



# Jurnal PENGEMBANGAN BISNIS & MANAJEMEN

**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. PASIFIK PRIMA KULINER**

Jatenangan Manalu  
(1-9)

**ANALISIS KINERJA KEUANGAN PT WIJAYA KARYA TBK  
SEBELUM DAN SESUDAH PANDEMI COVID-19**

Ferstmawaty Tondang  
(10-25)

**PENGARUH PERPUTARAN PIUTANG TERHADAP LIKUIDITAS  
PADA PT. JANESA MEDIA LOGISTIK, JAKARTA**

Neli Marita  
(26-32)

**PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN  
KLINIK MEDIFIT CIDENG GAMBIR JAKARTA PUSAT**

Wakhyudin & Maulyawati  
(33-45)

**MERANCANG SISTEM PENILAIAN KINERJA YANG EFEKTIF  
UNTUK MELIHAT PERKEMBANGAN ORGANISASI**

Tri Rumayanto & Siti Nurjannah Sanusi  
(46-55)

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. SUSHI TEI INDONESIA**

Badrian  
(56-70)

**PENYALURAN PINJAMAN DARI ULTIMATE LEADERS  
DENGAN MANAJEMEN PORTOFOLIO BAGI PERFORMA EKONOMI**

Boyke Hatman  
(71-81)

**ANALISIS SITOREM PENGUATAN KERJASAMA TIM  
UNTUK PENINGKATAN KREATIVITAS GURU MADRASAH TSANAWIYAH  
DI KOTA MADIUN**

Sasli Rais  
(82-94)

**HUBUNGAN PERSEDIAAN DENGAN PENJUALAN PADA LAPORAN KEUANGAN  
KOPERASI BUKIT MURIA JAYA TAHUN 2021-2022**

Akhmad Gunawan  
(95-109)



**Jurnal**  
**Pengembangan Bisnis dan Manajemen**

Jurnal Pengembangan Bisnis dan manajemen (Jurnal PBM) diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengembangan Bisnis dan Manajemen (STIE PBM) Jakarta. Tujuan diterbitkannya Jurnal PBM adalah untuk sarana komunikasi hasil-hasil penelitian maupun tinjauan atau kajian ilmiah di bidang pengembangan bisnis dan manajemen meliputi : Manajemen Umum, Pemasaran, Keuangan, Produksi/ Operasional, SDM, Strategi, Akuntansi, Kualitas dan hal-hal lain yang berkaitan dengan bidang bisnis dan manajemen. Redaksi menerima naskah atau artikel untuk dimuat dalam jurnal PBM namun redaksi berhak merubah naskah tersebut tanpa merubah substansi dari isi naskah.

**Pembina :**

Dr. Yoewono, MM,, MT.

**Penanggung Jawab / Pimpinan Redaksi**

Dr. Rita Zahara, SE., MM.

**Dewan Redaksi :**

Dr. Machmed Tun Ganyang, SE., MM., Dr. Endro Praponco, MM.,  
Dr. Muchlasin, SE., MM., Wakhyudin, SE, MM., Neli Marita, SE., M. Ak.

**Mitra Bestari :**

Prof. Dr. Masngudi, APU.  
Prof. Dr. Suliyanto, MS.

**Staf Redaksi :**

Badrian, SE., MM., Yanna Puspasary, SE., MM.,  
Mustofa, SE., MM., Windarko, ST., MM.

**Alamat Redaksi :**

STIE Pengembangan Bisnis & Manajemen, Jl. Dewi Sartika No. 4EF, Cililitan Jakarta Timur  
Telp. 021-8008272, 8008580, Fax. 021 - 8008272  
E-mail : [sekretariat@stiepbm.ac.id](mailto:sekretariat@stiepbm.ac.id), [www.stiepbm.ac.id](http://www.stiepbm.ac.id)

**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. PASIFIK PRIMA KULINER**

Jatenangan Manalu  
(1-9)

**ANALISIS KINERJA KEUANGAN PT WIJAYA KARYA TBK  
SEBELUM DAN SESUDAH PANDEMI COVID-19**

Ferstmawaty Tondang  
(10-25)

**PENGARUH PERPUTARAN PIUTANG TERHADAP LIKUIDITAS  
PADA PT. JANESA MEDIA LOGISTIK, JAKARTA**

Neli Marita  
(26-32)

**PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN  
KLINIK MEDIFIT CIDENG GAMBIR JAKARTA PUSAT**

Wakhyudin & Maulyawati  
(33-45)

**MERANCANG SISTEM PENILAIAN KINERJA YANG EFEKTIF  
UNTUK MELIHAT PERKEMBANGAN ORGANISASI**

Tri Rumayanto & Siti Nurjannah Sanusi  
(46-55)

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. SUSHI TEI INDONESIA**

Badrian  
(56-70)

**PENYALURAN PINJAMAN DARI ULTIMATE LEADERS  
DENGAN MANAJEMEN PORTOFOLIO BAGI PERFORMA EKONOMI**

Boyke Hatman  
(71-81)

**ANALISIS SITOREM PENGUATAN KERJASAMA TIM  
UNTUK PENINGKATAN KREATIVITAS GURU MADRASAH TSANAWIYAH  
DI KOTA MADIUN**

Sasli Rais  
(82-94)

**HUBUNGAN PERSEDIAAN DENGAN PENJUALAN PADA LAPORAN KEUANGAN  
KOPERASI BUKIT MURIA JAYA TAHUN 2021-2022**

Akhmad Gunawan  
(95-109)

# PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUSHI TEI INDONESIA

**Badrian**

Manajemen, STIE PBM Pengembangan Bisnis dan Manajemen  
E-mail : yanarba2312@gmail.com

## **ABSTRACT**

*The purpose of this research is to find out how much influence work stress has on employee performance at PT. Sushi Tei Indonesia.*

*The population and sample in this study were all employees of PT. Sushi Tei Indonesia, numbering 40 employees. The research methods used are library research and field research, while the analysis model uses correlation coefficient analysis, coefficient of determination, regression coefficient and hypothesis testing.*

*From the results of the correlation coefficient analysis, the result was  $r = 0.632$ . This means that there is a strong relationship between Job Stress and employee performance. The relationship that occurs is positive. A positive  $r$  value means that the higher the employee's work stress level, the higher the employee's performance. From the analysis of the coefficient of determination, the R Square value is 0.399 or 39.9%. This means that the percentage contribution of the Job Stress variable (X) to the Employee Performance variable (Y) is 39.9% while the remaining 60.1% is influenced by other variables or factors such as: Incentives, Discipline and Leadership Style. From simple regression analysis, the regression coefficient (b) value obtained is 1.154 and the constant value (a) is 14.460. Thus, the form of the regression equation between education and training variables and employee performance can be described by the equation  $Y = 14.460 + 1.154 X + e$ . The meaning of this equation is: Constant (a) is 14.460, meaning that if Job Stress (X) has a value of 0, then employee performance (Y) has a value of 14.460. Regression coefficient (b) Job Stress variable is 1.154; This means that if the Job Stress value (X) increases by 1 unit, employee performance (Y) will increase by 1.154 units. From the results of the t test, the calculated t is 5.025 with degrees of freedom (df) = n-2. Then the t table is 1.684. Because t count > t table with a significant level in the table of 0.000, which means  $0.000 < 0.05$ ,  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, meaning it can be seen that Job Stress significantly affects employee performance. PT employees. Sushi Tei Indonesia.*

**Keywords : Job Stress, Employee Performance.**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi tercapainya tujuan suatu organisasi. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya, adalah sumber daya manusia. Sumber daya tersebut sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan, Betapapun majunya teknologi dan perkembangan informasi, namun jika sumber daya manusianya tidak bagus maka akan sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan. Dalam keadaan tersebut, karyawan sebagai salah satu sumber daya menghadapi konsekuensi seperti salah satunya stress.

Manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif dari karyawan maupun alat-alat yang dimiliki kantor begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki kantor tidak ada manfaatnya bagi kantor, jika peran aktif karyawan tidak di ikutsertakan.

Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang hetero-

gen yang di bawah dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gudang.

Tenaga kerja merupakan salah satu aset yang sangat penting. Manusia merupakan tenaga kerja bagi organisasi yang kadang kala sering diabaikan sebagai aset yang berharga. Tak jarang, manajemen hanya menganggap bahwa tenaga kerja (karyawan) sebagai beban yang harus selalu ditekan untuk mengurangi biaya dalam bekerja. Namun, itu merupakan pandangan yang kurang tepat.

Karyawan merupakan satu-satunya aset yang tidak dapat digandakan dan diciplak oleh manusia lain karena hakekatnya tiap-tiap 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 maksimal bagi pihak kantor.

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap organisasi. Mereka menjadi pelaksanan, perencana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaanya.

Sikap ini akan menentukan prestasi kerja dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerja yang dibebankan kepadanya, sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin. Sikap-sikap karyawan dikenal kepuasan kerja, stres, dan fungsi yang dibutuhkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan, dan lain sebagainya.

Secara umum dalam suatu organisasi selalu mengingatkan setiap karyawannya agar berprestasi. Dalam mencapai tujuan, suatu organisasi dalam bekerja dipengaruhi banyak faktor, salah satunya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah apabila karyawan mampu menghadapi kesulitan baik di dalam maupun di luar pekerjaan.

Pemberdayaan manusia (karyawan) merupakan salah satu upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi pihak kantor. Bagi pihak kantor mengelolah karyawan yang berjumlah ratusan bahkan untuk skala Nasional bukan perkara yang mudah, jika dilihat dari karakteristik individu, perspektif budaya yang mudah, jika dilihat dari karakteristik individu, perspektif budaya yang berbeda satu sama lain. Sehingga dibutuhkan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk

mencetak kader-kader yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi organisasi terutama berkaitan dengan kinerja karyawan. Organisasi harus memiliki kinerja, kinerja yang baik dapat membantu organisasi memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan organisasi. Oleh karena itu kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian yang berkaitan dengan variabel stres kerja.

Sasono (2004:5) mengemukakan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang kritis.

Stres pekerjaan adalah bagian dari stres kehidupan di samping itu stres yang terlalu berat hingga melampaui batas-batas toleransi akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan ketidaknyamanan fisik.

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang didalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan level of

performance. Orang yang level performance-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya. Orang yang levelnya tidak mencapai standar adalah orang yang kurang produktif atau performance rendah.

## **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sushi Tei Indonesia.

## **II. LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

### **A. Landasan Teori.**

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

Menurut Umam (2012: 211) stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku.

Menurut Ivanko dalam Hamali (2018:241) stres kerja didefinisikan dengan kondisi – kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi– situasi yang penuh tekanan, dan gejala – gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan.

Sedangkan, menurut Muchlas dalam Bagia (2015: 113) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap

emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Jadi, dapat disimpulkan stres kerja merupakan suatu kondisi yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologi, psikologi, perilaku atas situasi yang penuh dengan tekanan dalam menghadapi pekerjaannya.

#### **a. Sumber – Sumber Stres Kerja**

Menurut Luthans dalam Umam (2012:211) mengemukakan bahwa penyebab stres kerja terdiri atas empat hal utama, yaitu :

- 1) Stres dari Organisasi Ekstra (Extra Organizational Stressor)  
Stres yang terdiri atas perubahan sosial atau teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas, serta keadaan komunitas atau tempat tinggal.
- 2) Stres dari Organisasi (Organizational Stressor)  
Stres yang terdiri atas kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi dan proses yang terjadi dalam organisasi.

3) Stres dari Grup (Group Stressor)

Stres yang terdiri atas kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intraindividu, interpersonal dan intergrup.

4) Stres dari Individu (Individual Stressor)

Stres yang terdiri atas terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu, serta pola kepribadian tipe A, kontrol personal, learned helplessness, self-efficacy, dan daya tahan psikologis.

### b. Sifat Dasar Stres

Menurut Ivanko dalam Hamali (2018:242) sifat dasar stres dapat dikelompokkan menjadi empat aspek, yaitu :

1) Stres dapat dialami baik yang disebabkan oleh peluang maupun ancaman.

Karyawan merasa tertekan ketika kehilangan keberuntungan diri dan rasa takut yang tidak akan mampu ditunjukkan pada tingkatan yang dapat diterima. Organisasi yang mengurangi ukuran kekuatan kerjanya akan membuat karyawan mengalami stres karena

adanya ancaman terhadap keamanan keuangan, kesejahteraan psikologis dan pengembangan karir karyawan.

2) Aspek stres yang berupa ancaman atau peluang yang dialami dianggap penting oleh seseorang.

Ancaman atau peluang tersebut dianggap penting karena memiliki potensi yang memengaruhi kesejahteraan seseorang atau muatan yang dapat membuat seseorang bahagia, sehat dan makmur.

3) Aspek stres yang berupa ketidakpastian.

Orang yang mengalami peluang atau ancaman yang penting tidak yakin untuk secara efektif menangani suatu peluang atau ancaman, bahkan biasanya tidak mengalami stres.

4) Aspek stres yang berasal dalam persepsi.

Seseorang mengalami stres tergantung pada bagaimana seseorang merasakan peluang-peluang dan ancaman-ancaman potensial, dan bagaimana seseorang mera-



sakan kecakapan-kecakapan yang berhubungan dengannya. Seseorang mungkin merasa perubahan jabatan atau promosi sebagai suatu peluang untuk belajar dan kemajuan karir, namun orang lain mungkin merasa perubahan jabatan atau promosi yang sama sebagai suatu ancaman karena berpotensi menuju kegagalan.

### c. Penyebab Stres Kerja.

Ivanko dalam Hamali (2018:243) menyatakan terdapat empat penyebab stres, yaitu :

- 1) Penyebab Stres Potensial
  - a) Penyebab stres pribadi
  - b) Penyebab stres yang berhubungan dengan kerja
  - c) Penyebab stress yang berhubungan dengan kelompok dan organisasi
  - d) Penyebab stres yang muncul dari hubungan kehidupan kerja
- 2) Penyebab Stres Pengalaman
  - a) Persepsi karyawan
  - b) Kepribadian
  - c) Kemampuan
  - d) Pengalaman
- 3) Konsekuensi Stres Potensial
  - a) Konsekuensi fisiologi
  - b) Konsekuensi psikologi

c) Konsekuensi perilaku

### d. Dimensi Stres Kerja

Menurut Sopiah dalam Hamali (2018:244) menyatakan terdapat empat indikator stres kerja, yaitu :

- 1) Lingkungan Fisik  
Lingkungan fisik meliputi suasana bising, penerangan lampu yang kurang baik, rancangan ruang kantor yang buruk, ketiadaan privasi dan kualitas udara yang buruk.
- 2) Stres karna Peran atau Tugas  
Stres karna peran atau tugas yaitu karyawan mengalami kesulitan memahami apa yang menjadi tugasnya dan peran yang dimainkan terlalu berat.
- 3) Penyebab Stres Antarpribadi  
Stres antarpribadi berupa perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang dan persepsi karena adanya kompetisi untuk mencapai target kerja.
- 4) Organisasi  
Organisasi meliputi adanya pengurangan karyawan, restrukturisasi perusahaan, privatisasi dan merger merupakan kebijakan perusahaan

yang berpotensi memunculkan stres.

## 2. Kinerja Karyawan

Kata kinerja merupakan singkatan dari kinetika energy kinerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah performance, yang sering di indonesiakan menjadi kata penforma. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian hasil yang telah dicapai organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi atau tujuan sebuah instuisi.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profid oriented dan non profid oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energy kerja yang padananya dalam bahasa inggris adalah performance. Istilah performance sering diindonesiakan sebagai penforma. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai

seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement).

### a. Faktor-factoryang mempengaruhi kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, faktor-faktor tersebut adalah:

- 1) Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang.
- 2) Faktor-faktor lingkungan internal organisasi, dalam melakukan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan,kejadian,atau situasi yang terjadi di lingkungan organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah

faktor kemampuan(ability) dan factor motivasi (motivation) adalah:

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+ skill).

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

**c. Indikaktor-Indikator**

**Kinerja Karyawan**

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, diantaranya adalah:

1) Jumlah pekerjaan.

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2) Kualitas pekerjaan.

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

3) Ketetapan Waktu.

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untu jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

4) Kehadiran.

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

**B. Kerangka Berfikir**

Uma Sekaran dalam bukunya Business Research (2015) menge-

mukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Adapun variabel yang mempengaruhi disiplin kerja adalah kinerja karyawan, karena karyawan dikatakan produktif bila menaati peraturan dan bersedia menjalankan pekerjaannya dengan baik. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan, karena menyangkut tanggung jawab dan tugas serta kewajibannya. Dari uraian tersebut diatas maka kerangka berfikir dalam penelitian dapat dilihat pada gambar berikut :

**Gambar.2.1. Kerangka Pemikiran**



X = Stres Kerja

Y = Kinerja Karyawan

### III. METODE PENELITIAN

#### A. Tempat dan Waktu Penelitian.

Penelitian penulis lakukan PT. Sushi Tei Indonesia. Lokasi penelitian ini beralamat di Grand Wijaya Center Blok E 18-19 Jl. Wijaya II Kebayoran Baru Jakarta Selatan 12160. Penelitian ini

penulis lakukan selama 2 bulan, mulai bulan Agustus sampai dengan September 2023.

#### B. Teknik Pengumpulan Data .

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

##### 1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan ini dilakukan untuk mendapatkan data-data dari buku-buku yang berhubungan langsung dengan judul dan masalah yang dibahas oleh penulis dalam penelitian. Tujuan dilakukan penelitian kepustakaan adalah untuk mendapatkan teori-teori dari para ahli ekonomi sebagai dasar dan acuan penulis untuk melakukan penelitian.

##### 2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian ini dilakukan secara langsung ke lapangan atau tempat dimana penelitian dilakukan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan penelitian.

##### 3. Wawancara.

Merupakan proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara Tanya jawab sambil bertatap muka antara

peneliti dengan pihak-pihak yang dapat membantu peneliti dalam mengumpulkan data pendukung penelitian.

#### 4. Kuesioner

Merupakan seperangkat pernyataan yang disusun untuk diajukan kepada responden. Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi tertulis dari responden berkaitan dengan variabel penelitian. Tujuan utama dari pembuatan kuesioner ini adalah untuk memperoleh informasi yang relevan.

### C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.

#### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016 : 119). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sushi Tei Indonesia yang berjumlah 40 orang karyawan.

#### 2. Teknik Pengambilan Sampel

Sugiyono, (2008 : 118) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Sugiyono (2006;78) menjelaskan pengertian sampling jenuh sebagai berikut: Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang karyawan PT. Sushi Tei Indonesia.

### D. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua variable, yang terdiri dari satu variabel terikat dan satu variabel bebas. Di bawah ini merupakan uraian singkat dari masing-masing variable penelitian.

a. Variabel bebas (disimbolkan dengan )

Merupakan variable yang mempengaruhi variable lain yang sifatnya berdiri sendiri. Variable bebas dalam penelitian ini adalah Stres Kerja.

b. Variabel terikat (disimbolkan dengan Y)

Merupakan variable yang dipengaruhi variable lain yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

## E. Teknik Analisa Data.

### 1. Analisa korelasi sederhana

Menurut Sugiyono (2007: 30) Analisis korelasi sederhana (*Bivariate Correlation*) digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Koefisien korelasi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel.

### 2. Analisa Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2011: 231) Analisis Determinasi (Koefisien penentu) digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variable bebas terhadap variable terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variable bebas yang digunakan dalam model penelitian mampu menjelaskan variasi variable terikat. Koefisien Determinasi (KD) dirumuskan sebagai berikut:

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

### 3. Analisa Regresi

Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel produktivitas apabila variabel insentif mengalami kenaikan atau penurunan serta untuk mengetahui

arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat apakah berhubungan positif atau negatif. Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara variabel independen dengan variabel dependen. Persamaan regresi linier sederhana adalah :  $Y = a + bX + e$

### 4. Uji Hipotesis (dengan menggunakan uji t)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari perhitungan atau penilaian korelasi antara variabel X dan variabel Y yang telah dilakukan tersebut signifikan atau tidak. Menurut Drs. Syahri Alhusin, MS (2003:147) Adapun rumus uji t yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$t \text{ hitung} = \frac{r \cdot \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Dari hasil perbandingan t-hitung dengan t-table dapat disimpulkan :

- Jika  $t\text{-hitung} < t\text{-table}$  (Terima  $H_0$ , Tolak  $H_a$ )
- Jika  $t\text{-hitung} > t\text{-table}$  (Tolak  $H_0$ , Terima  $H_a$ )

#### IV. HASIL PENELITIAN DAN INTREPRETASI.

##### A. Koefisien Korelasi.

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variable bebas

(X) dengan variable terikat (Y) Hal ini dapat dijelaskan dengan rumus koefisien korelasi menurut Suprpto (1992:245), sebagai berikut :

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,632 <sup>a</sup>	0,399	0,383	2,07526

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Dari hasil analisis korelasi sederhana melalui perhitungan SPSS diperoleh nilai Koefisien korelasi antara Stres Kerja dengan kinerja karyawan adalah 0,632. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara Stres Kerja dengan kinerja karyawan, sedangkan arah hubungan yang terjadi adalah positif. Nilai r positif berarti semakin semakin tinggi tingkat stress kerja karyawan akan menyebabkan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

##### B. Koefisien Detrminasi.

Koefisien determinasi digunakan untuk menunjukan seberapa besar pengaruh antara kedua variabel yang diteliti, maka dihitung koefisien determinasi (Kd) dengan asumsi faktor-faktor lain diluar variabel dianggap konstan/tetap (*ceteris paribus*).

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai R Square 0,399

atau 39,9 %. Nilai ini menunjukan bahwa bahwa besarnya prosentase sumbangan pengaruh variabel Stres Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 39,9 % sedangkan sisanya 60,1% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain seperti: Insentif, Disiplin dan Gaya Kepemimpinan.

##### C. Koefisien Regresi Sederhana.

Analisis regresi ini digunakan untuk mengetahui bentuk pengaruh fungsional yang ada atau diperkirakan ada antara dua yaitu variabel X (Stres Kerja) dan variabel Y (Kinerja Karyawan).

Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier dan dinyatakan dalam bentuk persamaan sebagai berikut (Sugiyono, 2001:28) :  $Y = a + bX + e$

Berdasarkan hasil output diketahui bahwa nilai koefisien regresi (b) yang diperoleh adalah sebesar 1,154 dan nilai konstanta (a) sebesar 14,460 Dengan demikian bentuk persamaan regresi antara variable pendidikan dan pelatihan dengan kinerja karyawan dapat digambarkan dengan persamaan  $Y = 14,460 + 1,154X + e$ . Arti persamaan ini adalah :

- a. Konstanta (a) sebesar 14,460 artinya apabila Stres Kerja (X) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 14,460.
- b. Koefisien regresi (b) variable Kompensasi sebesar 1,154 ; artinya apabila nilai Stres Kerja (X) mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 1,154 satuan.

#### **D. Uji Hipotesis (Uji t)**

Berdasarkan hasil output SPSS didapat t hitung sebesar 5.025 dengan derajat kebebasan (df) = n-2. Maka t tabelnya adalah 1,684. Karena t hitung > t tabel dengan tingkat signifikan pada tabel sebesar 0.000 yang artinya  $0.000 < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti dapat diketahui bahwa Stres Kerja secara signifikan mempe-

ngaruhi kinerja karyawan PT. Sushi Tei Indonesia.

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis maka penulis dapat menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Sushi Tei Indonesia Hal ini bisa dibuktikan dengan hasil analisis yang telah penulis lakukan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis koefisien korelasi didapatkan hasil  $r = 0,632$ . Artinya terjadi hubungan yang sedang antara Stres Kerja dengan kinerja karyawan, sedangkan arah hubungan yang terjadi adalah positif. Nilai r positif berarti semakin tinggi tingkat stress kerja karyawan akan menyebabkan semakin tinggi pula kinerja karyawan.
2. Dari analisis koefisien determinasi diperoleh nilai R Square 0,399 atau 39,9 %. Artinya besarnya prosentase sumbangan pengaruh variabel Stres Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 39,9 % sedangkan sisanya 60,1% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain seperti:



Insentif, Disiplin dan Gaya Kepemimpinan.

3. Dari analisis regresi sederhana didapat nilai koefisien regresi (b) yang diperoleh adalah sebesar 1,154 dan nilai konstanta (a) sebesar 14,460 Dengan demikian bentuk persamaan regresi antara variable Stres Kerja dengan kinerja karyawan dapat digambarkan dengan persamaan  $Y = 14,460 + 1,154X + e$ . Arti persamaan ini adalah :
  - a. Konstanta (a) sebesar 14,460 artinya apabila Stres Kerja (X) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 14,460.
  - b. Koefisien regresi (b) variable Stres Kerja sebesar 1,154 ; artinya apabila nilai Stres Kerja (X) mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 1,154 satuan.
4. Dari hasil uji t didapat t hitung sebesar 5,025 dengan derajat kebebasan (df) = n-2. Maka t tabelnya adalah

1,684. Karena t hitung > t tabel dengan tingkat signifikan pada tabel sebesar 0.000 yang artinya  $0.000 < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti dapat diketahui bahwa Stres Kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sushi Tei Indonesia.

## B. Saran

Dari kesimpulan tersebut diatas, penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Agar Pimpinan dapat mengelola stress kerja karyawan dilingkungan pekerjaan dengan cara mengurangi beban kerja yang berat yang melebihi kemampuan.
2. Manajemen (atasan) diharapkan dapat mengayomi karyawan dengan baik sehingga karyawan memberikan pendapat secara terbuka kepada atasan akan permasalahan yang terjadi didalam instansi dan atasan dapat membantu menyelesaikan permasalahan sehingga karyawan terhindar dari perasaan tidak nyaman yang akan berdampak negatif pada kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andrew E. Sikula. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: suatu pendekatan praktik* (cet ke- 15). Jakarta: Rineka, 2013.
- As'ad, Moh. 2013. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Liberty, Jakarta.
- Daft, Richard L. and Marcic, Dorothy. 2013. *Understanding Management*. 8th Edition. South-Western Cengage Learning.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Darsono dan Siswandoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Nusantara Consulting, 2011.
- Davis, Keith (2011). *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara 2012.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru
- Mangkunegara Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: Remaja Roskadya, 2011.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. *Human Resource Management*. Jakarta Salemba Empat, 2006
- Robbins, Stephen P, Marry Coulter. *Manajemen* ( edisi ke-10) Jakarta: Erlangga, 2010
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 2, Salemba Empat,
- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja*. Kecana: Jakarta.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* Bandung: Alfabeta,2014.
- Umam, Khaerul. 2012. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wayan I. Bagia. 2015. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.