memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Global Intermedia Nusantara

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan tingkat stres yang dialami karyawan programmer berada pada kategori tinggi, dan tingkat kinerja yang dialami karyawan programmer berada pada kategori tinggi. Artinya pihak PT Global Intermedia Nusantara diharapkan untuk memperhatikan semua dimensi stres kerja yang memiliki mean tinggi (lihat tabel 4.7) yaitu dengan menjaga kondisi kerja yang tidak menimbulkan stres yang terlalu tinggi sehingga titik stres berada pada titik optimal. Selain menciptakan suasana kerja yang tidak memicu stres yang tinggi, pihak perusahaan dapat melakukan program konseling dan workshop mengatur pengurangan stres atau mendorong pengurangan stres dengan kegiatan seperti olahraga, relaksasi, atau dukungan psikologis. Dengan tujuan agar karyawan dalam hal ini adalah memiliki daya tahan terhadap stres dan memiliki kemampuan lebih baik untuk mengatasi stres. Dalam penelitian ini ditemukan semua dimensi stres yang membuat kinerja karyawan menurun, pihak perusahaan sebaiknya memberikan karyawan suatu jaminan kerja untuk memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis merumuskan beberapa saran antara lain adalah sebagai berikut:

Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Dalam penyebaran kuesioner, peneliti menggunakan system online. Maka tidak dilakukannya tambahan metode wawancara. Oleh karena itu kemungkinan adanya data yang diperoleh tidak menggambarkan kondisi yang sebenarnya. Dengan demikian di sarankan untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan metode menggunakan metode penelitian lain yang tidak ada dalam penelitian ini, misalnya metode wawancara.
2. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel penelitian, misalnya motivasi, gaya kepemimpinan dan lain-lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan.

5.4 Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menyadari adanya keterbatasan dalam penelitian ini. Keterbatasan penelitian ini adalah variabel kinerja dalam penelitian ini kemungkinan mengalami bias karena kuesioner kinerja tidak diisi oleh atasan dari karyawan PT Global Intermedia Nusantara melainkan di isi sendiri oleh karyawan. Sementara variabel kinerja seharusnya di isi oleh atasan langsung yang memahami hasil kerja yang dilakukan oleh bawahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3*. Ghalia Indonesia, jakarta.
- Anggit et al.,2014, *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol.3 N.7 2014 PP 2-17
- Bimantoro & Chimajah, 2012, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Tonga Tiur Putra*, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jakarta, Tahun 29 Nomor 321 Juli - Agustus 2012 pp 23-29.
- Mauli et al., 2012, *Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dosen Politeknik Negeri Bengkalis)*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Volume 1, No 1, Des, 2012 hal 10-18
- Oemar & Gangga, 2017, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyuasin*, Jurnal Ecoment Global Volume 2, No.2, Agustus 2017 hal 22-35
- Priyatno, D.,2012, *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*, Penerbit ANDI OFFSET, Yogyakarta
- Robbins & Coulter, 2010, *Manajemen Edisi Kesepuluh jilid 2*, Penerbit Erlangga Jakarta
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono,2013, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&d)*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyanti, Ambar T. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Wartono, 2017, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby)*, Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol. 4, No.2, April 2017, pp 41-55



KUESIONER PENELITIAN

ANALISIS PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. GLOBAL INTERMEDIA NUSANTARA YOGYAKARTA

Yogyakarta, 3 Agustus 2020

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Perkenalkan saya Erwin V Sijabat mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi mengenai “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan di PT. Global Intermedia Nusantara”.

Berkaitan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara, meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini adalah salah satu sarana untuk memperoleh data yang diperlukan untuk penulisan skripsi. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara, berikan tidak akan dinilai benar atau salah. Semua informasi yang Anda berikan dijamin kerahasiaannya.

Saya sangat menghargai waktu dan sumbangan pemikiran Bapak/Ibu/Saudara, untuk mengisi kuesioner ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan banyak terimakasih, semoga bantuan dan amal baik Bapak/Ibu/Saudara sekalian mendapat imbalan dari Tuhan Yang Maha Esa.

Hormat Saya



Erwin Verinus Sijabat

Identitas responden

1. Nama :
2. Usia :
3. Pendidikan terakhir :
4. Jenis kelamin : (Lingkari salah satu a/b)
 - a. Pria
 - b. Wanita
5. Lama bekerja :
6. Jabatan :

Petunjuk pengisian:

1. Mohon kuesioner ini diisi secara lengkap dari seluruh pernyataan yang telah disediakan
2. Berilah tanda (\checkmark) pada kolom jawaban yang tersedia
3. Terdapat 5 (lima) alternatif pengisian jawaban, yaitu:
 - SS = Sangat Setuju
 - S = Setuju
 - N = Antara Setuju dan Tidak (Netral)
 - TS = Tidak Setuju
 - STS = Sangat Tidak Setuju
4. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
5. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya.
6. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari mengembalikan kepada yang menyerahkan kuesioner.

DAFTAR PERTANYAAN

A. Kuesioner stress kerja dari faktor lingkungan (X1)

NO	ITEM PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya merasa harga-harga kebutuhan pokok terlalu mahal					
2	Kemajuan teknologi membuat saya kesulitan dalam menjalankan pekerjaan saya					
3	Isu-isu politik dan demonstrasi membuat saya tidak tenang dalam melakukan pekerjaan saya					

B. Kuesioner stres kerja dari faktor organisasi (X2)

NO	ITEM PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Tuntutan tugas yang terlalu tinggi memberatkan pekerjaan saya					
2	Peran saya dalam pekerjaan membuat saya kelelahan					
3	Saya merasa hubungan komunikasi antara rekan sekerja tidak efektif					
4	Saya merasa prosedur/instruksi kerja kurang jelas					
5	Atasan saya tidak memberikan umpan balik tentang hasil kerja saya					

6	Pemberhentian karyawan menjadi pemicu kecemasan saya untuk bekerja dengan baik					
---	--	--	--	--	--	--

C. Kuesioner stres kerja dari faktor individu (X3)

NO	ITEM PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya merasa penghasilan yang saya dapat tidak mencukupi kebutuhan saya					
2	Saya merasa tidak mendapat dukungan kerja dari keluarga saya					
3	Saya merasa susah untuk bekerja dalam tim					

D. Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

NO	ITEM PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik					
2	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja					
3	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu					
4	Selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja					

5	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang direncanakan perusahaan.					
6	Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya.					





LAMPIRAN II

DATA DAN JAWABAN RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja
1	1	1	1	2
2	1	1	1	1
3	1	2	1	1
4	1	2	1	3
5	1	1	1	3
6	1	1	1	5
7	1	3	1	4
8	2	3	1	4
9	2	3	1	1
10	1	2	1	2
11	2	2	1	2
12	1	2	1	2
13	1	1	1	1
14	1	1	1	3
15	1	1	1	2
16	1	2	1	2
17	2	3	1	1
18	2	3	1	2
19	2	2	1	1
20	1	1	1	4
21	1	1	1	3
22	1	1	1	3
23	1	2	1	4
24	1	3	1	5
25	1	2	1	5
26	1	3	1	1
27	1	2	1	2
28	1	3	1	1
29	1	2	1	3
30	2	1	1	4
31	2	1	1	2
32	2	2	1	1
33	2	1	1	2
34	2	2	1	1
35	2	2	1	3
36	1	3	1	2

37	2	2	1	1
38	1	1	1	2
39	2	1	1	3
40	1	1	1	4
41	2	2	1	4
42	1	2	1	5
43	1	2	1	5
44	1	3	1	3
45	1	2	1	3
46	1	1	1	3
47	1	3	1	2
48	2	2	1	2
49	2	1	1	1
50	2	3	1	1
51	2	2	1	2
52	1	1	1	1
53	1	3	1	2
54	1	2	1	1
55	1	2	1	2
56	1	2	1	1
57	1	1	1	3
58	1	1	1	1
59	2	1	1	4
60	2	1	1	3
61	2	2	1	2
62	2	2	1	1
63	1	3	1	4
64	1	1	1	4
65	2	2	1	3
66	2	2	1	2
67	2	3	1	1

No	Lingkungan				Organisasi								Individu				Kinerja								
	X1.1	X1.2	X1.3	Total X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total X2	X3.1	X3.2	X3.3	Total X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total Y			
1	1	2	2	5	5	2	1	2	3	1	1	10	10	2	2	1	5	5	4	5	4	4	5	4	26
2	1	1	2	4	4	3	2	2	1	1	1	10	10	1	3	2	6	6	4	4	5	4	4	5	26
3	2	1	2	5	5	1	1	2	2	3	2	11	11	2	2	2	6	6	4	5	4	4	5	4	26
4	2	1	1	4	4	1	2	2	1	2	2	10	10	1	2	2	5	5	4	4	4	4	4	4	24
5	1	2	1	4	4	1	2	1	2	1	2	9	9	2	3	2	7	7	4	4	5	4	4	5	26
6	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	2	8	8	1	2	1	4	4	5	5	5	5	5	5	30
7	1	2	1	4	4	2	1	2	3	3	3	14	14	2	2	3	7	7	4	4	4	4	4	4	24
8	2	2	1	5	5	2	2	2	1	1	3	11	11	1	2	3	6	6	3	4	5	3	4	5	24
9	1	1	1	3	3	1	2	2	1	2	3	11	11	3	4	2	9	9	4	5	3	4	5	3	24
10	1	1	2	4	4	2	3	2	2	2	1	12	12	2	1	2	5	5	4	5	4	4	5	4	26
11	1	1	2	4	4	2	3	2	2	3	3	15	15	2	3	2	7	7	4	5	4	4	5	4	26
12	3	4	2	9	9	2	2	4	3	3	2	16	16	2	3	5	10	10	2	3	4	2	3	4	18
13	2	3	5	10	10	2	2	4	2	3	3	16	16	3	3	4	10	10	1	3	5	1	3	5	18
14	2	1	2	5	5	3	3	2	1	2	3	14	14	3	2	2	7	7	5	4	4	5	4	4	26
15	2	1	1	4	4	2	3	3	2	2	3	15	15	3	2	1	6	6	4	5	4	4	5	4	26
16	1	1	2	4	4	2	3	2	1	2	1	11	11	2	2	2	6	6	4	5	3	4	5	3	24
17	1	2	1	4	4	2	1	2	2	4	5	16	16	3	3	3	9	9	4	5	4	4	5	4	26
18	2	2	1	5	5	3	2	1	2	2	1	11	11	1	2	2	5	5	4	4	4	4	4	4	24
19	1	2	1	4	4	2	2	1	3	2	1	11	11	2	3	2	7	7	5	4	5	5	4	5	28
20	1	2	2	5	5	1	4	2	3	2	1	13	13	2	1	2	5	5	4	5	4	4	5	4	26
21	2	3	2	7	7	2	2	2	2	3	2	13	13	3	2	2	7	7	5	4	4	5	4	4	26
22	1	1	1	3	3	1	2	1	2	1	1	8	8	1	2	3	6	6	5	5	5	5	5	5	30
23	1	2	1	4	4	3	2	2	2	4	3	16	16	4	2	3	9	9	4	4	4	4	4	4	24
24	2	1	2	5	5	2	1	2	3	3	2	13	13	1	2	3	6	6	4	5	5	4	5	5	28
25	2	1	1	4	4	3	2	1	3	2	2	13	13	2	2	1	5	5	5	4	5	5	4	5	28
26	2	2	1	5	5	2	3	3	1	2	2	13	13	2	3	2	7	7	5	5	4	5	5	4	28
27	2	1	1	4	4	2	1	2	2	2	3	12	12	1	3	2	6	6	4	5	4	4	5	4	26
28	2	2	2	6	6	2	3	4	2	3	1	15	15	2	3	2	7	7	4	3	5	4	3	5	24
29	1	1	1	3	3	1	2	1	2	1	2	9	9	2	1	2	5	5	5	4	5	5	4	5	28
30	2	2	1	5	5	1	1	2	2	2	2	10	10	2	2	2	6	6	4	4	5	4	4	5	26
31	2	2	2	6	6	1	1	2	2	1	2	8	8	2	1	2	5	5	4	5	4	4	5	4	26
32	2	2	3	7	7	2	3	3	3	2	2	15	15	2	3	5	10	10	5	4	2	5	4	2	22
33	2	3	2	7	7	3	1	2	3	2	2	13	13	2	2	1	5	5	4	4	5	4	4	5	26
34	1	2	2	5	5	2	2	2	3	1	2	12	12	2	1	2	5	5	4	4	5	4	4	5	26
35	1	2	1	4	4	2	1	2	2	3	2	12	12	2	2	3	7	7	4	5	4	4	5	4	26
36	2	3	2	7	7	2	3	3	3	2	1	14	14	1	2	3	6	6	4	4	4	4	4	4	24
37	3	3	3	9	9	2	1	2	3	1	2	11	11	2	2	1	5	5	5	4	4	5	4	4	26
38	2	3	3	8	8	2	3	1	1	2	3	12	12	2	3	2	7	7	4	4	5	4	4	5	26
39	1	2	2	5	5	2	1	2	1	2	3	11	11	2	1	2	5	5	5	4	4	5	4	4	26
40	2	1	1	4	4	2	1	1	3	2	3	12	12	2	2	2	6	6	5	4	5	5	4	5	28
41	3	2	3	8	8	2	1	1	2	2	2	10	10	3	2	4	9	9	4	4	4	4	4	4	24
42	2	1	2	5	5	3	2	1	2	2	2	12	12	3	2	2	7	7	5	4	5	5	4	5	28
43	1	2	3	6	6	2	3	2	2	2	3	14	14	2	2	2	6	6	5	4	4	5	4	4	26
44	2	2	3	7	7	3	2	1	2	2	2	12	12	2	3	2	7	7	4	4	4	4	4	4	24
45	2	2	2	6	6	1	2	3	2	3	2	13	13	2	3	3	8	8	5	4	5	5	4	5	28
46	2	2	1	5	5	2	2	1	2	1	3	11	11	2	1	2	5	5	4	5	5	4	5	5	28
47	1	2	3	6	6	2	1	2	2	1	3	11	11	2	2	3	7	7	5	4	4	5	4	4	26
48	2	2	3	7	7	2	3	2	2	1	2	12	12	1	2	2	5	5	4	4	4	4	4	4	24
49	2	2	3	7	7	2	1	2	1	2	2	10	10	2	3	3	8	8	5	4	4	5	4	4	26
50	2	2	1	5	5	2	1	2	1	2	1	9	9	2	2	2	6	6	5	5	4	5	5	4	28
51	2	3	2	7	7	2	3	2	3	2	3	15	15	5	3	2	10	10	4	4	4	4	4	4	24
52	2	2	2	6	6	2	2	2	1	2	2	11	11	1	3	2	6	6	5	4	5	5	4	5	28
53	2	2	2	6	6	2	1	2	3	1	2	11	11	1	2	1	4	4	4	5	4	4	5	4	26
54	1	1	1	3	3	2	3	2	1	3	2	13	13	1	3	2	6	6	4	4	5	4	4	5	26
55	1	1	1	3	3	1	2	1	1	1	2	8	8	1	1	2	4	4	5	5	5	5	5	5	30
56	3	3	3	9	9	3	2	1	2	2	2	12	12	1	3	2	6	6	4	5	4	4	5	4	26
57	3	2	2	7	7	3	2	1	2	3	2	13	13	2	2	1	5	5	4	4	4	4	4	4	24
58	1	2	1	4	4	2	2	1	2	1	2	10	10	3	3	2	8	8	4	5	4	4	5	4	26
59	2	2	3	7	7	2	3	2	2	1	2	12	12	3	1	2	6	6	4	4	4	4	4	4	24
60	2	2	1	5	5	2	1	2	1	1	1	8	8	1	2	2	5	5	5	4	5	5	4	5	28
61	2	2	2	6	6	2	1	2	1	1	2	9	9	1	1	2	4	4	4	5	5	4	5	5	28
62	1	2	2	5	5	2	1	2	2	2	1	10	10	2	1	2	5	5	4	4	5	4	4	5	26
63	1	3	2	6	6	1	2	2	3	1	2	11	11	2	3	2	7	7	5	4	4	5	4	4	26
64	2	2	1	5	5	2	2	3	2	2	2	13	13	2	3	3	8	8	4	4	4	4	4	4	24
65	2	3	2	7	7	2	1	1	2	1	1	8	8	1	1	2	4	4	4	5	5	4	5	5	28
66	2	1	1	4	4	2	2	1	2	2	2	11	11	2	2	1	5	5	4	4	5	4	4	5	26
67	2	2	2	6	6	2	2	1	2	1	2	10	10	3	4	2	9	9	4	4	4	4	4	4	24



VALIDITAS DAN RELIABILITAS STRES KERJA FAKTOR LINGKUGAN

Correlations

		Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
X1.2	Pearson Correlation	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
X1.3	Pearson Correlation	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
Total_X1	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	67

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

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

Butir X1.1 Valid karena nilai r hitung 0,688 > r tabel 0,199

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	4

Instrumen reliabel karena nilai cronbach's alpha 0,808 > 0,6

VALIDITAS DAN RELIABILITAS STRES KERJA FAKTOR ORGANISASI

Correlations		Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	.381**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	67
X2.2	Pearson Correlation	.451**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
X2.3	Pearson Correlation	.565**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
X2.4	Pearson Correlation	.393**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	67
X2.5	Pearson Correlation	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
X2.6	Pearson Correlation	.477**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
Total_X2	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	67

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

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

Butir X2.1 Valid karena nilai r hitung 0,381 > r tabel 0,199

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.674	7

Instrumen reliabel karena nilai cronbach's alpha 0,674 > 0,6

VALIDITAS DAN RELIABILITAS STRES KERJA FAKTOR INDIVIDU

Correlations

		Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
X3.2	Pearson Correlation	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
X3.3	Pearson Correlation	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
Total_X3	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	67

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

Butir X3.1 Valid karena nilai r hitung 0,641 > r tabel 0,199

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	4

Instrumen reliabel karena nilai cronbach's alpha 0,751 > 0,6

VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL KINBERJA

Correlations

		Total_Y
Y1	Pearson Correlation	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
Y2	Pearson Correlation	.530**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
Y3	Pearson Correlation	.460**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
Y4	Pearson Correlation	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
Y5	Pearson Correlation	.530**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
Y6	Pearson Correlation	.460**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
Total_Y	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	67

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

Butir X3.1 Valid karena nilai r hitung 0,731 > r tabel 0,199

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.730	7

Instrumen reliabel karena nilai cronbach's alpha 0,730 > 0,6



Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	41	61,2	61,2
	Wanita	26	38,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30-35	24	35,8	35,8
	36-40	28	41,8	77,6
	41-45	15	22,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	67	100,0	100,0

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Tahun	19	28,4	28,4	28,4
2 Tahun	19	28,4	28,4	56,7
3 Tahun	14	20,9	20,9	77,6
4 Tahun	10	14,9	14,9	92,5
5 Tahun	5	7,5	7,5	100,0
Total	67	100,0	100,0	





Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan	67	3	10	5.39	1.633
Organisasi	67	8	16	11.72	2.173
Individu	67	4	10	6.37	1.594
Kinerja	67	18	30	25.79	2.178
Valid N (listwise)	67				

Nilai minimum Lingkungan adalah 3
Nilai maksimum Lingkungan adalah 10
Nilai Rata-rata Lingkungan adalah 5,39
DST.

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
X1.1	67	1.70	.603	.074
X1.2	67	1.88	.708	.086
X1.3	67	1.81	.821	.100
Total_X1	67	5.39	1.633	.199
X2.1	67	1.96	.589	.072
X2.2	67	1.91	.793	.097
X2.3	67	1.88	.749	.092
X2.4	67	1.97	.717	.088
X2.5	67	1.94	.776	.095
X2.6	67	2.06	.776	.095
Total_X2	67	11.72	2.173	.265
X3.1	67	1.97	.797	.097
X3.2	67	2.21	.769	.094
X3.3	67	2.19	.821	.100
Total_X3	67	6.37	1.594	.195
Y1	67	4.24	.698	.085
Y2	67	4.31	.556	.068
Y3	67	4.34	.617	.075
Y4	67	4.24	.698	.085
Y5	67	4.31	.556	.068
Y6	67	4.34	.617	.075
Total_Y	67	25.79	2.178	.266

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
X1.1	23.081	66	.000	1.701	1.55	1.85
X1.2	21.755	66	.000	1.881	1.71	2.05
X1.3	18.007	66	.000	1.806	1.61	2.01
Total_X1	27.014	66	.000	5.388	4.99	5.79
X2.1	27.190	66	.000	1.955	1.81	2.10
X2.2	19.729	66	.000	1.910	1.72	2.10
X2.3	20.547	66	.000	1.881	1.70	2.06
X2.4	22.488	66	.000	1.970	1.80	2.15
X2.5	20.462	66	.000	1.940	1.75	2.13
X2.6	21.721	66	.000	2.060	1.87	2.25
Total_X2	44.136	66	.000	11.716	11.19	12.25
X3.1	20.230	66	.000	1.970	1.78	2.16
X3.2	23.499	66	.000	2.209	2.02	2.40
X3.3	21.877	66	.000	2.194	1.99	2.39
Total_X3	32.729	66	.000	6.373	5.98	6.76
Y1	49.690	66	.000	4.239	4.07	4.41
Y2	63.479	66	.000	4.313	4.18	4.45
Y3	57.644	66	.000	4.343	4.19	4.49
Y4	49.690	66	.000	4.239	4.07	4.41
Y5	63.479	66	.000	4.313	4.18	4.45
Y6	57.644	66	.000	4.343	4.19	4.49
Total_Y	96.929	66	.000	25.791	25.26	26.32



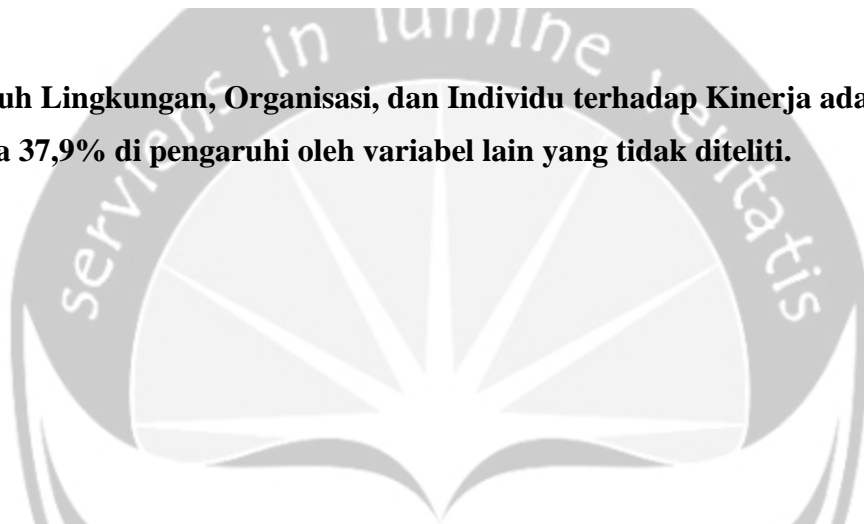
LAMPIRAN VI
UJI REGRESI LINERAR BERGANDA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.521	.498	1.543

a. Predictors: (Constant), Individu, Lingkungan, Organisasi

Besar pengaruh Lingkungan, Organisasi, dan Individu terhadap Kinerja adalah 0,521 atau 52,1% sisanya 37,9% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.



ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163.096	3	54.365	22.837	.000 ^b
	Residual	149.978	63	2.381		
	Total	313.075	66			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Individu, Lingkungan, Organisasi

Ada pengaruh Lingkungan, Organisasi, dan Individu secara simultan terhadap Kinerja karena nilai signficancy $0.000 < 0.05$

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.457	1.121		30.736	.000
Lingkungan	-.471	.122	-.353	-3.855	.000
Organisasi	-.284	.105	-.283	-2.701	.009
Individu	-.440	.144	-.322	-3.061	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan Regresi $Y = 34.457 + (-0.471) \text{Lingkungan} + (-0.284) \text{Organisasi} + (-0.440) \text{Individu}$

Ada pengaruh Lingkungan secara parsial/sendiri terhadap Kinerja karena nilai significancy $0.000 < 0.05$

Ada pengaruh Organisasi secara parsial/sendiri terhadap Kinerja karena nilai significancy $0.009 < 0.05$

Ada pengaruh Individu secara parsial/sendiri terhadap Kinerja karena nilai significancy $0.003 < 0.05$



LAMPIRAN VII
SURAT IJIN PENELITIAN

Globalintermedia
w w w . g i . c o . i d

PT Global Intermedia Nusanatara
Jl. Taman Siswa No.125, RT.074/RW.024, Wirogunan, Kec. Mergangsan,
Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55151
+62 274 382238
+62 274 379492 (Fax)
info@gi.co.id

Yogyakarta, 22 September 2020
No. 002/SK/HRD-GI/IX/2020
Hal : Keterangan Selesai Penelitian

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Atmajaya
Di tempat

Dengan hormat,
Bersama surat ini kami sampaikan bahwa mahasiswa dibawah ini :
Nama : Erwin Verinus Sijabat
NPM : 140321680
Telah melaksanakan penelitian di PT Global Intermedia Nusantara Yogyakarta pada tgl
23 Maret s/d 21 September 2020.
Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Hormat kami,


Globalintermedia
w w w . g i . c o . i d
Rofik Setiawan

HRD