



**ANALISIS *PUNISHMENT*, WAKTU KERJA, DAN
BEBAN KERJA TERHADAP TINGKAT STRES
KERJA KARYAWAN PT. AURORA INDAH
ELEKTRIK**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

MUTIARA MEGA SARI PANGGABEAN
NPM 1515310124

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2019**



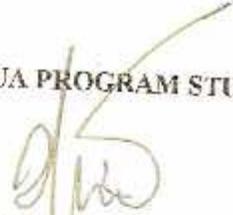
**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : MUTIARA MEGA SARI PANGGABEAN
NPM : 1515310124
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS *PUNISHMENT*, WAKTU KERJA,
DAN BEBAN KERJA TERHADAP TINGKAT
STRES KERJA KARYAWAN PT. AURORA
INDAH ELEKTRIK

MEDAN, JULI 2019

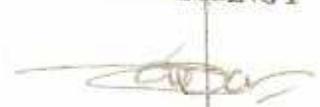
KETUA PROGRAM STUDI


(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

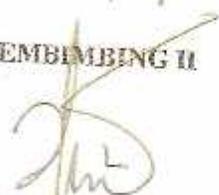


(Dr. SURYANITA, S.H., M.HUM)

PEMBIMBING I


(RIZAL AIMAD, S.E., M.Si)

PEMBIMBING II


(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : MUTIARA MEGA SARI PANGGABEAN
NPM : 1515310124
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S I (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS *PUNISIMENT*, WAKTU KERJA,
DAN BEBAN KERJA TERHADAP TINGKAT
STRES KERJA KARYAWAN PT. AURORA
INDAH ELEKTRIK

MEDAN, JULI 2019



(NURAFRINA STREGAR, S.E., M.Si)

ANGGOTA II

(NURAFRINA STREGAR, S.E., M.Si)

ANGGOTA IV

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si)

ANGGOTA I

(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

ANGGOTA III

(Dr. M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Mutiara Mega Sari Panggabean
NPM : 1515310124
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Analisis *Punishment*, Waktu Kerja, dan Beban Kerja terhadap Tingkat Stres Kerja Karyawan PT. Aurora Indah Elektrik

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Juli 2019
METERAI
DEMIPOL
79D8AFF418080495
6000
ENAM RIBU RUPIAH
Mutiara Me

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mutiara Mega Sari Panggabean
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 25 April 1997
NPM : 1515310124
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Perjuangan Perumahan Asri Indah Blok. A-15,
Tanjung Selamat

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Juli 2019
Yang membuat pernyataan


Mutiara Mega Sari Panggabean

METERAI
EMPAL
4CAFF905603200
6000
BERSAMBULYAN



Dinyatakan tidak ada sangkut paut dengan UPT. Perpustakaan

5 JUL 2019



Hal : Permohonan Meja Hijau

FM-RPAA-2012-041

Medan, 05 Juli 2019
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -



Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini
Nama : Mutiara Mega Sari Panggabean
Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 25 April 1997
Nama Orang Tua : KASRIH PANGGABEAN
N. P. M : 1515310124
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 081264722762
Alamat : Jl. Perjuangan Perumahan Asri Indah Blok A 15

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Analisis Punishment, Waktu Kerja, dan Beban Kerja terhadap Tingkat Stres Kerja Karyawan PT. Aurora Indah Elektrik, Selanjutnya saya menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- Telah tercap keterangan bebas pustaka
- Tertampir surat keterangan bebas laboratorium
- Tertampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Tertampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Tertampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah dijiid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiididn diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang bertaku) dan lembar persetujuan sudah di landatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Tertampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengamhitan ijazah)
- Sotelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500.000 650.000	} Total: Rp. 4.400.000:
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1.500.000	
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100.000	
4. [221] Bebas LAB	: Rp.		
Total Biaya	: Rp.	2.100.000 2.250.000	} Total: Rp. 4.400.000:
UK T B-12	Rp.	2.150.000	

Ukuran Toga : M 05/07/19



Hormat saya
[Signature]
Mutuara Mega Sari Panggabean
1515310124



- Gatatan :
- 1. Surat permohonan ini sah dan bertaku bila :
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
 - 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

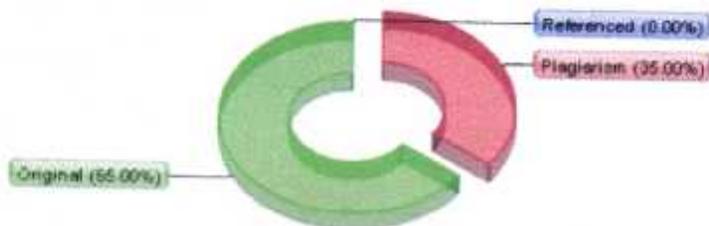
Analyzed document: 04/07/2019 00:17:10

"MUTIARA MEGA SARI
PANGGABEAN_1515310124_MANAJEMEN.docx"

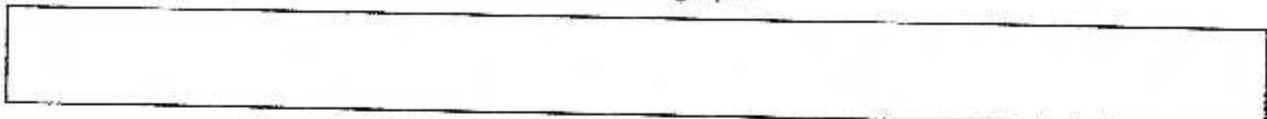
Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License4



Relation chart:



Distribution graph:



Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

% 9	wrds: 2898	https://docplayer.info/33238280-Bab-5-analisis-hasil-studi-responden-yang-berada-di-umate...
% 6	wrds: 1712	https://docobook.com/pengaruh-kompensasi-beban-kerja-dan.html
% 6	wrds: 1483	https://text-id.123dok.com/document/6qm3045y-pengaruh-jam-kerja-dan-ambalan-terhadap-produ...

[Show other Sources:]

Processed resources details:

191 - Ok / 28 - Failed

[Show other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:	Google Books:	Ghostwriting services:	Anti-cheating:
[not detected]	[not detected]	[not detected]	[not detected]

Excluded UrIs:





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Rizal Ahmad, SE., M.Si
 Dosen Pembimbing II : Nurafina Siregar, SE., M.Si
 Nama Mahasiswa : MUTIARA MEGA SARI PANGGABEAN
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310124
 Jenjang Pendidikan : S1 MANAJEMEN
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : ANALISIS PUNISHMENT, WAKTU KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP TINGKAT STRES KERJA KARYAWAN PT. AURORA INDAH ELEKTRIK

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	<ul style="list-style-type: none"> - kerangka konseptual - Identifikasi masalah sesuai deskripsi - Hasil penelitian - Kesimpulan dan Saran 	 	
	<p>Acc Siregar 28/6 19</p>		

Medan, 28 Juni 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing I : RIZAL AHMAD, S.E., M.Si
Dosen Pembimbing II : NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si
Nama Mahasiswa : MUTIARA MEGA SARI PANGGABEAN
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310124
Jenjang Pendidikan : ~~S1~~ MANAJEMAN
Judul Tugas Akhir/Skripsi : ANALISIS PUNISHMENT, WAKTU KERJA, DAN BEBAN KERJA
TERHADAP TINGKAT STRES KERJA KARYAWAN
PT. AURORA INDAH ELEKTRIK

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
27/6/19.	-Perbaiki sistematis pembahasan -Aksi sedang masih kurang		

Medan, 28 Juni 2019
Diketahui/Disetujui oleh :
Dekan,





UNIVERSITAS PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Pelaya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : Mutiara Mega Sari Panggabean
 Tempat/Tgl. Lahir : / 25 April 1997
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310124
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 125 SKS, IPK 3,54

Menyatakan telah mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

No.	Judul SKRIPSI	Persetujuan
1.	Analisis Kinerja Kerja Karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Dengan Kerjasama Tim, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Sebagai Prediktor.	<input type="checkbox"/>
2.	Analisis Punishment, Waktu Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Tingkat Stres Kerja Karyawan PT. Aurora Indah Elektrik	<input checked="" type="checkbox"/>
3.	Analisis Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Di PT. Aurora Indah Elektrik	<input type="checkbox"/>

Judul yang disetujui oleh Kepala Program Studi diborikan tanda

Rektor I,
 (Ir. Bhakti Alamasyah, M. Sc., Ph. D.)

Medan, 28 Agustus 2018
 Pemohon,

 (Mutiara Mega Sari Panggabean)

Nomor :
 Tanggal :
 Disahkan oleh :
 Dekan

 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal : 30 Agustus 2018
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Rizal Ahmad SE, Msi)

Tanggal : 30 Agustus 2018
 Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

 (NURAFINA SIREGAR, SE, M.Si.)

Tanggal : 30 Agustus 2018
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

 (Nurafina Siregar, SE, M.Si.)

No. Dokumen: FM-LPPM-08-01 Revisi: 02 Tgl. Eff: 20 Des 2015

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari *punishment*, waktu kerja, dan beban kerja terhadap stres kerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik. Objek penelitian pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Aurora Indah Elektrik. Penelitian dilakukan dari bulan Desember 2018 - Juli 2019. Populasi penelitian ini berjumlah 134 orang karyawan. Sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 101 buah sampel. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS Versi 24. Pengujian data yang dilakukan menggunakan uji asumsi klasik dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *punishment*, waktu kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik baik secara parsial maupun simultan. Beban kerja menjadi faktor yang paling dominan mempengaruhi stres kerja karyawan dibandingkan waktu kerja, dan *punishment*. *Punishment*, waktu kerja, dan Beban kerja juga memiliki hubungan yang sangat erat terhadap stres kerja karyawan dengan nilai R sebesar 0,962. Selain itu, 92,2% stres kerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik dapat dijelaskan dengan *punishment*, waktu kerja, dan beban kerja, sedangkan sisanya dapat dijelaskan dengan faktor lain.

Kata Kunci : Punishment, Waktu Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja

ABSTRACT

This research aimed to determine the effect of punishment, work time, and workload on the work stress of PT. Aurora Indah Elektrik. The object of research in this study was all employees of PT. Aurora Indah Elektrik. The study was conducted from December 2018 - Juli 2019. The population of this study amounted to 134 employees. While the sample used was 101 samples. Processing data using the SPSS Version 24 application. Testing the data carried out using classical assumption tests and multiple linear regression. The results showed that punishment, work time, and workload had a positive and significant effect on the work stress of PT. Aurora Indah Elektrik both partially and simultaneously. The workload is the most dominant factor affecting employee work stress compared to work time, and punishment. Punishment, work time, and workload also have a very close relationship to the work stress of employees with an R-value of 0.962. In addition, 92.2% of the work stress of PT. Aurora Indah Elektrik can be explained by punishment, work time and workload, while the rest can be explained by other factors.

Keywords: Punishment, Working Time, Workload, Job Stress

DAFTAR GAMBAR

2.1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	49
4.1. Struktur Organisasi dari PT. Aurora Indah Elektrik.....	79
4.2. Kurva Histogram Normalitas.....	106
4.3. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual	107
4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot	110

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah	7
1. Identifikasi Masalah.....	7
2. Batasan Masalah	8
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
1. Tujuan Penelitian	9
2. Manfaat Penelitian	9
E. Keaslian Penelitian	11
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
A. Uraian Teoritis.....	13
1. Stres Kerja.....	13
a. Pengertian Stres.....	13
b. Gejala Stres	14
c. Macam-Macam Stres	16
d. Pengertian Stres Kerja.....	17
e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	18
f. Pendekatan Stres Kerja	25
g. Akibat dari Stres Kerja.....	26
h. Dampak Stres Kerja terhadap Perusahaan	28
i. Strategi Manajemen Stres Kerja	28
j. Indikator Stres Kerja	31
2. <i>Punishment</i>	33
a. Pengertian <i>Punishment</i>	33
b. Tujuan dan Fungsi <i>Punishment</i>	34
c. Jenis-Jenis <i>Punishment</i>	35
d. Indikator <i>Punishment</i>	35
3. Waktu Kerja.....	37

a. Pengertian Waktu Kerja	37
b. Pengaturan Jam Kerja	38
c. Indikator Waktu Kerja	39
4. Beban Kerja	41
a. Pengertian Beban Kerja	41
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	42
c. Dampak Beban Kerja	43
d. Mengendalikan Beban Kerja.....	45
e. Indikator Beban Kerja.....	46
B. Penelitian Terdahulu.....	47
C. Kerangka Konseptual	48
D. Hipotesis	54

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	56
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	56
1. Lokasi Penelitian.....	56
2. Waktu Penelitian.....	56
C. Populasi dan Sampel.....	57
1. Populasi.....	57
2. Sampel	58
3. Jenis dan Sumber Data.....	59
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	60
1. Variabel Penelitian.....	60
a. Variabel Terikat (Y).....	60
b. Variabel Bebas (X).....	61
2. Definisi Operasional	61
E. Skala Pengukuran Variabel	64
F. Teknik Pengumpulan Data	65
G. Teknik Analisa Data	66
1. Uji Kualitas Data	66
a. Uji Validitas Data (Kelayakan).....	66
b. Uji Reliabilitas (Kehandalan).....	67
2. Uji Asumsi Klasik.....	69
a. Uji Normalitas.....	69
1) Kurva Histogram	70
2) P-P Plot.....	70
3) Kolmogorov-Smirnov	71
b. Uji Multikolinearitas	71
c. Uji Heteroskedastisitas.....	72
3. Uji Regresi Linear Berganda	73
4. Uji Hipotesis	74
a. Uji Simultan (Uji F)	74
b. Uji Parsial (Uji t).....	74
5. Koefisien Determinasi.....	75

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	78
--------------------------	----

1. Gambaran Umum Perusahaan	78
a. Sejarah PT. Aurora Indah Elektrik.....	78
b. Struktur Organisasi	79
2. Karakteristik Responden.....	79
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	79
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	80
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	81
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	81
3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)	82
a. <i>Punishment</i> (X_1).....	82
b. Waktu Kerja (X_2)	87
c. Beban Kerja (X_3).....	90
d. Stres Kerja (Y)	96
4. Uji Kualitas Data	101
a. Uji Validitas	101
b. Uji Reliabilitas	104
5. Uji Asumsi Klasik.....	106
a. Uji Normalitas Data	106
b. Uji Multikolinearitas	109
c. Uji Heteroskedastisitas.....	110
6. Uji Regresi Linear Berganda	111
7. Uji Hipotesis	113
a. Uji t (Uji Parsial).....	114
1) Pengaruh <i>Punishment</i> (X_1) terhadap Stres Kerja (Y)	114
2) Pengaruh Waktu Kerja (X_2) terhadap Stres Kerja (Y)	115
3) Pengaruh Beban Kerja (X_3) terhadap Stres Kerja (Y)	115
b. Uji F (Uji Simultan)	115
8. Uji Determinasi.....	117
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	119
1. Hipotesis H_1	119
2. Hipotesis H_2	121
3. Hipotesis H_3	123
4. Hipotesis H_4	125

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	128
B. Saran	128

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1.1. Beban Kerja Karyawan Setiap Bulan	6
2.1. Daftar Penelitian Terdahulu.....	47
3.1. Tabel Kegiatan Penelitian.....	57
3.2. Definisi Operasional Variabel	62
3.3. Instrumen Skala Likert	65
3.4. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	77
4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	80
4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	80
4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	81
4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	82
4.5. Penilaian Responden Terhadap Indikator Meminimalisir Kesalahan (X _{1.1})	83
4.6. Penilaian Responden Terhadap Indikator Hukuman yang Lebih Berat Bila Kesalahan Berulang (X _{1.2})	84
4.7. Penilaian Responden Terhadap Indikator Hukuman yang Diberikan dengan Adanya Penjelasan (X _{1.3})	85
4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Hukuman Diberikan Setelah Terbukti (X _{1.4}).....	86
4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengurusan Waktu Kerja yang Efektif (X _{2.1})	87
4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Penggunaan Waktu Kerja yang Efektif (X _{2.2})	89
4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Pekerjaan (X _{3.1}).....	91
4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Waktu (X _{3.2})	92
4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Fisik (X _{3.3}).....	93
4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Mental (X _{3.4})	94
4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Psikologis (X _{3.5})	95
4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Faktor Intrinsik Pekerjaan (Y _{1.1})	96
4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Peran dalam Organisasi (X _{1.2})	97
4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan di Tempat Kerja (X _{1.3})	98
4.19. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengembangan Karir (X _{1.4}) ..	99
4.20. Penilaian Responden Terhadap Indikator Struktur dan Iklim Organisasi (X _{1.4})	100
4.21. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan	103
4.22. Hasil Uji Reliabilitas	105
4.23. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov.....	108

4.24. Hasil Uji Multikolinearitas	109
4.25. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	111
4.26. Hasil Uji-t	114
4.27. Hasil Uji F	116
4.28. Hasil Uji Determinasi	117
4.29. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi	118

KATA PENGANTAR

Segala puji Syukur bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan laporan penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul:

“Analisis *Punishment*, Waktu Kerja, dan Beban Kerja terhadap Tingkat Stres Kerja Karyawan PT. Aurora Indah Elektrik”.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang membantu dalam penyusunan proposal skripsi ini:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan dan sekaligus sebagai pembimbing II penulis yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
4. Bapak Rizal Ahmad, S.E., M.Si selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengkoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Seluruh staff pengajar Fakultas Sosial Sains Prodi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
6. Untuk ayah dan ibu tercinta. Adik-adik dan kakak serta seluruh saudara yang ada dirumah atas dukungannya selama ini
7. Untuk teman-teman angkatan tahun 2015.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Apabila ada kekurangan, maka penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat memperbaiki penulisan skripsi ini di kemudian hari. Semoga skripsi ini

dapat berguna bagi banyak pihak yang membutuhkan rujukan atau bahan bacaan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Medan, Juli 2019

Penulis

Mutiara Mega Sari Panggabean

NPM : 1515310124

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Besarnya tuntutan kerja yang harus di terima karyawan membuat karyawan merasa terbebani oleh tuntutan atau tugas yang di jalani diperusahaan tersebut. Tuntutan pekerjaan ini membuat tekanan yang berlebihan pada karyawan dan mengakibatkan stres kerja pada karyawan karena ketidaksanggupan karyawan dalam menjalankan beban pekerjaan tersebut.

Stres dapat terjadi pada setiap manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila manusia tersebut kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kurangnya pemahaman manusia akan keterbatasan dirinya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasannya inilah yang akan menimbulkan frustrasi, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi/perusahaan

Mangkunegara (2016:157) mengatakan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Sedangkan Fahmi (2015:214) menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka akan berdampak pada kesehatannya.

Stres kerja tidak terjadi begitu saja, tetapi terdapat banyak faktor yang mempengaruhi stres kerja. Stres itu timbul umumnya diikuti oleh peristiwa yang

mempengaruhi kejiwaan seseorang dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi telah menekan jiwanya tersebut.

Salah satu kondisi timbulnya stres kerja disebabkan oleh ketika seseorang melakukan sesuatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan hati nuraninya namun hati nuraninya tidak sanggup untuk menolaknya sehingga disitu timbul pertentangan diri yang kuat atau kontra dengan batinnya. Misalnya pemimpin yang menyuruh ia memalsukan sejumlah data-data mencoret nama seorang karyawan dan mengganti dengan nama calon karyawan lain yang sebenarnya tidak sesuai dengan bidang keahliannya. Contoh tersebut merupakan beban kerja yang harus ditanggung oleh karyawan, penolakan dari karyawan akan menyebabkan konflik kerja, tetapi jika dilaksanakan akan menimbulkan beban psikologis pada karyawan.

Selain itu, tuntutan kerja atau beban kerja dengan target yang tinggi akan memberikan tekanan besar terhadap karyawan, terlebih jika adanya *punishment* (hukuman) yang menanti jika target tidak tercapai, tentu saja akan menambah tekanan karyawan terlebih jika kemampuan karyawan juga tidak memadai. Tekanan besar ini akan menimbulkan stres kerja pada karyawan.

Menurut Munandar (2011:385), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Sedangkan Schultz dalam Suwanto (2016:251) menyatakan bahwa *Work load* atau beban kerja adalah efek yang terjadi akibat dari terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan

Mengingat manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan dan kemampuan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan

yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya berdasarkan kemampuan karyawan itu sendiri.

Beban kerja seseorang telah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut bidang pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Maka sebaliknya jika karyawan bekerja di atas standar perusahaan maka beban kerja yang dipikul berlebih. Begitu juga jika karyawan bekerja di atas kemampuannya maka beban kerja yang dipikul berlebih.

Beban kerja akan menciptakan tekanan yang meningkatkan stres kerja karyawan. Semakin besar tekanan yang dirasakan karyawan akibat beban kerja yang diterima, maka semakin besar stres kerja yang dirasakan oleh karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Ayu Agung, Desy Aristantya Dewi, I Made Artha Wibawa (2016), Ni Luh Putu Yunita Sari, I Wayan Bagia, dan Ni Luh Wayan Sayang Telagawath (2017), Aster Andriani Kusuma, Yoyok Soesatyo (2014) yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat stres kerja karyawan.

Selain beban kerja, hukuman atau punishment yang menanti untuk diberikan kepada karyawan jika karyawan melakukan kesalahan akan membuat karyawan setiap harinya merasa tertekan, sehingga membuat karyawan harus kerja ekstra hati-hati agar tidak melakukan kesalahan. Dalam hal ini terdapat tekanan yang

dihadapi karyawan, terutama jika *punishment* yang menanti merupakan *punishment* yang fatal. Kebijakan perusahaan yang tidak memtolerir kesalahan dengan memberikan berbagai macam *punishment* untuk setiap kesalahan dimulai dari kesalahan ringan hingga kesalahan fatal menambah tekanan kepada karyawan setiap hari kerjanya. Sehingga hari-hari karyawan dihantui oleh hukuman yang akan diterimanya jika sedikit saja melakukan kesalahan.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Irfan Nawawi (2015), dan Aryanda (2016) yang menunjukkan bahwa *punishment* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan stres kerja karyawan. Sehingga semakin banyak *punishment* yang tersedia atau semakin sering karyawan menerima punishment maka akan meningkatkan stres kerja karyawan.

Waktu kerja yang dimiliki karyawan juga memiliki pengaruh yang kuat dalam meningkatkan stres kerja karyawan. Waktu kerja yang terlalu panjang akan menimbulkan rasa bosan dan rasa lelah yang tinggi sehingga berdampak terhadap tekanan yang diterima oleh karyawan secara psikologis yang mengakibatkan stres kerja karyawan yang meningkat. Oleh karena itu, waktu kerja yang berlaku seharusnya tidak boleh melebihi 8 jam kerja perhari sehingga karyawan memiliki waktu untuk istirahat, dan mencari berbagai hiburan untuk menghilangkan rasa penat dan bosan pada karyawan. Jika rasa lelah dan bosan ini tidak dihilangkan maka akan mengganggu kesehatan, dan psikologis karyawan sehingga karyawan merasa tertekan yang mengakibatkan stres kerja.

Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irfan Nawawi (2015), dan Gama Leo Aristo Daulay (2011) yang secara terpisah melakukan penelitian dan menemukan bahwa waktu kerja memiliki pengaruh yang

positif dan signifikan terhadap peningkatan stres kerja karyawan. Waktu kerja yang berlebihan cenderung membuat stres kerja karyawan meningkat dan menimbulkan berbagai kelelahan fisik maupun psikologis.

PT. Aurora Indah Elektrik merupakan perusahaan perakitan bola lampu jenis neondan bola lampu berjenis Led. Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 2012 yang terletak di Jalan Medan-Binjai Km. 12,5 Desa Puji Mulyo Kecamatan Sunggal. Selain di di Desa Puji Mulyo. PT. Aurora Indah Elektrik juga memiliki dua buah gudang perakitan yang terletak di desa Puji Mulyo dan Desa Mulyo Rejo Kecamatan Sunggal.

Sebagian besar pekerja merupakan pekerja borongan yang memiliki beban kerja yang tinggi. Hal ini dikarenakan, perusahaan mengejar target produksi setiap bulannya, sehingga perusahaan mengambil kebijakan pemberian target pekerjaan yang besar terhadap karyawannya. Setiap karyawan harus mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan untuk setiap bulannya. Target yang tidak terpenuhi selama 3 bulan membuat karyawan merasa resah, hal ini dikarenakan mereka mengetahui bahwa perusahaan akan mengevaluasi hasil kerja karyawan, jika selama 3 bulan target pekerjaan karyawan tidak terpenuhi, maka akan ada *punishment* yang menanti untuk mereka. *Punishment* yang dimaksud biasanya berupa “merumahkan” karyawan karena perusahaan menganggap karyawan tersebut tidak memiliki kualifikasi sebagai karyawan yang dibutuhkan perusahaan. Perusahaan tidak pernah menggunakan istilah pemecatan atau pemberhentian, perusahaan selalu menggunakan istilah “merumahkan” yang artinya akan dipanggil kembali jika perusahaan membutuhkan. Walau pada kenyataannya, para karyawan yang dirumahkan tidak pernah dipanggil kembali.

Beban kerja bulanan untuk karyawan pada masing-masing devisi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1. Beban Kerja Karyawan Setiap Bulan

No	Devisi	Target Harian	Target Bulanan (25 Hari)
1	Perakit Papan PCB	400	10.000
2	Lilit Kabel	500	12.500
3	Pemasangan Tabung	500	12.500
4	Tester	1200	30.000
5	Sablon	1500	37.500
6	Packing	1000	25.000
7	Repairing	150	3.750

Sumber: PT. Aurora Indah Elektrik (2018)

Tabel di atas merupakan target bulanan yang harus dicapai oleh setiap karyawan dari masing-masing devisi. Setiap devisi memiliki jumlah karyawan yang berbeda-beda, dan setiap karyawan dari masing-masing devisi harus memenuhi target pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan seperti pada tabel di atas. Mandor dari setiap tim akan menjaga dan memastikan bahwa setiap karyawan mampu mencapai target atau menyelesaikan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. Mandor setiap bulan akan mengevaluasi kinerja dari karyawannya untuk kemudian dilaporkan kepada atasan.

Adanya *punishment* yang menanti karyawan akibat tidak terpenuhinya target pekerjaan yang diberikan karyawan membuat karyawan selalu berada dibawah tekanan. Sehingga banyak karyawan yang cenderung mengabaikan waktu istirahat mereka. Jam kerja perusahaan sebenarnya dimulai pukul 08.00 WIB, tetapi banyak karyawan yang sudah hadir dan mulai bekerja pukul 07.00 WIB. Begitu juga jam istirahat yang seharusnya 1 jam, karyawan hanya menggunakannya selama 15 menit untuk makan siang, setelah itu karyawan kembali bekerja. Dan tidak jarang

juga karyawan diwajibkan untuk lembur bekerja setiap harinya agar target yang ditetapkan karyawan dapat terpenuhi. Sehingga berbagai hal ini menyebabkan waktu kerja karyawan yang panjang yang lebih dari 8 jam per harinya.

Selain ancaman “dirumahkan”, terdapat banyak jenis *punishment* yang diperoleh oleh karyawan, salah satunya adalah dimarahi di depan karyawan yang lain. Pada mandor tidak segan-segan memarahi dengan kasar pada karyawan yang bekerja tidak sesuai aturan atau bekerja dengan membuat kesalahan, sehingga hal ini mengakibatkan rasa malu yang diterima oleh karyawan sehingga menimbulkan tekanan dalam bekerja yang mengakibatkan stres kerja yang tinggi. Hal ini juga menyebabkan hubungan karyawan dengan atasan juga tidak begitu baik, hal ini dikarenakan atasan mereka dimulai dari mandor, supervisor, hingga ke manager selalu berorientasi pada hasil. Sehingga setiap hirarki jabatan akan menuntut hasil ke bawahannya, tidak jarang terucap kata-kata yang menyinggung bawahan yang mengakibatkan konflik antar bawahan terhadap atasan.

Berdasarkan berbagai fenomena yang telah diuraikan, penulis merasa perlu dilakukan suatu penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari *punishment*, waktu kerja, dan beban kerja terhadap tingkat stres kerja karyawan di PT. Aurora Indah Elektrik. Adapun hasil penelitian ini akan dilaporkan dalam bentuk skripsi yang berjudul “*Analisis Punishment, Waktu Kerja, dan Beban Kerja terhadap Tingkat Stres Kerja Karyawan PT. Aurora Indah Elektrik*”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat diidentifikasi berbagai masalah sebagai berikut.

- a. Perusahaan memberikan *punishment* yang lebih berat kepada karyawan jika kesalahan yang sama dilakukan.
- b. Karyawan sering lalai dan kurang memahami sepenuhnya pekerjaan yang akan dilaksanakan.
- c. Perusahaan memberikan target pekerjaan yang terlalu sulit untuk diselesaikan karyawan.
- d. Tuntutan tugas, *punishment*, dan tekanan waktu kerja karena *deadline* pekerjaan memberikan tekanan yang besar kepada karyawan.

2. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas, juga karena keterbatasan waktu, tenaga, dan pengetahuan penulis, maka penelitian ini hanya dibatasi sebagai berikut:

- a. Penelitian ini hanya membahas masalah pengaruh dari *punishment*, waktu kerja, dan beban kerja terhadap stres kerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik.
- b. Data yang digunakan berasal dari data kuesioner yang disebarkan kepada responden yang dipilih sebagai sampel.
- c. Responden berasal dari para karyawan yang bekerja di PT. Aurora Indah Elektrik.
- d. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diambil pada penelitian ini adalah:

1. Apakah *punishment* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap stres kerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik?

2. Apakah waktu kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap stres kerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik?
3. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap stres kerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik?
4. Apakah *punishment*, waktu kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap stres kerja di PT. Aurora Indah Elektrik?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang tujuan penelitian adalah:

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *punishment* secara parsial terhadap stres kerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik?
- b. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh waktu secara parsial terhadap stres kerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik?
- c. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja secara parsial terhadap stres kerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik?
- d. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *punishment*, waktu kerja, dan beban kerja secara simultan terhadap stres kerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik?

2. Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat penelitian ini yang diharapkan adalah:

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi rujukan bagi perusahaan untuk menurunkan tingkat stres kerja karyawan dengan memandang dari faktor *punishment*, waktu kerja, dan beban kerja. Sehingga turunnya stres

kerja karyawan memberikan dampak yang positif bagi perkembangan perusahaan.

b. Bagi Penulis

Dalam penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan, mampu mencari jawaban atas suatu permasalahan melalui penelitian yang dilakukan, mampu mengembangkan pengetahuan penulis menjadi lebih mendalam, dan mampu memberikan sedikit kontribusi bagi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Universitas

Meningkatkan kualitas dan kuantitas dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan atau sedang dilakukan bagi para akademisi di Universitas Pembangunan Panca Budi, baik oleh mahasiswa ataupun dosen, dan diharapkan penelitian ini dapat merangsang para akademisi untuk terus melakukan penelitian untuk mengharumkan nama universitas, meningkatkan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dari universitas, dan dapat dijadikan salah satu referensi penelitian yang dilakukan untuk penelitian selanjutnya serta secara tidak langsung mampu meningkatkan akreditasi prodi Manajemen.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini memiliki kesamaan pada penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Rinda Sari pada tahun 2014 yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Konflik Terhadap Stres Kerja Karyawan Bidang Keperawatan Pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Sumatera Utara”.

Adapun beberapa hal yang membedakan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Penelitian

Pada penelitian terdahulu, terdapat dua buah variabel bebas yang digunakan, yaitu Kepemimpinan (X_1), dan Konflik Kerja (X_2). Penelitian terdahulu menggunakan sebuah variabel terikat yaitu Stres Kerja (Y)

Pada penelitian yang dilakukan oleh penulis, digunakan dua buah variabel bebas, yaitu *Punishment* (X_1), Waktu Kerja (X_2), dan Beban Kerja (X_3). Variabel terikat yang digunakan yaitu stres kerja (Y).

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian terdahulu dilaksanakan dari bulan Juni 2014 sampai dengan Agustus 2014. Sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada bulan Oktober 2018 sampai Januari 2019.

3. Tempat Penelitian

Tempat penelitian terdahulu dilakukan di Rumah Sakit Jiwa Daerah Propinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Letjend Djamin Ginting Km 10 Medan.

Sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Aurora Indah Elektrik yang terletak di Jalan Medan-Binjai Km. 12,5 Jalan Sejati Desa Puji Mulyo Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

4. Objek Penelitian, Populasi dan Sampel

Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah Propinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Letjend Djamin Ginting Km 10 Medan. Jumlah populasi yang dimiliki

sebanyak 143 orang. Dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 57 buah sampel.

Sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan karyawan PT. Aurora Indah Elektrik dengan populasi sebanyak 134 karyawan. Jumlah sampel diambil dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% sehingga jumlah sampel yang diambil sebanyak 101 buah sampel.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Stres Kerja

a. Pengertian Stres

Menurut Charles D, Spielberg (dalam Andini, 2015:25) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya.

Menurut Fathoni (2016:174) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif dan tidak rileks atau memberikan sikap yang tidak kooperatif.

Menurut Robbins (2012:429) stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Rice (2012:59) mengatakan bahwa stres adalah suatu kejadian atau stimulus lingkungan yang menyebabkan individu merasa tegang. Atkinson (2010:83) mengemukakan bahwa stres mengacu pada peristiwa yang dirasakan membahayakan kesejahteraan fisik dan psikologis seseorang.

Situasi ini disebut sebagai penyebab stres dan reaksi individu terhadap situasi stres ini sebagai respon stres. Stres dapat juga berarti respon fisiologi, psikologi dan perilaku dari seseorang dalam upaya untuk menyesuaikan diri dengan tekanan baik secara internal maupun eksternal.

Baum (dalam Taylor, 2016:40) yang menyatakan bahwa stres adalah pengalaman emosional negatif yang disertai dengan perubahan *biochemical*, fisiologis, kognitif, dan perubahan tingkah laku yang dapat diukur dan secara langsung berubah atau terakomodasi karena adanya situasi yang menekan (*stressful event*).

Berdasarkan berbagai penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa stres merupakan suatu keadaan yang menekan diri individu. Stres merupakan mekanisme yang kompleks dan menghasilkan respon yang saling terkait baik fisiologis, psikologis, maupun perilaku pada individu yang mengalaminya, dimana mekanisme tersebut bersifat individual yang sifatnya berbeda antara individu yang satu dengan individu yang lain.

b. Gejala Stres

Gejala-gejala stres kerja dapat berupa letih dan lelah, kecewa, perasaan tidak berdaya, gangguan tidur, kegelisahan, ketegangan, kecemasan, cepat marah, kehilangan rasa percaya diri, perasaan kesepian atau keterasingan, makan terlalu sedikit, mudah tersinggung, berdebar-debar dan sulit berkonsentrasi.

Menurut Sunyoto (2011:19) gejala-gejala stres di tempat kerja sebagai berikut:

1) Tanda-Tanda Suasana Hati (*mood*)

Berupa menjadi *overexcited*, cemas, merasa tidak pasti, sulit tidur malam hari, menjadi mudah bingung dan lupa, menjadi sangat tidak enak dan gelisah, menjadi gugup.

2) Tanda-tanda Otot Kerangka (*musculoskeletal*)

Berupa jari-jari dan tangan gemetar, tidak dapat duduk diam atau berdiri di tempat, mengembangkan tic (gerakan tidak sengaja), kepala mulai sakit, merasa otot menjadi tegang atau kaku, menggagap ketika bicara, leher menjadi kaku.

3) Tanda-Tanda Organ-Organ dalam Badan (*viseral*)

Berupa perut terganggu, merasa jantung berdebar, banyak keringat, tangan berkeringat, merasa kepala ringan atau akan pingsan, mengalami kedinginan, wajah menjadi panas, mulut menjadi kering, mendengar bunyi berdering dalam telinga.

Cooper (2014:94-96) membagi gejala stres kerja menjadi tiga yaitu:

1) Gejala Fisik

Gejala stres menyangkut fisik bisa mencakup: nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, otot tegang, pencernaan terganggu, mencret-mencret, sembelit, letih yang tak beralasan, sakit kepala, salah urat, gelisah.

2) Gejala-Gejala dalam Wujud Perilaku

Banyak gejala stres yang menjelma dalam wujud perilaku, mencakup:

- a) Perasaan, berupa: bingung, cemas, dan sedih, jengkel, salah paham, tak berdaya, tak mampu berbuat apa-apa, gelisah, gagal, tak menarik, kehilangan semangat.
- b) Kesulitan dalam berkonsentrasi, berfikir jernih, membuat keputusan.
- c) Hilangnya kreatifitas, gairah dalam penampilan, minat terhadap orang lain.

3) Gejala-Gejala di Tempat Kerja

Sebagian besar waktu bagi pekerja berada di tempat kerja, dan jika dalam keadaan stres, gejala-gejala dapat mempengaruhi kita di tempat kerja, antara lain:

- a) Kepuasan kerja rendah
- b) Kinerja yang menurun
- c) Semangat dan energi hilang
- d) Komunikasi tidak lancar
- e) Pengambilan keputusan jelek
- f) Kreatifitas dan inovasi berkurang
- g) Bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif

c. Macam-Macam Stres

Stres merupakan situasi non-fisik yang mengharuskan seseorang individu untuk merespon dan melakukan tindakan. Ada dua macam stres yaitu:

1) Stresor Internal

Stres yang berasal dari dalam (tuntutan dari keluarga yang bersifat memaksa mengharuskan seseorang tersebut untuk memenuhinya)

2) Stresor Eksternal

Stres yang berasal dari luar (kondisi tekanan kerja yang besar serta memaksa si karyawan tersebut harus mencapai target bahkan harus lebih dari target tersebut)

d. Pengertian Stres Kerja

Mangkunegara (2016:157) mengatakan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Hasibuan (2017:214) menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka akan berdampak pada kesehatannya.

Robbins (2012:368) mendefinisikan stres kerja Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan sebagai kondisi yang dinamis di mana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti.

Menurut Hariandja (2012:23) stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Menurut pengertian stres kerja dari pendapat para ahli diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dirasakan oleh karyawan yang diakibatkan oleh tuntutan pekerjaan.

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Mangkunegara (2016:157) penyebab stres kerja antara lain:

1) Beban kerja yang dirasakan terlalu berat

Banyaknya pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan.

2) Waktu kerja yang mendesak

Deadline waktu dari pekerjaan yang harus diselesaikan dirasakan tidak cukup oleh karyawan.

3) Kualitas pengawasan kerja yang rendah

Pengawasan yang tidak berkualitas dan cenderung semena-mena terhadap karyawan.

4) Iklim yang tidak sehat

Keadaan perusahaan yang tidak sesuai dengan karyawan baik dalam hal lingkungan kerja, maupun kebijakan organisasi

5) Otoritas kerja

Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab.

6) Konflik kerja

Konflik yang terjadi antar karyawan maupun antar karyawan dengan atasan memicu ketidaknyamanan.

7) Perbedaan nilai

Adanya perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

8) Hukuman (*Punishment*)

Adanya hukuman yang segera diberikan untuk setiap kesalahan baik kesalahan ringan maupun kesalahan berat memicu rasa kecewa dan frustrasi.

Sedangkan menurut Hasibuan (2017:215) faktor-faktor penyebab stres karyawan, dibagi menjadi 2 (dua) bagian antara lain:

1) Stres Karena Tekanan dari Dalam (*Internal Factor*)

Stres karena tekanan dari dalam (*internal factor*) itu biasanya ketika dalam keluarga dia merasa sangat tertekan dan tidak mampu menjadi diri sendiri karena sendiri karena setiap hari dia harus melaksanakan rutinitas kehidupan hasil dari perintah orang lain yang bersifat memaksa namun dia tidak mampu untuk menolaknya.

2) Stres Karena Tekanan dari Luar (*External Factor*)

Stres karena tekanan dari luar (*external factor*) salah satu kondisi tekanan pekerjaan dari tempat di mana dia bekerja. Sering perintah pimpinan yang begitu memaksa agar bekerja sesuai target atau bahkan harus di atas target, sementara kemampuan seorang karyawan tidak sesuai target walaupun sebenarnya dia memaksa dengan sekuat tenaga namun dia tidak sanggup melakukannya maka ini dapat menimbulkan stres.

Menurut Robbins (2012:430) ada tiga kategori yang menyebabkan stres yang dikelompokkan sebagai berikut:

1) Faktor Lingkungan

Pengaruh faktor lingkungan terdiri dari:

a) Ketidakpastian Ekonomi

Perubahan dalam siklus bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi memburuk, misalnya orang merasa cemas terhadap kelangsungan pekerjaan mereka.

b) Ketidakpastian Politik

Ancaman dan perubahan politik dapat menyebabkan stres. Oleh karena itu, untuk mencegah kondisi ini, politik suatu negara haruslah stabil sehingga tidak akan cenderung menciptakan stres.

c) Perubahan Teknologi

Perubahan teknologi adalah faktor lingkungan ketiga yang dapat menyebabkan stres. Karena inovasi-inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan jadi usang dalam waktu singkat, komputer, sistem robotik, otomatisasi, dan berbagai bentuk inovasi teknologi lain yang serupa merupakan ancaman bagi banyak orang dan membuat orang stres.

2) Faktor Organisasi

Pengaruh faktor organisasi terdiri dari:

a) Tuntutan Tugas

Faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang, yaitu yang mencakup desain pekerjaan individual (Otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, beban kerja yang berlebihan, waktu kerja yang melebihi standart jam kerja yang ditetapkan dan tata letak fisik pekerjaan.

b) Tuntutan Peran

Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam individu. Adapun yang termasuk dalam tuntutan peran yaitu konflik peran dan struktur organisasi.

c) Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, sehingga kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres. Adapun yang termasuk dalam tuntutan antar pribadi yaitu konflik kerja dan kepemimpinan organisasi.

3) Faktor Individu

Pengaruh faktor individu terdiri dari:

a) Masalah Keluarga

Survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai suatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan, dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres.

b) Masalah Ekonomi

Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak dari pada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja.

c) Masalah Kepribadian

Faktor individu penting yang mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar dari seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan. Gejala-gejala stres yang diekspresikan pada pekerjaan bisa jadi sebenarnya berasal dari kepribadian orang itu

Menurut Fathoni (2016:176) faktor-faktor penyebab stres karyawan adalah sebagai berikut.

1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan

Banyaknya pekerjaan dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

2) Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan tidak wajar

Adanya tuntutan hasil dari pimpinan dan perlakuan tidak adil dari pimpinan terhadap karyawan dengan karyawan lainnya

3) Waktu dan peralatan yang kurang

Waktu pengerjaan yang mendesak dan kurangnya peralatan yang mampu mendukung percepatan penyelesaian tugas.

4) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja

Terjadinya konflik kerja dengan karyawan lainnya atau pimpinan menimbulkan keresahan dan ketidaknyamanan sehingga memicu tekanan.

5) Balas jasa yang terlalu rendah

Kompensasi, insentif, dan gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan membuat karyawan merasa kecewa.

6) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain

Masalah pribadi yang dibawa ke tempat kerja membuat sikap karyawan cenderung emosional dan menambah tekanan psikologis ditempat bekerja.

Menurut Budijani (2015:78) faktor penyebab stres kerja ada dua, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal. Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan kerja. Sedangkan faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa atau pengalaman pribadi maupun kondisi sosial dan ekonomi keluarga. Secara umum dikelompokkan sebagai berikut :

1) Tidak Adanya Dukungan Sosial

Artinya, stres akan cenderung muncul pada individu yang tidak mendapat dukungan dari lingkungan sosial mereka. Dukungan sosial di sini bisa berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga.

2) Tidak Adanya Kesempatan Berpartisipasi dalam Pembuatan Keputusan Dikantor

Hal ini berkaitan dengan hak dan kewenangan seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Banyak orang mengalami stres kerja ketika mereka tidak dapat memutuskan persoalan yang menjadi tanggung jawab dan kewenangannya. Stres kerja juga bisa terjadi jika seorang karyawan yang tidak dilibatkan dalam pembuatan keputusan yang menyangkut dirinya.

3) Kondisi Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja fisik ini bisa berupa suhu yang terlalu panas, terlalu dingin, terlalu sesak, kurang cahaya, dan sebagainya. Ruangan yang terlalu panas menyebabkan ketidaknyamanan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, begitu juga ruangan yang terlalu dingin. Panas tidak hanya dalam pengertian temperatur udara tetapi juga sirkulasi atau arus udara. Disamping itu, kebisingan juga memberi andil tidak kecil munculnya stres kerja, sebab beberapa orang sangat sensitif pada kebisingan dibanding lainnya.

4) Manajemen yang Tidak Sehat

Banyak orang yang stres dalam pekerjaan ketika gaya kepemimpinan para manajernya cenderung neuritis, yakni seorang pemimpin yang sangat sensitif, tidak percaya orang lain (bawahan), perfeksionis, terlalu mendramatisir suasana hati atau peristiwa sehingga mempengaruhi pembuatan keputusan di tempat kerja. Situasi kerja atasan selalu mencurigai bawahan, membesarkan peristiwa atau kejadian yang semestinya sepele dan ancamannya, seseorang akan tidak leluasa menjalankan pekerjaannya.

5) Tipe Kepribadian

Seseorang dengan kepribadian tipe A cenderung mengalami stres dibandingkan kepribadian tipe B. Beberapa ciri kepribadian tipe A ini adalah sering merasa diburu-buru dalam menjalankan pekerjaannya, tidak sabaran, konsentrasi pada lebih dari satu pekerjaan pada waktu yang sama, cenderung tidak puas terhadap hidup, cenderung berkompetisi

dengan orang lain meskipun dalam situasi atau peristiwa yang non komperatif. Dengan begitu, bagi pihak perusahaan akan selalu mengalami dilema ketika mengambil pegawai dengan kepribadian tipe A. Sebab, disatu sisi akan memperoleh hasil yang bagus dan pekerjaan mereka, namun disisi lain perusahaan akan mendapatkan pegawai yang mendapat resiko serangan atau sakit.

6) Peristiwa atau Pengalaman Pribadi

Stres kerja sering disebabkan pengalaman pribadi yang menyakitkan, kematian pasangan, perceraian, sekolah, anak sakit atau gagal sekolah, kehamilan tidak diinginkan, peristiwa traumatis atau menghadapi masalah (pelanggaran) hukum. Banyak kasus menunjukkan bahwa tingkat stres paling tinggi terjadi pada seseorang yang ditinggalkan mati pasangannya, sementara yang paling rendah disebabkan oleh perpindahan tempat tinggal. Disamping itu, ketidakmampuan memenuhi kebutuhan sehari-hari, kesepian, perasaan tidak nyaman

f. Pendekatan Stres Kerja

Ada empat pendekatan stres kerja, menurut Mangkunegara (2016:157) yaitu dukungan sosial (*social support*), meditasi (*meditation*), *biofeedback*, dan program kesehatan pribadi (*Personal Wellnes Programs*). Pendekatan tersebut sesuai dengan pendapat Keith Davis dan Jonh W. Newstrom (2010:490).

1) Pendekatan Dukungan Sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial pada karyawan. Misalnya, bermain game lelucon, dan bodor kerja.

2) Pendekatan Melalui Meditasi

Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan karena dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot dan menenangkan emosi. Meditasi ini dapat dilakukan selama dua periode waktu yang masing-masing 15-20 menit. Meditasi bisa dilakukan dirungan khusus. Karyawan yang beragama islam bisa melakukannya setelah shalat dzuhur melalui doa dan zikir kepada Allah SWT.

3) Pendekatan Melalui *Biofeedback*

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya.

4) Pendekatan Kesehatan Pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontinu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengurusan gizi dan olahraga secara teratur.

g. Akibat dari Stres Kerja

Menurut Robbins (2012:434) akibat stres dapat dikelompokkan dalam tiga kategori umum, yaitu:

1) Gejala Fisiologi

Pengaruh awal stres biasanya berupa gejala-gejala fisiologis. Ini terutama disebabkan oleh kenyataan bahwa topik stres pertama kali diteliti oleh ilmu kesehatan medis. Hubungan antara stres dan gejala-gejala fisiologis yang khusus tidak jelas. Secara tradisional, para peneliti menyimpulkan bahwa ada sedikit, jika memang ada, hubungan yang konsisten. Hal ini disebabkan oleh kompleksitas gejala dan sulitnya mengukur gejala-gejala itu secara objektif. Yang lebih muktahir, beberapa bukti menunjukkan bahwa stres mungkin memiliki efek fisiologis yang membahayakan. Seperti : sakit kepala, tekanan darah tinggi, dan penyakit jantung.

2) Gejala Psikologi

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan terkait dengan pekerjaan. Ketidakpuasan kerja adalah efek psikologi paling sederhana dan paling nyata dari stres. Namun stres juga muncul dalam beberapa kondisi psikologis lainnya. Seperti, ketegangan, murung, kecemasan, kejengkelan, berkurangnya kepuasan kerja, kejenuhan, dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan.

3) Gejala Perilaku

Gejala-gejala stres yang berkaitan dengan perilaku seperti perubahan dalam tingkat produktivitas, kemangkiran, dan perputaran karyawan, selain juga perubahan dalam kebiasaan makan, pola merokok, konsumsi

alkohol, bicara yang gagap, serta kegelisahan dan ketidak teraturan waktu tidur

h. Dampak Stres Kerja terhadap Perusahaan

Stres kerja yang dialami oleh karyawan akan berpengaruh pada berjalannya operasional perusahaan untuk mendapatkan tujuannya. Menurut Aurelya (2011:19) adapun dampak yang ditimbulkan dari stres kerja dapat berupa:

- 1) Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja
- 2) Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
- 3) Menurunkan tingkat produktivitas
- 4) Menurunkan pemasukkan dan keuntungan perusahaan.

Kerugian finansial perusahaan karena tidak imbangnya antara produktifitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya.

Menurut Handoko (2015:201) stres dapat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (*dysfunctional*) atau merusak kinerja karyawan. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres.

i. Strategi Manajemen Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2016:158) mendeteksi penyebab stres dan bentuk reaksinya, maka ada tiga pola dalam mengatasi stres yaitu pola sehat, pola harmonis, dan pola patologis.

1) Pola Sehat

Pola sehat adalah pola menghadapi stres yang baik yaitu mengelola kemampuan perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang. Mereka yang tergolong dalam hal ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga tidak perlu merasa ada sesuatu yang menekan dan tekanan cukup banyak. Seperti berolahraga, istirahat yang cukup, dan makan makanan yang bergizi.

2) Pola Harmonis

Pola harmonis adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dengan pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur. Seperti menghabiskan waktu bersama orang-orang terdekat dan menonton acara kesukaan di televisi.

3) Pola Patologis

Pola patologis adalah pola menghadapi stres yang berdampak pada gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan dan keteraturan mengelola tugas dan waktu. Cara ini dapat menimbulkan reaksi yang berbahaya karena bisa menyebabkan masalah-masalah yang negatif. Seperti pergi ke tempat-tempat hiburan, bermain game sampai lupa waktu dan berekreasi di saat jam kerja.

Menurut Aurelya (2011:23) untuk menghadapi stres dengan cara sehat atau harmonis, tentu banyak hal yang dapat dikaji. Dalam menghadapi stres, dapat dilakukan dengan tiga strategi yaitu,

1) Memperkecil dan Mengendalikan Sumber-Sumber Stres

Dalam hal ini, perlu dilakukan penilaian terhadap situasi sumber stres, mengembangkan alternatif tindakan, mengambil tindakan yang dipandang lebih tepat dan mengambil tindakan yang lebih positif.

2) Menetralkan Dampak yang Ditimbulkan oleh Stres

Hal ini dilakukan dengan mengendalikan berbagai reaksi baik jasmani, emosional, maupun bentuk-bentuk mekanisme pertahanan diri.

3) Meningkatkan Daya Tahan Pribadi.

Dilakukannya dengan cara memperkuat diri sendiri, yaitu dengan lebih memahami diri sendiri, memahami orang lain, mengembangkan keterampilan diri sendiri, berolahraga, beribadah dan mengembangkan nilai-nilai dan tujuan yang lebih realistis.

Pendapat Robbins (2012:436) menyatakan bahwa mengelola stres dapat dilihat dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak peduli ketika karyawan mengalami tingkat stres rendah maupun menengah. Alasannya bahwa kedua tingkat stres ini mungkin bermanfaat dan membuahkan kinerja karyawan yang lebih tinggi. Akan tetapi tingkat stres yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan dan membutuhkan tindakan dari pihak manajemen. Adapun tindakan-tindakan yang dilakukan dalam pengelolaan stres ini adalah:

1) 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 olahraga, pelatihan relaksasi dan perluasan jaringan dukungan sosial.

2) Pendekatan Organisasional

Beberapa faktor yang menyebabkan stres terutama tuntutan peran yang dikendalikan oleh manajemen. Faktor tersebut dapat dimodifikasi atau diubah. Strategi yang bisa manajemen pertimbangkan meliputi seleksi personil 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 sabbatical kepada karyawan, dan penyelenggaraan program-program kesejahteraan perusahaan

j. Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Robbins (2012:430) dan Atkinson(2010:98) terbagi atas lima skala penilaian yaitu:

1) Faktor Intrinsik Pekerjaan

Faktor-faktor dari bagian dalam pekerjaan yang terbagi atas tuntutan tugas, tekanan waktu karena *deadline* pekerjaan dan harus melakukan pengambilan keputusan yang terlalu banyak.

2) Peran dalam Organisasi

Peranan yang terdiri dari wewenang, jabatan, dan tanggungjawab karyawan dalam organisasi. Peran organisasi terbagi atas ketidakpastian dan kurangnya informasi peran pekerjaan, harapan dalam pekerjaan dan tanggung jawab dalam pekerjaan.

3) Hubungan di Tempat Kerja

Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja dan pimpinan. Hubungan di tempat kerja terbagi atas hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja.

4) Pengembangan Karir

Ketidakpastian posisi dan status karyawan pada perusahaan di masa datang. Pengembangan karir terbagi atas kurangnya keamanan kerja, ketakutan akan tidak dipakai lagi atau pensiun dini dan ketidakcocokan status, misalnya promosi yang berlebihan, promosi yang kurang dan frustrasi karena harus mengejar karir yang tinggi.

5) Struktur dan Iklim Organisasi

Kesempatan yang lebih besar untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di perusahaan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja karyawan dapat dilihat dari faktor interistik pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, peranan karyawan dalam organisasi, hubungan karyawan dengan rekan kerja maupun atasan, masalah pengembangan karir karyawan, dan struktur serta organisasi organisasi yang ada.

2. *Punishment*

a. Pengertian *Punishment*

Secara umum hukuman atau *punishment* dalam hukum adalah sanksi fisik maupun psikis untuk kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan. Hukuman mengajarkan tentang apa yang tidak boleh dilakukan (Tirtaatmidjaja, 2010:34).

Pendapat tersebut senada dengan yang diungkapkan Ali (2016:98) yang mengatakan bahwa *punishment* diartikan sebagai suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap suatu respon perilaku tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya.

Punishment didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari yang dilakukannya perilaku tertentu. Hal ini merupakan strategi manajerial yang semakin banyak digunakan. Diantaranya faktor yang berhubungan dengan pekerjaan yang dipertimbangkan sebagai hukuman ialah kritik oleh atasan atau diturunkannya jabatan. Siagian (2016:82)

Oleh karena itu dapat diketahui bahwa tujuan utama dari hukuman adalah untuk mengendalikan karyawan agar bekerja sesuai dengan aturan dan kebijakan perusahaan. Dengan adanya *punishment* diharapkan agar karyawan tidak lagi melakukan suatu kesalahan yang sama, baik kesalahan akibat kecerobohan, atau kesalahan akibat kesengajaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hukuman merupakan tindakan teguran terhadap suatu

pelanggaran yang dilakukan guna untuk memperbaiki dan menjaga peraturan yang berlaku.

Namun hendaknya hukuman dilaksanakan secara transparan, adil dan jujur sehingga tidak ada karyawan yang merasa di anak tirikan. Memberikan kesempatan untuk karyawan memberikan penjelasan sangat penting dilakukan untuk menunjukkan transparansi hukuman yang berlaku di perusahaan.

b. Tujuan dan Fungsi *Punishment*

Menurut Soekanto (2009:23), *punishment* atau hukuman dalam sebuah organisasi pun tidak kalah penting karena akan ada keteraturan dalam membentuk sebuah organisasi dengan disiplin yang kuat dan tanggung jawab yang tinggi untuk menciptakan kepribadian yang baik pula pada setiap anggota organisasi tersebut adalah fungsi hukuman.

Ada beberapa fungsi penting dari hukuman yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan:

- 1) Membatasi perilaku.
- 2) Hukuman menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan
- 3) Bersifat mendidik.
- 4) Memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan.

Adapun beberapa tujuan hukuman adalah sebagai berikut:

- 1) Mengatur tata tertib dalam organisasi secara damai dan adil.

- 2) Mengabdikan tujuan organisasi yang intinya mendatangkan kemakmuran dan keteraturan anggotanya.

c. Jenis-Jenis *Punishment*

Rivai (2015:450) menyatakan bahwa jenis-jenis hukuman (*punishment*) dapat diuraikan seperti berikut:

- 1) Hukuman ringan, dengan jenis:
 - a) Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
 - b) Teguran tertulis
 - c) Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis
- 2) Hukuman sedang, dengan jenis:
 - a) Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya.
 - b) Penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan
 - c) Penundaan kenaikan pangkat atau promosi
- 3) Hukuman berat, dengan jenis:
 - a) Penurunan pangkat atau demosi
 - b) Pembebasan dari jabatan
 - c) Pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan
 - d) Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan

d. Indikator *Punishment*

Siagian (2016:89), mengungkapkan indikator di dalam *punishment* adalah sebagai berikut:

1) Meminimalisir Kesalahan

Jika dalam suatu perusahaan atau organisasi karyawan harus bisa meminimalisir kesalahan yang dibuat dalam bekerjanya, karena jika karyawan tersebut terus-menerus melakukan kesalahan perusahaan tersebut akan memberikan hukuman-nya.

2) Hukuman yang lebih Berat Bila Kesalahan Berulang

Hukuman yang diberikan oleh atasan semata-mata akan membuat karyawan jera melakukan kesalahan, tetapi jika karyawan tersebut melakukan kesalahan yang sama dilakukan atasan akan memberikan hukuman yang lebih berat.

3) Hukuman Diberikan dengan Adanya Penjelasan

Seseorang karyawan perlu menanyakan kejelasan kepada atasannya, apa hukumannya jika karyawan tersebut melakukan kesalahan ringan, dan apa hukumannya jika karyawan melakukan kesalahan yang berat.

4) Hukuman Diberikan setelah Terbukti

Dengan adanya pengawasan kepada karyawan atasan bisa memantau para karyawannya yang bekerja pada perusahaan tersebut, jika karyawan tersebut melakukan kesalahan dan terbukti melakukan kesalahan tersebut maka atasan langsung memberikan hukuman yang sesuai dengan kesalahannya tersebut.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator untuk mengukur *punishment* dalam suatu organisasi dapat dilihat dari adanya sikap karyawan dengan meminimalisir kesalahan, diberikan hukuman yang lebih berat jika kesalahan diulang, hukuman diberikan setelah diberikan

penjelasan mengenai kesalahan dan peraturan yang berlaku, serta hukuman yang diberikan jika memang karyawan terbukti bersalah.

3. Waktu Kerja

a. Pengertian Waktu Kerja

Waktu kerja atau jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Merencanakan pekerjaan-pekerjaan yang akan datang merupakan langkah-langkah memperbaiki pengurusan waktu. Apabila perencanaan pekerjaan belum dibuat dengan teliti, tidak ada yang dapat dijadikan panduan untuk menentukan bahwa usaha yang dijalankan adalah selaras dengan sasaran yang ingin dicapai. Dengan adanya pengurusan kegiatan-kegiatan yang hendak dibuat, seseorang itu dapat menghemat waktu dan kerjanya. (Su'ud, 2017:132).

Menurut Komaruddin (2016:235) analisa jam kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu.

Jam kerja merupakan bagian paling umum yang harus ada pada sebuah perusahaan. Jam kerja karyawan umumnya ditentukan oleh pemimpin perusahaan berdasarkan kebutuhan perusahaan, peraturan pemerintah, kemampuan karyawan bersangkutan.

Menurut Darmawan (2016:525), *timework* (upah menurut waktu) adalah suatu sistem penentuan upah yang dibayar menurut lamanya / jangka waktu yang terpakai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, misalnya per hari, per jam, per minggu, per bulan, dan lain lain. Menurut Handoko (2015:61)

terdapat aturan tentang batasan waktu kerja maksimal, dan pemberian waktu istirahat , serta kompensasi pelampauan dari ketentuan tersebut.

Menurut Su'ud (2017:131), ada kaitan antara psikologi dan pekerjaan. Pekerjaan pada tingkat bawahan merasakan gaji yang dibayar adalah untuk membeli waktu mereka. Bagaimanapun, pihak pengurusan pada organisasi besar mencoba mengadakan kebebasan waktu bekerja kepada pekerjaan bagian atasan. Cara ini didapati menimbulkan tanggung jawab akibat desakan waktu dan memberikan pencapaian prestasi kerja yang lebih baik.

Menurut Su'ud (2017:134) mendukung pandangan ini dengan mengaitkannya dengan aplikasi administrasi bahwa sistem file yang baik dan mempunyai tempat penyimpanan semua hal-hal yang ada sangkut paut dengan keperluannya adalah suatu cara untuk menjadi lebih teratur. Susunan kegiatan yang teratur adalah kunci pengurusan waktu kerja yang baik.

b. Pengaturan Jam Kerja

Menurut Kosasih (2009:124) menyatakan bahwa pengaturan waktu termasuk dalam perencanaan tenaga kerja yang berkenaan dengan jadwal kerja dan jumlah tenaga kerja yang akan dipertahankan. Dalam menentukan jadwal kerja, perusahaan terikat oleh peraturan ketenagakerjaan yang dikeluarkan ILO (*International Labor Organizational*) yang menetapkan perusahaan memperkerjakan pegawainya selama 40 jam/minggu. Bank atau perkantoran lainnya, waktu kerjanya siang hari selama 8 jam dengan istirahat 1 jam (pukul 08.00 - pukul 16.00) kalau lebih dari 40 jam, maka kelebihan itu harus dimasukkan sebagai lembur (*overtime*) dan hari sabtu hanya setengah hari. Jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan tergantung

kepada keperluan, ada yang mengikuti permintaan pasar atau memelihara tenaga kerja yang konstan. Dua-duanya menimbulkan konsekuensi terhadap biaya tenaga kerja (*labor cost*). Untuk tenaga kerja yang didasarkan pada permintaan produk akan cenderung menjadi biaya tenaga kerja yang bersifat variabel (*variabel cost*), sedangkan kebijaksanaan untuk tenaga kerja yang konstan cenderung menjadi biaya tetap (*fixed cost*).

Menurut Su'ud (2017:134) kriteria-kriteria pengurusan waktu kerja yang efektif sebagai berikut:

- 1) Memahami sepenuhnya pekerjaan yang akan di laksanakan
- 2) Memberi keutamaan kerja menurut kepentingan
- 3) Mendelegasikan pekerjaan-pekerjaan yang banyak
- 4) Mengawasi masalah berulah supaya tidak terjadi lagi
- 5) Menetapkan masa selesainya pekerjaan
- 6) Kegiatan yang tidak perlu supaya segera disingkirkan
- 7) Senantiasa menyadari nilai waktu dalam setiap pekerjaan yang dikerjakan
- 8) Mencatat hal-hal yang perlu dikerjakan di masa depan
- 9) Membentuk daftar penggunaan waktu kerja
- 10) Menilai keberhasilan kerja berdasarkan objektif pekerjaan
- 11) Mempunyai sistem arsip penyimpanan informasi yang lengkap

c. Indikator Waktu Kerja

Menurut Su'ud (2017:134-137) terdapat dua dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur efektifitas waktu kerja yang dimiliki karyawan, yaitu:

1) Pengurusan Waktu Kerja yang Efektif

Pengurusan waktu kerja yang efektif dapat dilihat dari beberapa hal sebagai berikut:

- a) Memahami sepenuhnya pekerjaan yang akan di laksanakan
- b) Memberi keutamaan kerja menurut kepentingan
- c) Mendelegasikan pekerjaan-pekerjaan yang banyak
- d) Mengawasi masalah berulah supaya tidak terjadi lagi
- e) Menetapkan masa selesainya pekerjaan
- f) Kegiatan yang tidak perlu supaya segera disingkirkan
- g) Senantiasa menyadari nilai waktu dalam setiap perkerjaan yang dikerjakan
- h) Mencatat hal-hal yang perlu dikerjakan di masa depan
- i) Membentuk daftar penggunaan waktu kerja
- j) Menilai keberhasilan kerja berdasarkan objektif pekerjaan
- k) Mempunyai system arsip penyimpanan informasi yang lengkap

2) Penggunaan Waktu Kerja yang Efektif

Pemanfaatan waktu kerja yang efektif dapat dilihat dari beberapa hal sebagai berikut:

- a) Membiasakan diri dengan metode penggunaan waktu yang efektif
- b) Semasa rapat-rapat yang diadakan supaya mencoba membuat kesimpulan tentang:
 - (1) Masalah-masalah yang dibicarakan
 - (2) Keputusan-keputusan yang dibuat
 - (3) Tanggung jawab yang diberikan

- c) Yakin dalam membuat keputusan
- d) Menggunakan waktu senggang untuk menyiapkan pekerjaan-pekerjaan yang belum selesai
- e) Mengatur hal-hal yang hendak dikerjakan sebelumnya memulai suatu kunjungan atau perjalanan
- f) Melibatkan pemimpin setempat dalam kegiatan-kegiatan yang dijalankan.
- g) Menggunakan sumber yang tersedia untuk menjalankan kerja
- h) Mengkoordinir masa, waktu kegiatan dijalankan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator untuk mengukur waktu kerja yang diberikan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan perusahaan dapat dilihat dari pengurusan waktu kerja dan pemanfaatan waktu kerja tersebut.

4. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja tergantung dari bagaimana orang tersebut menanganinya. Jika seseorang yang bekerja dengan keadaan yang tidak puas dan tidak menyenangkan, pekerjaan tersebut akan menjadi beban bagi dirinya.

Menurut Munandar (2011:385), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Schultz dalam Suwanto (2016:251) menyatakan beban kerja adalah efek yang terjadi akibat dari terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan.

Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Robbins (2012:242) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka.

Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Prihatini (2015:73), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

1) Faktor Eksternal

yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

- a) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja,

sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.

- b) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut *wring stresor*.

2) Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

c. Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak yang menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya

perhatian pada pekerjaan, sehingga secara potensial membahayakan pekerja.

Beberapa akibat dari beban kerja adalah:

- 1) Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah, dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja (Depkes dan Kessos RI, 2000).
- 2) Akibat beban kerja fisik yang berat yang berhubungan dengan waktu kerja yang lebih dari 8 jam, maka dapat menurunkan produktivitas kerja serta meningkatnya angka kecelakaan kerja dan sakit.
- 3) Akibat pembebanan kerja yang berlebihan, maka dapat mengakibatkan kelelahan kerja. Semakin meningkatnya beban kerja, maka konsumsi oksigen akan meningkat sampai didapat kondisi maksimumnya. Beban kerja yang lebih tinggi yang tidak dapat dilaksanakan dalam kondisi aerobik, disebabkan oleh kandungan oksigen yang tidak mencukupi untuk suatu proses aerobik. Akibatnya adalah manifestasi rasa lelah yang ditandai dengan meningkatnya kandungan asam laktat.
- 4) Akibat beratnya beban kerja, maka dapat menimbulkan cedera kerja. Hal itu karena konsumsi energi sangat terbatas dalam mengatasi beratnya beban kerja, tetapi tubuh berusaha mengatasi beratnya beban kerja sehingga menimbulkan cedera kerja.
- 5) Salah satu masalah di perkantoran adalah keluhan low back pain yang berhubungan dengan beban kerja, terutama cara angkat mengangkat serta sikap kerja tidak ergonomi. Low back pain adalah gejala yang

umum dari berbagai penyakit yang mengenai bagian bawah dari pinggul terutama tulang pada persendiannya.

- 6) Beban kerja yang terlalu berat juga dapat menimbulkan stres psikologis.
- 7) Beban kerja yang overload, misalnya saja target kerja yang melebihi kemampuan pekerja yang bersangkutan akan mengakibatkan kelelahan dan berada dalam ketegangan yang tinggi.

d. Mengendalikan Beban Kerja

Beban kerja dapat dikendalikan dengan berbagai cara sebagai berikut:

- 1) Menempatkan seorang tenaga kerja sesuai dengan kemampuannya. Hal ini dikarenakan setiap orang mempunyai kemampuan yang berbeda-beda. Apabila menempatkan seseorang tidak sesuai dengan kemampuannya maka dapat menambah beban kerja yang seseorang dapatkan dan dengan menempatkan seseorang sesuai dengan kemampuannya maka diharapkan seseorang dapat bekerja lebih maksimal dengan tidak merasa bahwa apa yang sedang dia kerjakan merupakan suatu beban.
- 2) Ergonomi dapat mengurangi beban kerja, karena apabila peralatan kerja tidak sesuai dengan kondisi dan ukuran tubuh pekerja maka akan menjadi beban tambahan kerja. Apabila peralatan kerja dan manusia atau tenaga kerja telah sesuai dan cocok, maka kelelahan yang diakibatkan oleh beban kerja dapat dicegah dan hasilnya lebih efisien. Hasil suatu proses kerja yang efisien berarti memperoleh produktivitas yang tinggi.

- 3) Meningkatkan daya tahan mental tenaga kerja terhadap stress. Misalnya dengan latihan yang dibimbing oleh psikolog, meditasi, relaksasi. Meningkatnya ketahanan mental tenaga kerja diharapkan beban kerja yang diakibatkan oleh faktor psikologis dapat ditekan seminimal mungkin.
- 4) Menghindari beban otot yang terlalu berat, sehingga energi tidak akan terlalu banyak keluar dan tenaga kerja tidak akan mengalami kelelahan yang berarti.

e. Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Andika Saputra Tanjung (2016:63) yang meliputi antara lain:

1) Beban Pekerjaan

Besarnya target pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk diselesaikan. Seperti besarnya volume pekerjaan, kelengkapan peralatan pendukung, dan kemampuan karyawan.

2) Beban Waktu

Jangka waktu yang diberikan perusahaan bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

3) Beban Fisik

Beban fisik yang terjadi akibat target pekerjaan yang diberikan. Seperti kelelahan, dan gangguan kesehatan.

4) Beban Mental

Beban mental yang harus ditanggung jika target pekerjaan tidak terpenuhi dalam jangka waktu tertentu. Seperti pemotongan gaji, kehilangan jabatan, bahkan pemecatan.

5) Beban Psikologis

Beban pekerjaan yang mempengaruhi psikologis karyawan di saat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, berupa konsentrasi, rasa gugup, frustrasi, dan kebingungan.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini:

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	I Gusti Ayu Agung, Desy Aristantya Dewi, I Made Artha Wibawa (2016)	Pengaruh Konflik Interpersonal Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Denpasar	Konflik Interpersonal (X_1), Beban Kerja (X_2)	Stres Kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik interpersonal dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai pada kantor sekretariat pada kota Denpasar baik secara parsial maupun secara simultan.
2	Ni Luh Putu Yunita Sari, I Wayan Bagia, dan Ni Luh Wayan Sayang Telagawath (2017)	Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Perawat Ruang Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum	Beban Kerja (X_1), Dukungan Sosial (X_2)	Stres Kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari beban kerja dan dukungan sosial terhadap stres kerja perawat, beban kerja terhadap stres kerja perawat, dan pengaruh negatif dari dukungan sosial terhadap stres kerja perawat ruang rawat inap pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng
3	Aster Andriani Kusuma, Yoyok Soesatyo (2014)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan	Beban Kerja (X)	Stres Kerja (Z), dan Kinerja Karyawan (Y)	Path Analysis	Hasil penelitian di departemen produksi PT Apie Indo Karunia diketahui bahwa Beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap stres kerja karyawan. Beban kerja

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil Penelitian
						berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.
4	Gama Leo Aristo Daulay (2011)	Pengaruh Waktu Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Di Toko Roti Dan Kue PD. Al Baik Medan	Waktu Kerja (X)		Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa waktu kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan di Toko Roti Dan Kue PD. Al Baik Medan.
5	Irfan Nawawi (2015)	Pengaruh Waktu Kerja, <i>Reward</i> , dan <i>Punishment</i> terhadap Stres kerja Karyawan PT. Dunia Chemical Industries	Waktu Kerja (X_1), <i>Reward</i> (X_2), <i>Punishment</i> (X_3)		Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian Menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari waktu kerja dan punishment terhadap peningkatan stres kerja karyawan, tetapi reward memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap stres kerja karyawan di PT. Duni Chemical Industries.
6	Sri Rahayu Sitorus (2018)	Determinan Tingkat Stres Kerja pada Karyawan PT. Aurora Indah Elektrik di Kecamatan Sunggal dengan Workload dan Workconflict sebagai Prediktor	<i>Workload</i> (X_1), <i>Workconflict</i> (X_2)		Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>workload</i> (beban kerja) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan stres kerja karyawan. <i>Workconflict</i> (konflik kerja) juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan stres kerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik.
7	Aryanda (2016)	Pengaruh Punishment, Beban Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Khalifa International Business Di Jakarta	<i>Punishment</i> (X_1), Beban Kerja (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_3)		Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa punishment dan beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan stres kerja karyawan, tetapi gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan.
8	Hendra Harahap (2014)	Pengaruh Waktu Kerja, Beban Kerja, Punishment terhadap Stres Kerja Karyawan Gudang Kopi Maria	Waktu Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), <i>Punishment</i> (X_3)	Stres Kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari waktu kerja, beban kerja, dan punishment terhadap peningkatan stres kerja

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil Penelitian
						karyawan baik secara parsial maupun simultan di Gudang Kopi Maria.

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2018)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti. sehingga secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

Balitbangkes dalam (Rusiadi, 2016:65) menjelaskan bahwa kerangka konseptual merupakan uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Kerangka konsep harus dinyatakan dalam bentuk skema atau diagram. Penjelasan kerangka konseptual penelitian dalam bentuk narasi yang mencakup identifikasi variabel, jenis serta hubunga antar variabel.

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti.

1. Hubungan *Punishment* (X_1) dengan Stres Kerja (Y)

Hukuman atau *punishment* yang menanti untuk diberikan kepada karyawan jika karyawan melakukan kesalahan akan membuat karyawan setiap harinya

merasa tertekan, sehingga membuat karyawan harus kerja ekstra hati-hati agar tidak melakukan kesalahan. Dalam hal ini terdapat tekanan yang dihadapi karyawan, terutama jika *punishment* yang menanti merupakan *punishment* yang fatal. Kebijakan perusahaan yang tidak memtolerir kesalahan dengan memberikan berbagai macam *punishment* untuk setiap kesalahan dimulai dari kesalahan ringan hingga kesalahan fatal menambah tekanan kepada karyawan setiap hari kerjanya. Sehingga hari-hari karyawan dihantui oleh hukuman yang akan diterimanya jika sedikit saja melakukan kesalahan.

Mangkunegara (2016:157) menyebutkan salah satu penyebab stres kerja adalah hukuman (*punishment*). Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Irfan Nawawi (2015), dan Aryanda (2016) yang menunjukkan bahwa *punishment* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan stres kerja karyawan. Sehingga semakin banyak *punishment* yang tersedia atau semakin sering karyawan menerima punishment maka akan meningkatkan stres kerja karyawan.

2. Hubungan Waktu Kerja (X₂) dengan Stres Kerja (Y)

Su'ud (2017:132) menjelaskan bahwa Waktu kerja atau jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Merencanakan pekerjaan-pekerjaan yang akan datang merupakan langkah-langkah memperbaiki pengurusan waktu. Apabila perencanaan pekerjaan belum dibuat dengan teliti, tidak ada yang dapat dijadikan panduan untuk menentukan bahwa usaha yang dijalankan adalah selaras dengan sasaran yang ingin dicapai. Dengan adanya pengurusan kegiatan-kegiatan yang hendak dibuat, seseorang itu dapat menghemat waktu dan kerjanya. Penetapan waktu

kerja yang salah oleh perusahaan membuat kekecewaan pada karyawan karena waktu kerja yang tidak sesuai dengan keinginan, kemampuan, dan kondisi dari karyawan. Terutama bagi karyawan yang memiliki kegiatan lain selain bekerja diperusahaan. Waktu kerja yang tidak tepat terkadang membuat karyawan dalam kondisi sulit sehingga karyawan harus memilih tetap bekerja atau meninggalkan pekerjaan. Kondisi tersebut menimbulkan stres kerja pada karyawan.

Waktu kerja yang dimiliki karyawan menjadi pengaruh yang kuat dalam meningkatkan stres kerja karyawan. Waktu kerja yang terlalu panjang akan menimbulkan rasa bosan dan rasa lelah yang tinggi sehingga berdampak terhadap tekanan yang diterima oleh karyawan secara psikologis yang mengakibatkan stres kerja karyawan yang meningkat. Oleh karena itu, waktu kerja yang berlaku seharusnya tidak boleh melebihi 8 jam kerja perhari sehingga karyawan memiliki waktu untuk istirahat, dan mencari berbagai hiburan untuk menghilangkan rasa penat dan bosan pada karyawan. Jika rasa lelah dan bosan ini tidak dihilangkan maka akan mengganggu kesehatan, dan psikologis karyawan sehingga karyawan merasa tertekan yang mengakibatkan stres kerja.

Mangkunegara (2016:157) menyebutkan salah satu penyebab stres kerja adalah waktu pekerjaan. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irfan Nawawi (2015), dan Gama Leo Aristo Daulay (2011) yang secara terpisah melakukan penelitian dan menemukan bahwa waktu kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan stres kerja karyawan. Waktu kerja yang berlebihan cenderung membuat stres kerja

karyawan meningkat dan menimbulkan berbagai kelelahan fisik maupun psikologis

3. Hubungan Beban Kerja (X₃) dengan Stres Kerja (Y)

Salah satu kondisi timbulnya stres kerja disebabkan oleh ketika seseorang melakukan sesuatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan hati nuraninya namun hati nuraninya tidak sanggup untuk menolaknya sehingga disitu timbul pertentangan diri yang kuat atau kontra dengan batinnya. Misalnya pemimpin yang menyuruh ia memalsukan sejumlah data-data mencoret nama seorang karyawan dan mengganti dengan nama calon karyawan lain yang sebenarnya tidak sesuai dengan bidang keahliannya. Contoh tersebut merupakan beban kerja yang harus ditanggung oleh karyawan, penolakan dari karyawan akan menyebabkan konflik kerja, tetapi jika dilaksanakan akan menimbulkan beban psikologis pada karyawan.

Selain itu, tuntutan kerja atau beban kerja dengan target yang tinggi akan memberikan tekanan besar terhadap karyawan, terlebih jika adanya *punishment* (hukuman) yang menanti jika target tidak tercapai, tentu saja akan menambah tekanan karyawan terlebih jika kemampuan karyawan juga tidak memadai. Tekanan besar ini akan menimbulkan stres kerja pada karyawan.

Menurut Munandar (2011:385), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Sedangkan Schultz dalam Suwanto (2016:251) menyatakan bahwa *Work load* atau beban kerja adalah efek yang terjadi akibat dari terlalu banyak pekerjaan

pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan

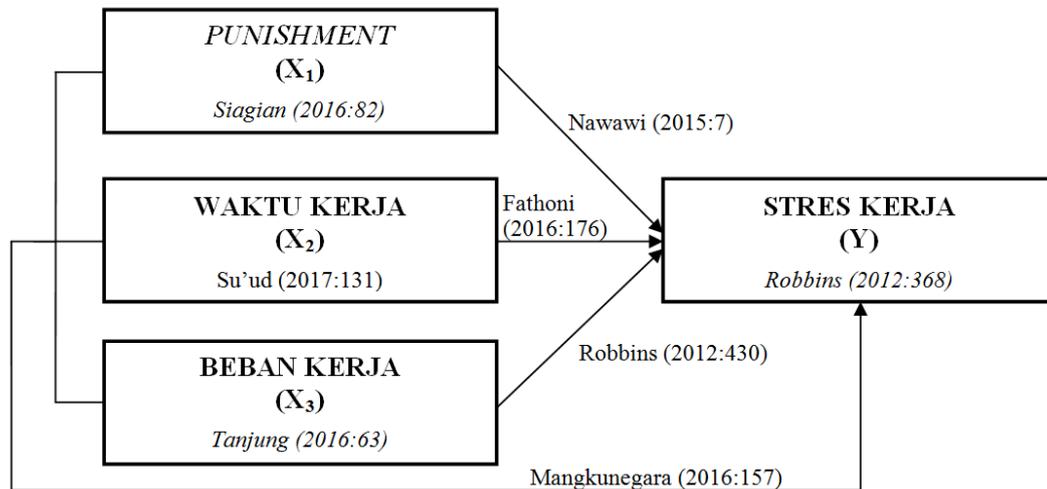
Mengingat manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan dan kemampuan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya berdasarkan kemampuan karyawan itu sendiri.

Beban kerja seseorang telah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut bidang pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Maka sebaliknya jika karyawan bekerja di atas standar perusahaan maka beban kerja yang dipikul berlebih. Begitu juga jika karyawan bekerja di atas kemampuannya maka beban kerja yang dipikul berlebih.

Mangkunegara (2016:157) menyebutkan salah satu penyebab stres kerja adalah beban kerja. Beban kerja akan menciptakan tekanan yang meningkatkan stres kerja karyawan. Semakin besar tekanan yang dirasakan karyawan akibat beban kerja yang diterima, maka semakin besar stres kerja yang dirasakan oleh karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Ayu Agung, Desy Aristantya Dewi, I Made Artha Wibawa (2016), Ni Luh Putu Yunita Sari, I Wayan Bagia, dan Ni Luh Wayan Sayang Telagawath (2017),

Aster Andriani Kusuma, Yoyok Soesatyo (2014) yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat stres kerja karyawan.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber : Oleh Peneliti (2018)

D. Hipotesis

Hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. (Manullang dan Pakpahan, 2014:61).

Sugiyono (2016:134) mengemukakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban sementara baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Sehingga hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang diambil, maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti, yaitu:

- H1. *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap stres kerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik
- H2. Waktu kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap stres kerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik.
- H3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap stres kerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik.
- H4. *Punishment*, waktu kerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap stres kerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengambil data primer dan menggunakan metode kuesioner. Metodologi penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan menemukan, membuktikan dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu (Sugiono, 2016:47).

Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat (Manullang dan Pakpahan, 2014:19).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Aurora Indah Elektrik yang terletak di Jalan Medan-Binjai Km. 12,5 Jalan Sejati Desa Puji Mulyo Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

2. Waktu Penelitian

Detail waktu dan kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Februari 2018				Maret 2019				April 2019				Mei 2019				Juni 2019				Juli 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■																							
2	Penulisan Proposal		■	■	■																				
3	Seminar Proposal					■																			
4	Persiapan instrumen penelitian						■																		
5	Pengumpulan data							■	■	■															
6	Pengolahan data										■	■													
7	Analisis dan evaluasi												■	■											
8	Penulisan laporan														■	■	■								
9	Revisi dan Evaluasi																	■	■	■	■				
10	Sidang Meja Hijau																								■

Sumber : Oleh Peneliti (2019)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti. Karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2014:116).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:148).

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sujarweni, 2016:4)

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan dari PT. Aurora Indah Elektrik. Jumlah karyawan yang dimiliki PT. Aurora Indah Elektrik terdiri dari 134 karyawan, sehingga penelitian ini memiliki populasi sebanyak 134 anggota.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:149) “sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sedangkan menurut Arikunto (2014:116) Penentuan pengambilan Sample adalah “apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari:

- a. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana
- b. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya dana.
- c. Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti untuk peneliti yang risikonya besar, tentu saja jika sampelnya besar hasilnya akan lebih baik

Menurut (Sugiyono, 2016:158) penentuan jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan beberapametode antara lain dengan menggunakan rumus. Salah satu rumus yang dapat digunakan dalam pengambilan sample adalah dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Di mana:

N = Jumlah Populasi

n = Jumlah sampel

e = Tingkat kesalahan yang ditolerir

Berdasarkan rumus di atas, akan ditentukan tingkat kesalahan yang ditolerir sebesar 5% atau 0.05, maka besarnya sampel adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2} = \frac{134}{1 + 134 (0.05^2)} = \frac{134}{1 + 134 (0.0025)} = \frac{134}{1,335} = 100.37$$

Dari hasil perhitungan diperoleh ukuran sampel minimal adalah 100.37, oleh karena itu dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah sebanyak 101 responden, pembulatan dari 100.37 hasil perhitungan dengan rumus slovin.

3. Jenis dan Sumber Data

Rusiadi (2016:31) menyatakan bahwa penelitian yang menggunakan populasi dan sampel adalah penelitian yang menggunakan data primer yang berasal dari angket, wawancara, dan observasi. Oleh karena itu, jenis data dalam penelitian ini adalah data primer.

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2016:225)

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Di mana dalam pengambilan data tersebut, peneliti akan membagikan kuesioner kepada setiap responden. Setiap responden wajib menjawab setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner. Kejujuran jawaban responden akan meningkatkan kualitas dari hasil penelitian yang diteliti. Oleh karena itu, peneliti harus sebisa mungkin mendapatkan jawaban yang sejujur-jujurnya dari responden.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya segala sesuatu yang berbentuk apa saja dan memiliki nilai serta variasi yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Rusiadi, 2016:50).

Hadi dalam (Rusiadi, 2016:50) menyatakan bahwa variabel merupakan semua keadaan, faktor, kondisi, perlakuan, atau tindakan yang dapat mempengaruhi hasil eksperimen.

Bernad dalam (Manullang dan Pakpahan, 2014:35) menyatakan bahwa variabel merupakan suatu sifat-sifat yang dipelajari, suatu simbol, atau lambang yang padanya melekat bilangan atau nilai, dapat dibedakan, memiliki variasi nilai atau perbedaan nilai.

a. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat (dependent variable) merupakan variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain, yakni variabel bebas. Variabel terikat ini umumnya menjadi perhatian utama oleh peneliti (Manullang dan Pakpahan, 2014:36)

Variabel terikat merupakan faktor-faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas, yaitu faktor yang muncul, atau tidak muncul, atau berubah sesuai dengan yang diperkenalkan oleh peneliti (Rusiadi, 2016:50). Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah Stres Kerja.

b. Variabel Bebas (X)

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi, yaitu faktor-faktor yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati (Rusiadi, 2016:50)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dengan kata lain, variabel bebas merupakan sesuatu yang menjadi sebab terjadinya perubahan nilai para variabel terikat. Manullang dan Pakpahan, 2014:36). Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah:

- 1) *Punishment* (X_1)
- 2) Waktu Kerja (X_2)
- 3) Beban Kerja (X_3)

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjabaran akan definisi variabel dan indikator pada penelitian/ Selanjutnya definisi operasional menggambarkan pula pengukuran atas variabel dan indikator yang dikembangkan pada penelitian. Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Definisi operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrumen/alat ukur (Rusiadi, 2016:88).

Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan Indikator	Skala
1	<i>Punishment</i> (X ₁)	<p><i>Punishment</i> diartikan sebagai suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap suatu respon perilaku tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya.</p> <p>Siagian (2016:82)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Usaha meminimalisir kesalahan yang terjadi 2. Adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan 3. Hukuman yang diberikan dengan adanya penjelasan 4. Hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan <p>Siagian (2016:89)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan tidak mudah melakukan kesalahan dalam bekerja, karena jika karyawan tersebut terus-menerus melakukan kesalahan perusahaan tersebut akan memberikan <i>punishment</i>-nya. 2. Hukuman tidak akan diberikan lebih berat jika karyawan tidak melakukan kesalahan yang sama., Tetapi jika karyawan tersebut melakukan kesalahan yang sama dilakukan atasan akan memberikan hukuman yang lebih berat 3. Karyawan tidak perlu meminta penjelasan atas hukuman yang diterima karena perusahaan akan segera menjelaskan mengapa karyawan diberikan hukuman. 4. Karyawan tidak perlu menunggu waktu lama untuk segera diberikan hukuman jika terbukti melanggar, karena perusahaan akan segera memberikan hukuman. 	Likert
2	Waktu Kerja (X ₂)	<p>Waktu kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan dimana karyawan diberikan kewajiban untuk mengerjakan segala pekerjaan yang diberikan perusahaan.</p> <p>Su'ud (2017:131)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengurusan Waktu Kerja yang Efektif 2. Penggunaan Waktu Kerja yang Efektif <p>Su'ud (2017:134-137)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan tidak lalai dan memahami sepenuhnya pekerjaan yang akan di laksanakan, Memberi keutamaan kerja menurut kepentingan, Membentuk daftar penggunaan waktu kerja, dan Mencatat hal-hal yang perlu dikerjakan di masa depan. 2. Karyawan tidak menyia-nyaiakan waktu kerja yang diberikan dengan membiasakan diri menggunakan metode penggunaan waktu yang efektif, Menggunakan waktu senggang untuk menyiapkan pekerjaan-pekerjaan yang belum selesai, Mengatur hal-hal 	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan Indikator	Skala
				yang hendak dikerjakan sebelumnya memulai suatu kunjungan atau perjalanan dan Menggunakan sumber yang tersedia untuk menjalankan kerja.	
3	Beban Kerja (X ₁)	Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Tanjung (2016:63)	1. Beban Pekerjaan 2. Beban Waktu 3. Beban Fisik 4. Beban Mental 5. Beban Psikologis Tanjung (2016:63)	1. Besarnya target pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk diselesaikan. Seperti besarnya volume pekerjaan, kelengkapan peralatan pendukung, dan kemampuan karyawan. 2. Jangka waktu yang diberikan perusahaan bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. 3. Beban fisik yang terjadi akibat target pekerjaan yang diberikan. Seperti kelelahan, dan gangguan kesehatan. 4. Beban mental yang harus ditanggung jika target pekerjaan tidak terpenuhi dalam jangka waktu tertentu. Seperti pemotongan gaji, kehilangan jabatan, bahkan pemecatan. 5. Beban pekerjaan yang mempengaruhi psikologis karyawan disaat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, berupa konsentrasi, rasa gugup, frustrasi, dan kebingungan	
4	Stres Kerja (Y)	Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Robbins (2012:368)	1. Faktor Intrinsik Pekerjaan 2. Peran dalam Organisasi 3. Hubungan di Tempat Kerja 4. Pengembangan Karir 5. Struktur dan Iklim Organisasi Robbins (2012:430)	1. Faktor-faktor dari bagian dalam pekerjaan yang terbagi atas tuntutan tugas, tekanan waktu karena deadline pekerjaan dan harus melakukan pengambilan keputusan yang terlalu banyak. 2. Peranan yang terdiri dari wewenang, jabatan, dan tanggungjawab karyawan dalam organisasi. Peran organisasi terbagi atas ketidakpastian dan kurangnya informasi peran pekerjaan, harapan dalam pekerjaan dan tanggung	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan Indikator	Skala
				jawab dalam pekerjaan. 3. Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja dan pimpinan. Hubungan di tempat kerja terbagi atas hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja. 4. Ketidakpastian posisi dan status karyawan pada perusahaan di masa datang. Pengembangan karir terbagi atas kurangnya keamanan kerja, ketakutan akan tidak dipakai lagi atau pensiun dini dan ketidakcocokan status. 5. Kesempatan yang lebih besar untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di perusahaan.	

Sumber: Siagian (2016:89), Su'ud (2017:134-137), Andika Saputra Tanjung (2016:63), Robbins (2012:430)

E. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Di mana Sugiyono (2016:168) menyatakan bahwa skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Skala likert dirancang oleh Likert untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradiasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala Likert mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala Likert dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis (Manullang dan Pakpahan, 2014:98).

Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala likert skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner.

Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.3. Instrumen Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016:168)

F. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu, instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya (Sugiyono, 2016:223).

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket.

Menurut Sugiyono (2016:189) Angket atau kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

G. Teknik Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

Hasil penelitian dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Hasil penelitian dikatakan reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang valid yaitu alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk

mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat (Rusiadi, 2016:106).

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Manullang dan Pakpahan, 2014:95).

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila $r_{hitung} > r_{kritis}$, dimana $r_{kritis} = 0.30$ dan $r_{tabel} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < 0.30$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah. Sebaliknya jika $r_{tabel} > r_{kritis}$, maka bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah (Manullang dan Pakpahan, 2014:96).

Tetapi Sujarweni (2016:186) berpendapat bahwa tanpa memandang r_{kritis} bila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka butir pertanyaan tersebut valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir dengan rumus: (Rusiadi, 2016:113)

b. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian memiliki keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah (Rusiadi, 2016:107)

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel (Manullang dan Pakpahan, 2014:97)

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Untuk mengetahui konsentrasi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan koefisien *alpha* dari *Cronbach* dengan rumus:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan:

R_{11} = Reliabilitas Instrument

K = Banyak butir pertanyaan

σ_1^2 = Varian total

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir.

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika

memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,70 (Sujarweni, 2016:239).

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia, maka akan didapat suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan data yang telah didapat, kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square (OLS)*. Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*), perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada (Rusiadi, 2016:149).

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut

Rusiadi (2016:149), ada tiga cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis kurva histogram, Normal P-P Plot, dan Kolmogorov-Smirnov.

1) Kurva Histogram

Grafik histogram menempatkan gambar variabel terikat sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal. Kriteria yang dapat terjadi:

- a) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka tidak berdistribusi normal.
- b) Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka berdistribusi normal
- c) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka tidak berdistribusi normal

2) Normal Probability Plot (Normal P-P Plot)

Normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi komulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting.

Kriteria yang dapat terjadi:

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- b) Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

3) Kolmogorov-Smirnov

Analisis statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari: (Rusiadi, 2016:153)

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS (Rusiadi, 2016:154)

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Sujarweni, 2016:230-231).

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

$VIF > 10$ artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

$VIF < 10$ artinya tidak terdapat multikolinieritas

Tolerance value < 0.1 , artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

Tolerance value > 0.1 , artinya tidak terdapat multikolinieritas

(Rusiadi, 2016:154) dan (Sujarweni, 2016:231)

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas (Rusiadi, 2016:157)

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park, atau uji White (Rusiadi, 2016:157).

Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas.

Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif.

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah: (Sujarweni, 2016:232).

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

3. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaanya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat Stres Kerja

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X₁ = Variabel Bebas *Punishment*

X₂ = Variabel Bebas Waktu Kerja

X₃ = Variabel Bebas Beban Kerja

e = *Error term* (Kesalahan penduga)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji F sebagai berikut: (Sugiyono, 2016:297):

$$F_h = \frac{R^2(n - k - 1)}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

- 1) Ho: $\beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas X_1 , dan X_2 secara simultan terhadap variabel terikat Y.
- 2) Ha: minimal 1 $\neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas X_1 , dan X_2 secara simultan terhadap variabel terikat Y.

Pengujian menggunakan uji F adalah:

- 1) Terima Ho (tolak Ha), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$
- 2) Tolak Ho (terima Ha), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis

Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi korelasi *product moment*. Rumus yang digunakan sebagai berikut: (Sugiyono, 2016:300-301)

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - k}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Keterangan:

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel} .

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

- 1) $H_0: \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.
- 2) $H_a: \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Terima H_0 (tolak H_a) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$.
- 2) Tolak H_0 (terima H_a) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai Sig. $< 0,05$.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas (Sugiyono, 2016:284)

Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel

yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Cara menghitung koefisien determinasi yaitu: (Sugiyono, 2016:289)

$$r^2 = (r_{xy})^2$$

Dimana:

r^2 = Koefisien Determinan

r_{xy} = Koefisien Korelasi *Product Moment*

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi -1 atau $= -1$, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat $r = 1$, maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan.

Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y, maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

Tabel 3.4. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2016:287)

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan

KD = Nilai Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah PT. Aurora Indah Elektrik Medan

PT. Aurora Indah Elektrik Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perakitan bola lampu yang terletak di Jalan Medan-Binjai Km. 12,5 Jalan Harapan Dusun V Desa Puji Mulyo Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2012. PT. Aurora Indah Elektrik Medan memiliki dua tempat perakitan, di Sumatera Utara dan di Jawa Timur. Segala komponen perakitan didatangkan langsung dari negara Tiongkok, sehingga pabrik produksi perusahaan hanya melakukan proses perakitan dan reparasi terhadap lampu yang dirakit, dan tidak melakukan proses pembuatan komponen.

Pada tahun 2014 PT. Aurora Indah Elektrik Medan meningkatkan kualitas lampu hasil rakitannya agar memenuhi standart SNI agar mampu bersaing dengan merk lampu pabrikan lainnya.

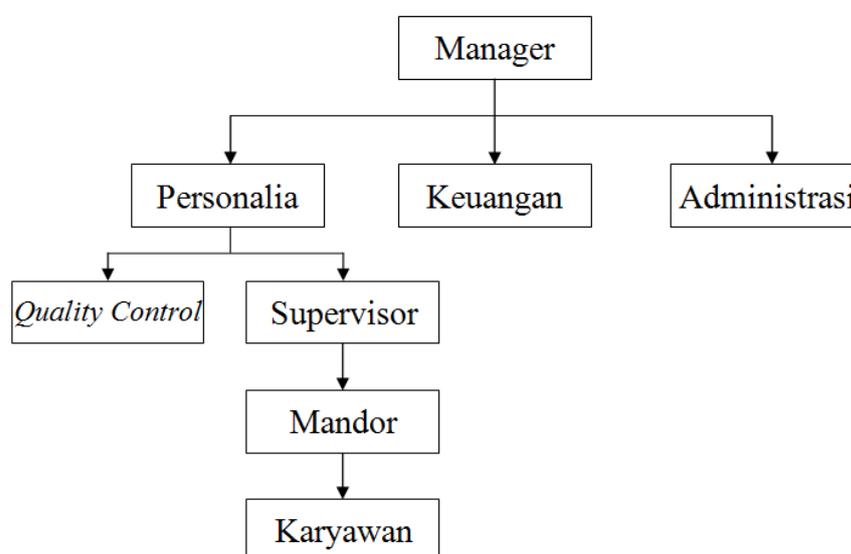
Sebagian besar karyawan di pabrik prodksi dari PT. Aurora Indah Elektrik Medan merupakan karyawan harian dengan sistem penggajian “borongan”, artinya karyawan diupah berdasarkan hasil kerja yang dicapai. Hal ini dilakukan perusahaan dalam upaya menekan biaya produksi dan memaksimalkan kerja karyawan. Sistem penggajian ini hanya berlaku untuk

karyawan produksi, sedangkan karyawan non-produksi seperti *security*, dan supir memiliki penggajian bulanan tetap.

Sebagian karyawan lainnya merupakan karyawan tetap yang menduduki posisi penting seperti Manager, Personalia, Supervisor, Mandor, *Quality Control*, Keuangan, dan Administrasi.

b. Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi dari PT. Aurora Indah Elektrik Medan untuk pabrikan yang berada di Sumatera Utara adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi dari PT. Aurora Indah Elektrik Medan

Sumber: PT. Aurora Indah Elektrik Medan (2019)

2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diisi oleh 101 responden. Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden di tempat penelitian. Karakteristik tersebut dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja yang akan dipaparkan pada tabel 4.1, tabel 4.2, tabel 4.3, dan tabel 4.4

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik		Jumlah	%
Jenis Kelamin	Laki-Laki	27	26,7
	Perempuan	74	73,3
Jumlah		101	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 101 responden yang tertinggi adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 27 responden (26,7%), sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 74 responden (73,3%). Tabel ini menggambarkan bahwa pegawai yang bekerja di PT. Aurora Indah Elektrik Medan antara jenis kelamin laki-laki dibandingkan dengan perempuan adalah lebih banyak yang berjenis kelamin laki-laki. Pada penelitian ini karyawan yang paling dominan adalah berjenis kelamin laki-laki sebesar 73,3%, karena tenaga wanita jauh lebih terampil dan teliti dalam bekerja sehingga meminimalisir kesalahan yang terjadi di dalam pekerjaan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik		Jumlah	%
Usia Responden	Di Bawah 21 Tahun	39	38,6
	21 - 25 Tahun	37	36,6
	26 - 30 Tahun	10	9,9
	31 - 35 Tahun	10	9,9
	Di Atas 35 Tahun	5	5,0
Jumlah		101	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 101 responden yang tertinggi adalah responden yang berusia dibawah 21 tahun sebanyak 39 responden (38,6%), diikuti responden yang berusia 21-25 tahun sebanyak 37 responden (36,6%), selanjutnya responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 10 responden (9,9%), selanjutnya responden yang berusia 31-35 tahun sebanyak 10 responden (9,9%), dan terakhir responden yang berusia di atas 35 tahun sebanyak 5 responden (5,0%). Pada penelitian ini karyawan yang berusia dibawah 21 tahun menjadi karyawan yang paling dominan sebesar 38,6%. Hal ini karena perusahaan menerima calon karyawan tanpa adanya pengalaman kerja, sehingga para pelajar yang baru lulus SMA/SMK sangat berantusias untuk bekerja di perusahaan ini agar mendapatkan pengalaman bekerja.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik		Jumlah	%
Pendidikan	SMP	6	5,9
	SMA/SMK	77	76,2
	D3	8	7,9
	S1	10	9,9
	S2/S3	0	0,0
Jumlah		101	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 101 responden yang tertinggi adalah responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 77 responden (76,2%), diikuti responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 10 responden (9,9%), responden yang berpendidikan

terakhir D3 sebanyak 8 responden (7,9%), dan terakhir responden yang berpendidikan SMP sebanyak 6 responden (5,9%). Tidak ada responden yang berpendidikan terakhir S2/S3. Pada penelitian ini karyawan yang berpendidikan terakhir SMA yang paling dominan sebesar 76,2%. Hal ini dikarenakan sebagian besar karyawan merupakan para pelajar yang baru lulus SMA/SMK, selain itu sebagian besar remaja sekarang rata-rata telah menempuh pendidikan minimal SMA/SMK.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik		Jumlah	%
Masa Kerja	Di Bawah 1 Tahun	55	54,5
	1-2 Tahun	17	16,8
	2-3 Tahun	11	10,9
	3-4 Tahun	9	8,9
	Di Atas 4 Tahun	9	8,9
Jumlah		101	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 101 responden yang tertinggi adalah responden yang memiliki masa kerja di bawah 1 tahun sebanyak 55 responden (54,5%), diikuti oleh responden yang memiliki masa kerja di bawah 1-2 tahun sebanyak 17 responden (16,8%). Selanjutnya responden yang memiliki masa kerja 2-3 tahun sebanyak 11 responden (10,9%), lalu responden yang memiliki masa kerja 3-4 tahun dan di atas 4 tahun yang masing-masing sebanyak 9 responden (8,9%). Pada penelitian ini karyawan yang telah bekerja di bawah 1 tahun menjadi karyawan yang paling dominan sebesar 54,5%. Hal ini dikarenakan sering terjadinya keluar

masuk karyawan setiap bulannya. Jarang ada karyawan yang mampu bertahan lebih dari setahun bekerja di perusahaan, sehingga perusahaan segera mengganti karyawan tersebut dengan karyawan yang baru.

3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Gambaran responden penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi.

Berikut merupakan tabel memuat penilaian dari rata-rata untuk setiap item pertanyaan:

Tabel 4.5. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00 – 1,80	Tidak Baik
1,81 – 2,60	Kurang Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: (Sugiyono, 2016:216)

Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian diuraikan sebagai berikut:

a. *Punishment* (X_1)

Variabel *Punishment* (X_1) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Meminimalisir Kesalahan (X_{1-1}), Hukuman yang Lebih Berat Bila Kesalahan Berulang (X_{1-2}), Hukuman yang Diberikan dengan Adanya Penjelasan (X_{1-3}), dan Hukuman Diberikan Setelah Terbukti (X_{1-4}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.6 s/d Tabel 4.9.

Tabel 4.6. Penilaian Responden Terhadap Indikator Meminimalisir Kesalahan ($X_{1.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya berusaha untuk selalu meminimalisir kesalahan yang saya perbuat		Adanya hukuman membuat saya lebih berhati-hati dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,0	0	0,0
Tidak Setuju	8	7,9	6	5,9
Netral	14	13,9	11	10,9
Setuju	43	42,6	53	52,5
Sangat Setuju	35	34,7	31	30,7
Total	101	100.0	101	100.0
Mean	4,0198		4,0792	

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Indikator Meminimalisir Kesalahan (Tabel 4.6) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Saya berusaha untuk selalu meminimalisir kesalahan yang saya perbuat”, sebanyak 43 responden (42.6%) menyatakan setuju, dan 35 responden (34,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0198 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan telah berusaha untuk tidak melakukan kesalahan.
- 2) Untuk item “Adanya hukuman membuat saya lebih berhati-hati dalam bekerja”, sebanyak 53 responden (52.5%) menyatakan setuju, dan 31 responden (30,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0792 (kategori baik).. Jawaban ini menggambarkan bahwa hukuman yang diterapkan perusahaan mampu membuat karyawan bekerja dengan lebih berhati-hati.

Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Indikator Hukuman yang Lebih Berat Bila Kesalahan Berulang ($X_{1.2}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perusahaan akan melipatgandakan hukuman terhadap sebuah kesalahan yang dilakukan berulang		Karyawan tidak akan dapat mengajukan pembelaan diri jika melakukan kesalahan yang sama	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,0	3	3,0
Tidak Setuju	4	4,0	10	9,9
Netral	8	7,9	14	13,9
Setuju	55	54,5	40	39,6
Sangat Setuju	33	32,7	34	33,7
Total	101	100.0	101	100.0
Mean	4,1386		3,9109	

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Indikator Hukuman yang Lebih Berat Bila Kesalahan Berulang (Tabel 4.7) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Perusahaan akan melipatgandakan hukuman terhadap sebuah kesalahan yang dilakukan berulang”, sebanyak 55 responden (54,5%) menyatakan setuju, dan 33 responden (32,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1386 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan menerapkan hukuman berlipat jika kesalahan yang sama dilakukan berulang-ulang.
- 2) Untuk item “Karyawan tidak akan dapat mengajukan pembelaan diri jika melakukan kesalahan yang sama”, sebanyak 40 responden (39,6%) menyatakan setuju, dan 34 responden (33,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9109 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan tidak lagi mengizinkan karyawan untuk membela diri karena karyawan tidak mampu belajar dari kesalahan dan mengulangi kesalahan yang sama.

Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Hukuman yang Diberikan dengan Adanya Penjelasan ($X_{1.3}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perusahaan tidak pernah memberikan hukuman tanpa terlebih dahulu penjelasan terhadap kesalahan yang dilakukan		Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menjelaskan kesalahan yang telah dilakukan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,0	3	3,0
Tidak Setuju	4	4,0	5	5,0
Netral	7	6,9	5	5,0
Setuju	47	46,5	50	49,5
Sangat Setuju	41	40,6	38	37,6
Total	101	100.0	101	100.0
Mean	4,1980		4,1386	

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Indikator Hukuman yang Diberikan dengan Adanya Penjelasan (Tabel 4.8) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Perusahaan tidak pernah memberikan hukuman tanpa terlebih dahulu penjelasan terhadap kesalahan yang dilakukan”, sebanyak 47 responden (46,5%) menyatakan setuju, dan 41 responden (40,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1980 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebelum hukuman diberikan, perusahaan selalu menjelaskan tentang masalah dan kesalahan yang dilakukan oleh karyawan.
- 2) Untuk item “Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menjelaskan kesalahan yang telah dilakukan”, sebanyak 50 responden (49,5%) menyatakan setuju, dan 38 responden (37,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1386 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan mengizinkan

karyawan untuk memberikan penjelasan mengapa kesalahan tersebut bisa terjadi.

Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Hukuman Diberikan Setelah Terbukti ($X_{1.4}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perusahaan tidak melakukan pilih kasih dalam memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang melakukan kesalahan		Perusahaan segera memberikan hukuman terhadap setiap kesalahan yang dilakukan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	2	2,0
Tidak Setuju	4	4,0	5	5,0
Netral	8	7,9	7	6,9
Setuju	52	51,5	39	38,6
Sangat Setuju	37	36,6	48	47,5
Total	101	100.0	101	100.0
<i>Mean</i>	4,2079		4,2475	

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Indikator Hukuman Diberikan Setelah Terbukti (Tabel 4.9) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Perusahaan tidak melakukan pilih kasih dalam memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang melakukan kesalahan.”, sebanyak 52 responden (51,5%) menyatakan setuju, dan 37 responden (36,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2079 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan mampu berlaku adil terhadap setiap perusahaan, dimana setiap karyawan yang salah akan dihukum.
- 2) Untuk item “Perusahaan segera memberikan hukuman terhadap setiap kesalahan yang dilakukan”, sebanyak 39 responden (38,6%) menyatakan setuju, dan 48 responden (47,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2475 (kategori sangat baik). Jawaban ini

menggambarkan bahwa perusahaan menerapkan hukuman dengan tegas, dimana hukuman segera diberikan jika kesalahan dilakukan.

b. Waktu Kerja (X_2)

Variabel Waktu Kerja (X_2) dibentuk oleh 2 (dua) indikator yang terdiri dari Pengurusan Waktu Kerja yang Efektif (X_{2-1}), dan Penggunaan Waktu Kerja yang Efektif (X_{2-2}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk setiap indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.10 s/d Tabel 4.11.

Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengurusan Waktu Kerja yang Efektif ($X_{2.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan							
	Saya selalu menetapkan target lebih cepat dari deadline tugas yang diberikan		Saya selalu mengutamakan pekerjaan-pekerjaan yang penting terlebih dahulu		Saya membuat daftar pekerjaan yang akan diselesaikan setiap harinya		Saya mencatat hal-hal yang perlu dikerjakan di masa depan agar pekerjaan menjadi lebih mudah dikerjakan	
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,0	0	0,0	0	0,0	2	2,0
Tidak Setuju	4	4,0	7	6,9	7	6,9	5	5,0
Netral	7	6,9	11	10,9	17	16,8	9	8,9
Setuju	46	45,5	54	53,5	44	43,6	48	47,5
Sangat Setuju	43	42,6	29	28,7	33	32,7	37	36,6
Total	101	100.0	101	100.0	101	100.0	101	100.0
<i>Mean</i>	4,2475		4,0400		4,0198		4,1188	

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Indikator Pengurusan Waktu Kerja yang Efektif (Tabel 4.10) direpresentasikan oleh 4 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Saya selalu menetapkan target lebih cepat dari *deadline* tugas yang diberikan”, sebanyak 46 responden (45,5%) menyatakan setuju, dan 43 responden (42,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2475 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Aurora Indah

Elektrik Medan bekerja lebih ekstra dengan menggunakan waktu kerja yang lebih banyak agar pekerjaan lebih cepat selesai.

- 2) Untuk item “Saya selalu mengutamakan pekerjaan-pekerjaan yang penting terlebih dahulu”, sebanyak 54 responden (53,5%) menyatakan setuju, dan 29 responden (28,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0400 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan telah mamahami tugas dan tanggungjawabnya sehingga dapat memilah tugas yang sangat penting cepet terselesaikan dengan tugas yang tidak terburu-buru.
- 3) Untuk item “Saya membuat daftar pekerjaan yang akan diselesaikan setiap harinya”, sebanyak 48 responden (47,5%) menyatakan setuju, dan 37 responden (36,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0198 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan telah mampu bekerja dengan tertib dan teratur.
- 4) Untuk item “Saya mencatat hal-hal yang perlu dikerjakan di masa depan agar pekerjaan menjadi lebih mudah dikerjakan”, sebanyak 25 responden (38,5%) menyatakan setuju, dan 36 responden (35,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1188 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan merupakan karyawan yang teliti.

Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Penggunaan Waktu Kerja yang Efektif ($X_{2.2}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan							
	Saya tidak mengerjakan pekerjaan pribadi disaat jam kerja		Saya menggunakan waktu senggang untuk menyiapkan pekerjaan-pekerjaan yang belum selesai		Saya mengatur hal-hal yang hendak dikerjakan sebelumnya memulai pekerjaan		Saya menggunakan sumber daya yang tersedia dengan maksimal untuk mempercepat proses kerja	
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,0	2	2,0	1	1,0	3	3,0
Tidak Setuju	4	4,0	4	4,0	3	3,0	6	5,9
Netral	17	16,8	7	6,9	10	9,9	7	6,9
Setuju	41	40,6	48	47,5	49	48,5	50	49,5
Sangat Setuju	38	37,6	40	39,6	38	37,6	35	34,7
Total	101	100.0	101	100.0	101	100.0	101	100.0
<i>Mean</i>	4,0990		4,1881		4,1881		4,0693	

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Indikator Penggunaan Waktu Kerja yang Efektif (Tabel 4.11) direpresentasikan oleh 4 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Saya tidak mengerjakan pekerjaan pribadi disaat jam kerja”, sebanyak 41 responden (40,6%) menyatakan setuju, dan 38 responden (37,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0990 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan telah sadar akan waktu kerja yang diberikan perusahaan hanya untuk bekerja.
- 2) Untuk item “Saya menggunakan waktu senggang untuk menyiapkan pekerjaan-pekerjaan yang belum selesai”, sebanyak 48 responden (47,5%) menyatakan setuju, dan 40 responden (39,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1881 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Aurora Indah

Elektrik Medan mempergunakan waktu pribadi diluar jam kerja mereka untuk pekerjaan perusahaan.

- 3) Untuk item “Saya mengatur hal-hal yang hendak dikerjakan sebelumnya memulai pekerjaan”, sebanyak 49 responden (48,5%) menyatakan setuju, dan 38 responden (37,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1881 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan adalah karyawan yang berdisiplin dan teliti.
- 4) Untuk item “Saya menggunakan sumber daya yang tersedia dengan maksimal untuk mempercepat proses kerja”, sebanyak 50 responden (49,5%) menyatakan setuju, dan 35 responden (34,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0693 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan mampu memaksimalkan sarana dan prasana yang disediakan perusahaan untuk mempercepat pekerjaan.

c. Beban Kerja (X_3)

Variabel Beban Kerja (X_3) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari Beban Pekerjaan (X_{3-1}), Beban Waktu (X_{3-2}), Beban Fisik (X_{3-3}), Beban Mental (X_{3-4}), dan Beban Psikologis (X_{3-5}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.12 s/d Tabel 4.16.

Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Pekerjaan (X_{3.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan diberikan target pekerjaan yang terlalu banyak untuk diselesaikan		Peralatan yang diberikan perusahaan untuk mendukung pekerjaan tidak terlalu memadai		Kemampuan karyawan untuk mengerjakan tugas yang diberikan tidak memadai	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	3	3,0	1	1,0	0	0,0
Tidak Setuju	5	5,0	3	3,0	7	6,9
Netral	12	11,9	9	8,9	7	6,9
Setuju	56	55,4	52	51,5	43	42,6
Sangat Setuju	25	24,8	36	35,6	44	43,6
Total	101	100.0	101	100.0	101	100.0
Mean	3,9406		4,1782		4,2277	

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Indikator Beban Pekerjaan (Tabel 4.12) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan diberikan target pekerjaan yang terlalu banyak untuk diselesaikan”, sebanyak 56 responden (55,4%) menyatakan setuju, dan 25 responden (24,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9406 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aurora Indah Elektrik Medan memberikan beban kerja yang tinggi kepada karyawan.
- 2) Untuk item “Peralatan yang diberikan perusahaan untuk mendukung pekerjaan tidak terlalu memadai”, sebanyak 52 responden (51,5%) menyatakan setuju, dan 36 responden (35,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1782 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aurora Indah Elektrik Medan tidak memberikan fasilitas yang cukup dalam memperlancar pekerjaan karyawan.

3) Untuk item “Kemampuan karyawan untuk mengerjakan tugas yang diberikan tidak memadai”, sebanyak 43 responden (42,6%) menyatakan setuju, dan 44 responden (43,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2277 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan memiliki kemampuan yang kurang untuk menyelesaikan beban pekerjaan yang diberikan.

Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Waktu ($X_{3.2}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Batas waktu yang diberikan perusahaan untuk menyelesaikan target pekerjaan sangat cepat	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,0
Tidak Setuju	6	5,9
Netral	27	26,7
Setuju	48	47,5
Sangat Setuju	18	17,8
Total	101	100.0
Mean	3,7327	

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Indikator Beban Waktu (Tabel 4.13) direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut:

1) Untuk item “Batas waktu yang diberikan perusahaan untuk menyelesaikan target pekerjaan sangat cepat”, sebanyak 48 responden (47,5%) menyatakan setuju, dan 18 responden (17,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,7327 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aurora Indah Elektrik Medan memberikan beban waktu kerja yang cukup tinggi.

Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Fisik (X_{3.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan merasa sangat kelelahan akibat target pekerjaan yang diberikan perusahaan		Karyawan sering mengabaikan kesehatannya dengan bekerja lebih ekstra atau kurang istirahat	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,0	2	2,0
Tidak Setuju	4	4,0	7	6,9
Netral	9	8,9	13	12,9
Setuju	48	47,5	43	42,6
Sangat Setuju	39	38,6	36	35,6
Total	101	100.0	101	100.0
Mean	4,1881		4,0297	

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Indikator Beban Fisik (Tabel 4.14) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan merasa sangat kelelahan akibat target pekerjaan yang diberikan perusahaan”, sebanyak 48 responden (47,5%) menyatakan setuju, dan 39 responden (38,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1881 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan merasa lelah dengan target pekerjaan yang wajib diselesaikan karyawan.
- 2) Untuk item “Karyawan sering mengabaikan kesehatannya dengan bekerja lebih ekstra atau kurang istirahat”, sebanyak 43 responden (42,6%) menyatakan setuju, dan 36 responden (35,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0297 (kategori baik). Jawaban ini

menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan sering mengabaikan kesehatan mereka sendiri akibat target pekerjaan yang harus diselesaikan.

Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Mental (X_{3.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan selalu khawatir di “rumahkan” jika tidak memenuhi target pekerjaan yang diberikan		Karyawan selalu khawatir kehilangan berbagai insentif/bonus jika tidak menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,0	2	2,0
Tidak Setuju	5	5,0	7	6,9
Netral	8	7,9	13	12,9
Setuju	59	58,4	35	34,7
Sangat Setuju	28	27,7	44	43,6
Total	101	100.0	101	100.0
Mean	4,0693		4,1089	

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Indikator Beban Mental (Tabel 4.15) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan selalu khawatir di ‘rumahkan’ jika tidak memenuhi target pekerjaan yang diberikan”, sebanyak 59 responden (58,4%) menyatakan setuju, dan 28 responden (27,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0693 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan terbebani ancaman *punishment* dari perusahaan akibat tidak terselesainya target pekerjaan.
- 2) Untuk item “Karyawan selalu khawatir kehilangan berbagai insentif/bonus jika tidak menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan”, sebanyak 35 responden (34,7%) menyatakan setuju, dan 44 responden (43,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata

4,1089 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan berusaha keras untuk memenuhi target pekerjaan yang diberikan agar berbagai insentif tidak hilang.

Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Psikologis
($\bar{X}_{3.5}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan merasa tidak tenang dalam bekerja selama target pekerjaan belum diselesaikan		Karyawan merasa tertekan selama bekerja di perusahaan ini	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,0	3	3,0
Tidak Setuju	4	4,0	4	4,0
Netral	9	8,9	7	6,9
Setuju	53	52,5	52	51,5
Sangat Setuju	33	32,7	35	34,7
Total	101	100.0	101	100.0
<i>Mean</i>	4,0990		4,1089	

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Indikator Beban Psikologis (Tabel 4.16) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan merasa tidak tenang dalam bekerja selama target pekerjaan belum diselesaikan”, sebanyak 53 responden (52,5%) menyatakan setuju, dan 33 responden (32,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0990 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan merasa bertanggungjawab untuk tetap menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan.
- 2) Untuk item “Karyawan merasa tertekan selama bekerja di perusahaan ini”, sebanyak 52 responden (51,5%) menyatakan setuju, dan 35 responden (34,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata

4,1089 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan mengalami tekanan yang cukup besar selama bekerja di perusahaan ini.

d. Stres Kerja (Y)

Variabel Stres Kerja (Y) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari Faktor Intrinsik Pekerjaan (Y_{1-1}), Peran dalam Organisasi (Y_{1-2}), Hubungan di Tempat Kerja (Y_{1-3}), Pengembangan Karir (Y_{1-4}), dan Struktur dan Iklim Organisasi (Y_{1-5}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.17 s/d Tabel 4.21.

Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Faktor Intrinsik Pekerjaan (Y_{1-1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi		Karyawan mendapatkan tekanan yang besar akibat deadline yang ditentukan oleh perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	3	3,0	1	1,0
Tidak Setuju	3	3,0	6	5,9
Netral	8	7,9	13	12,9
Setuju	44	43,6	40	39,6
Sangat Setuju	43	42,6	41	40,6
Total	101	100.0	101	100.0
Mean	4,1980		4,1287	

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Indikator Faktor Intrinsik Pekerjaan (Tabel 4.17) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi”, sebanyak 44 responden (43,6%) menyatakan setuju, dan 43 responden (42,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1980 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar

karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi dari perusahaan.

- 2) Untuk item “Karyawan mendapatkan tekanan yang besar akibat *deadline* yang ditentukan oleh perusahaan”, sebanyak 40 responden (39,6%) menyatakan setuju, dan 41 responden (40,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1287 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan bermasalah dengan *deadline* yang ditentukan perusahaan sehingga menambah tekanan pada karyawan.

Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Peran dalam Organisasi (X_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan merasa beban pekerjaannya terlalu tinggi dan tidak sebanding dengan jabatan yang dipegang		Karywan merasa kurang berwenang dalam mengambil berbagai keputusan terkait pekerjaan yang dikerjakan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,0	1	1,0
Tidak Setuju	2	2,0	3	3,0
Netral	10	9,9	13	12,9
Setuju	39	38,6	41	40,6
Sangat Setuju	48	47,5	43	42,6
Total	101	100.0	101	100.0
<i>Mean</i>	4,2772		4,2079	

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Indikator Peran dalam Organisasi (Tabel 4.18) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan merasa beban pekerjaannya terlalu tinggi dan tidak sebanding dengan jabatan yang dipegang”, sebanyak 39 responden (38,6%) menyatakan setuju, dan 48 responden (47,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2772 (kategori sangat

baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan merasa dengan posisi dan jabatan mereka saat ini, mereka tidak seharusnya mendapatkan beban kerja sebanyak ini.

- 2) Untuk item “Karyawan merasa kurang berwenang dalam mengambil berbagai keputusan terkait pekerjaan yang dikerjakan”, sebanyak 41 responden (40,6%) menyatakan setuju, dan 43 responden (42,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2079 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan sulit bertindak bebas dalam pekerjaan mereka, setiap kegiatan mereka harus sesuai dengan prosedur yang ketat dari perusahaan.

Tabel 4.19. Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan di Tempat Kerja (X_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan merasa hubungan antar rekan kerja tidak berjalan harmonis		Sering terjadi konflik/gesekan antar karyawan dengan atasan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	2	2,0
Tidak Setuju	5	5,0	3	3,0
Netral	17	16,8	7	6,9
Setuju	37	36,6	49	48,5
Sangat Setuju	42	41,6	40	39,6
Total	101	100.0	101	100.0
Mean	4,1485		4,2079	

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Indikator Hubungan di Tempat Kerja (Tabel 4.19) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan merasa hubungan antar rekan kerja tidak berjalan harmonis”, sebanyak 37 responden (36,6%) menyatakan

setuju, dan 42 responden (41,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1485 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan kurang memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, sehingga hal ini menggambarkan sering terjadi konflik kerja di perusahaan antar rekan kerja.

- 2) Untuk item “Sering terjadi konflik/gesekan antar karyawan dengan atasan”, sebanyak 49 responden (48,5%) menyatakan setuju, dan 40 responden (39,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2079 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa di PT. Aurora Indah Elektrik Medan sering terjadi konflik kerja antara karyawan dengan atasan.

Tabel 4.20. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengembangan Karir
(X_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan merasa dapat dipecat/ di “rumahkan” kapan saja oleh perusahaan		Tidak adanya pengembangan karir untuk karyawan untuk menduduki posisi yang lebih baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	3	3,0	0	0,0
Tidak Setuju	3	3,0	3	3,0
Netral	8	7,9	8	7,9
Setuju	47	46,5	43	42,6
Sangat Setuju	40	39,6	47	46,5
Total	101	100.0	101	100.0
Mean	4,1683		4,3267	

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Indikator Pengembangan Karir (Tabel 4.20) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan merasa dapat dipecat/ di “rumahkan” kapan saja oleh perusahaan”, sebanyak 47 responden (46,5%) menyatakan

setuju, dan 40 responden (39,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1683 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan merasa bahwa mereka dapat dipecah atau dirumahkan kapan saja perusahaan inginkan.

- 2) Untuk item “Tidak adanya pengembangan karir untuk karyawan untuk menduduki posisi yang lebih baik”, sebanyak 43 responden (42,6%) menyatakan setuju, dan 47 responden (46,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3267 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan berpendapat bahwa mereka tidak akan mendapatkan posisi yang lebih baik jika terus bekerja disini, sertinya selama apapun mereka kerja disini, maka mereka akan tetap seperti ini tanpa ada pengembangan karir.

Tabel 4.21. Penilaian Responden Terhadap Indikator Struktur dan Iklim Organisasi ($X_{1.4}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan tidak pernah terlibat dalam pengambilan keputusan oleh perusahaan		Karyawan memiliki kondisi dan lingkungan kerja yang tidak baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,0	1	1,0
Tidak Setuju	4	4,0	1	1,0
Netral	8	7,9	11	10,9
Setuju	54	53,5	52	51,5
Sangat Setuju	33	32,7	36	35,6
Total	101	100.0	101	100.0
Mean	4,1089		4,1980	

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Indikator Struktur dan Iklim Organisasi (Tabel 4.21) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan tidak pernah terlibat dalam pengambilan keputusan oleh perusahaan”, sebanyak 54 responden (53,5%) menyatakan setuju, dan 33 responden (32,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1089 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan merasa pendapat dan ide mereka tidak pernah dibutuhkan perusahaan.
- 2) Untuk item “Karyawan memiliki kondisi dan lingkungan kerja yang tidak baik”, sebanyak 52 responden (51,5%) menyatakan setuju, dan 36 responden (35,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1980 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan merasa lingkungan yang disediakan oleh perusahaan untuk mereka bekerja tidak cukup baik, sehingga karyawan kurang nyaman dalam bekerja.

4. Uji Kualitas Data

Setelah data berhasil dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, maka data tersebut terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data, untuk mengetahui tingkat kevalidan dan keandalan kuesioner yang digunakan. Dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang didapatkan apakah layak digunakan untuk uji asumsi klasik berdasarkan tingkat kevalidan dan keandalannya, atau tidak layak.

a. Uji Validitas

Tahap pertama dalam pengujian kualitas data adalah uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu

kuesioner. Valid memiliki arti bahwa instrumen/kuesioner yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti.

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan pada kuesioner yang kepada responden, maka diperlukan uji validitas untuk setiap pertanyaan tersebut.

Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel penelitian dengan nilai r_{tabel} , di mana :

- 1) Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
- 2) Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

Tetapi, banyak peneliti yang memilih membandingkan nilai korelasi atau r_{hitung} dengan r_{kritis} jika r_{kritis} lebih besar dari r_{tabel} . Hal ini bertujuan agar setiap butir pertanyaan benar-benar terjamin kevalidannya. Nilai dari r_{kritis} adalah sebesar 0,3. Oleh karena itu, jika r_{tabel} lebih kecil dari 0,3, maka r_{hitung} yang akan digunakan untuk dibandingkan dengan r_{kritis} . Aturan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Bila $r_{tabel} < r_{kritis}$ dan $r_{hitung} > r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
- 2) Bila $r_{tabel} < r_{kritis}$ dan $r_{hitung} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

r_{tabel} dapat dicari menggunakan tabel r. di mana dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 101 buah sampel, maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui tabel r *product moment pearson* dengan df (*degree of freedom*).

Rumus untuk mencari nilai df adalah:

$$df = n - k$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel Data

k = Jumlah Variabel

Penelitian ini memiliki sampel sebanyak 101 buah, sehingga $n = 101$.

Penelitian ini menggunakan empat buah variabel bebas (1 terikat, dan 3 bebas) sehingga $k = 4$. Oleh karena itu:

$$df = n - 4$$

$$df = 101 - 4 = 97$$

Dengan nilai df sebesar 97, maka akan didapatkan nilai r_{tabel} dengan melihat tabel r sebesar 0,1975.

Mengingat $0,1975 < 0,3$ atau $r_{\text{tabel}} < r_{\text{kritis}}$. Maka r_{hitung} akan dibandingkan dengan r_{kritis} .

r_{hitung} dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS di atas. Hasil perbandingan r_{hitung} dengan r_{kritis} untuk menentukan kevalidan atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.22. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{1-1,1}$	0,496	0,3	Valid
2	$X_{1-1,2}$	0,749	0,3	Valid
3	$X_{1-2,1}$	0,818	0,3	Valid
4	$X_{1-2,2}$	0,623	0,3	Valid
5	$X_{1-3,1}$	0,816	0,3	Valid
6	$X_{1-3,2}$	0,847	0,3	Valid
7	$X_{1-4,1}$	0,646	0,3	Valid
8	$X_{1-4,2}$	0,717	0,3	Valid
9	$X_{2-1,1}$	0,773	0,3	Valid
10	$X_{2-1,2}$	0,605	0,3	Valid
11	$X_{2-1,3}$	0,525	0,3	Valid
12	$X_{2-1,4}$	0,863	0,3	Valid
13	$X_{2-2,1}$	0,418	0,3	Valid
14	$X_{2-2,2}$	0,852	0,3	Valid
15	$X_{2-2,3}$	0,845	0,3	Valid
16	$X_{2-2,4}$	0,654	0,3	Valid
17	$X_{3-1,1}$	0,537	0,3	Valid
18	$X_{3-1,2}$	0,794	0,3	Valid
19	$X_{3-1,3}$	0,755	0,3	Valid
20	$X_{3-2,1}$	0,511	0,3	Valid
21	$X_{3-2,2}$	0,898	0,3	Valid
22	$X_{3-2,3}$	0,623	0,3	Valid
23	$X_{3-3,1}$	0,909	0,3	Valid
24	$X_{3-3,2}$	0,455	0,3	Valid
25	$X_{3-4,1}$	0,872	0,3	Valid
26	$X_{3-4,2}$	0,891	0,3	Valid
27	$Y_{1-1,1}$	0,853	0,3	Valid
28	$Y_{1-1,2}$	0,624	0,3	Valid
29	$Y_{1-2,1}$	0,815	0,3	Valid
30	$Y_{1-2,2}$	0,652	0,3	Valid
31	$Y_{1-3,1}$	0,594	0,3	Valid
32	$Y_{1-3,2}$	0,848	0,3	Valid
33	$Y_{1-4,1}$	0,864	0,3	Valid
34	$Y_{1-4,2}$	0,533	0,3	Valid
35	$Y_{1-5,1}$	0,885	0,3	Valid
36	$Y_{1-5,2}$	0,771	0,3	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil

pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Tahap kedua dalam uji kualitas data adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan telah bersifat reliabel atau andal dalam mengukur apa yang hendak diukur. Reliabilitas atau keandalan merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's alpha* $> 0,70$ maka dikatakan butir pertanyaan tersebut telah reliabel atau andal.

Reliabilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari setiap butir pertanyaan pada kuesioner yang telah diberikan kepada responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada kolom *Cronbach's Alpha if Item Deleted* pada tabel sebelumnya, jika nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* > 0.7 maka butir pertanyaan telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel atau andal.

Reliabilitas dari seluruh butir pertanyaan pada kuesioner secara bersama-sama dapat ditunjukkan pada kolom *Cronbach's Alpha* yang disajikan dalam tabel hasil pengujian reliabilitas dengan SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.23. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,975	36

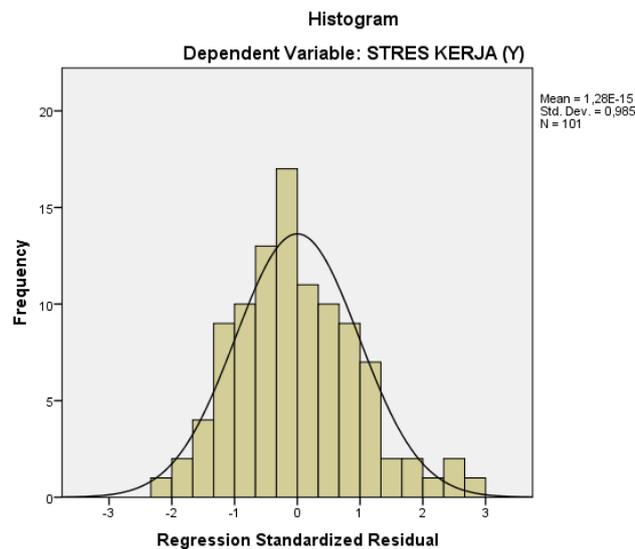
Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,975. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan yang diberikan kepada responden melalui kuesioner yang terdiri dari 36 butir pertanyaan dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

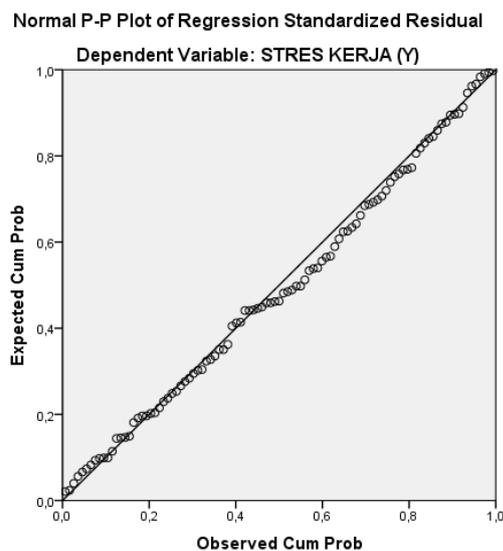
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Apakah data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Ada pun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2. Kurva Histogram Normalitas
Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Dari hasil output SPSS Gambar 4.2 Kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki grafik yang cembung di tengah atau memiliki pola seperti lonceng atau data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data berdasarkan grafik histogram.

Normalitas data juga dapat dilihat dari hasil grafik P-P Plot berikut:



Gambar 4.3. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual
Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan gambar 4.3. dapat dilihat bahwa titik-titik data yang berjumlah 101 buah titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Tidak hanya mengikuti garis diagonal tetapi titik-titik data juga banyak yang menyentuh garis diagonal. Penyebaran titik-titik menggambarkan data-data hasil jawaban responden telah berdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan grafik P-P Plot. Selain menggunakan histogram dan P-P Plot, dapat dilakukan dengan pendekatan statistik menggunakan uji Kolmogorov-Sminov. Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- 2) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal

Hasil normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

Tabel 4.24. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		101
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,83313783
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,057
	<i>Positive</i>	0,057
	<i>Negative</i>	-0,024
<i>Test Statistic</i>		0,057
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan SPSS pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,200. Nilai signifikan ini dapat dilihat pada nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual telah lebih besar dari 0,05. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

b. Uji Multikolinearitas

Model regresi pada Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejala nya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua nilai ini akan menjelaskan setiap variabel independen manakan yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 , jika kedua nilai tersebut terpenuhi, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji Multikolinearitas pada model regresi dalam dilihat pada tabel 4.25 sebagai berikut:

Tabel 4.25. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>		
	<i>Punishment (X₁)</i>	0,133	7,521
	Waktu Kerja (X ₂)	0,137	7,286
	Beban Kerja (X ₃)	0,118	8,491
a. Dependent Variable : Stres Kerja (Y)			

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

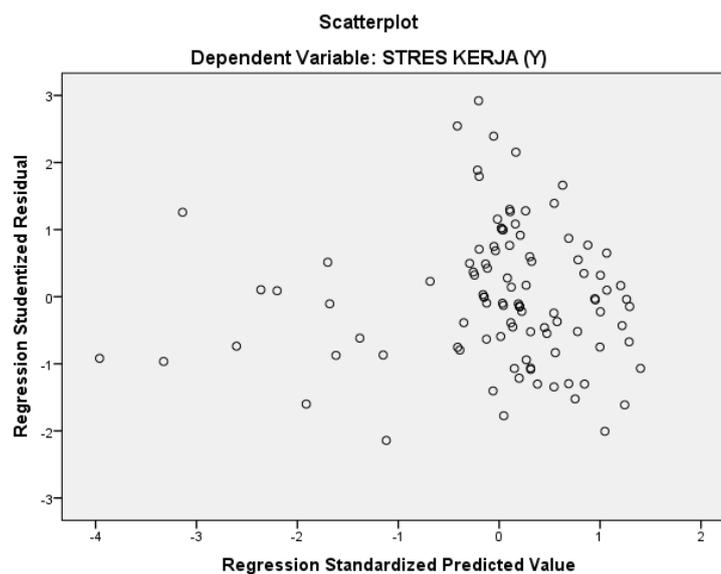
Pada tabel hasil pengolahan data menggunakan SPSS di atas menunjukkan bahwa variabel *Punishment* (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,133 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 7,521 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Punishment* (X_1) terbebas dari masalah Multikolinearitas

Variabel Waktu Kerja (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,137 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 7,286 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Waktu Kerja (X_2) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Variabel Beban Kerja (X_3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,118 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 8,491 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X_3) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dan secara terus menerus bergeser menjauhi garis nol. Gejala heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat grafik *scatterplot*. Pengujian heteroskedastisitas secara visual bisa dilihat pada grafik *scatterplot* dibawah ini:



Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik *Scatterplot*
 Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Gambar 4.4 di atas menunjukkan titik-titik data yang berjumlah 101 buah titik data menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, tidak bergumpal di satu tempat, serta titik-titik data tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.26 di bawah ini:

Tabel 4.26. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>				
Model		<i>UnStandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		B	Std. Error	Beta
1	<i>(Constant)</i>	1,222	1,214	
	<i>Punishment (X₁)</i>	0,409	0,095	0,330
	Waktu Kerja (X ₂)	0,280	0,097	0,217
	Beban Kerja (X ₃)	0,443	0,081	0,442
a. Dependent Variable : Stres Kerja (Y)				

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS pada uji regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam tabel di atas menunjukkan bahwa konstanta dari Stres Kerja (Y) sebesar 1,222. Nilai regresi dari *Punishment (X₁)* sebesar 0,409, nilai regresi dari Waktu Kerja (X₂) sebesar 0,280, dan nilai dari Beban Kerja (X₃) sebesar 0,443. Maka berdasarkan hal tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$Y = 1,222 + 0,443X_1 + 0,280X_2 + 0,409X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak di anggap, baik pada *Punishment (X₁)*, variabel Waktu Kerja (X₂), maupun ada variabel Beban Kerja (X₃), maka Stres Kerja (Y) telah memiliki nilai sebesar 1,222. Artinya tanpa *punishment*, waktu kerja, dan beban kerja tingkat stres kerja karyawan telah ada sebesar 1,222.

- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel *Punishment* (X_1) sebesar 1 satuan, maka Stres Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,409 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa *punishment* berpengaruh positif terhadap stres kerja. Sehingga peningkatan terhadap *punishment* akan turut meningkatkan stres kerja, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan *punishment* akan menurunkan stres kerja pula.
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Waktu Kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka Stres Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,280 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa waktu kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Sehingga peningkatan terhadap waktu kerja akan turut meningkatkan stres kerja, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan waktu kerja akan menurunkan stres kerja pula.
- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Beban Kerja (X_3) sebesar 1 satuan, maka Stres Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,443 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Sehingga peningkatan terhadap beban kerja akan turut meningkatkan stres kerja, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan beban kerja akan menurunkan stres kerja pula.

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda di atas, diketahui bahwa bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Stres Kerja (Y) adalah variabel Beban Kerja (X_3). Hal ini didasarkan karena variabel bebas Beban Kerja (X_3) memiliki nilai regresi yang paling besar yaitu sebesar 0,409, lalu diikuti oleh variabel bebas *Punishment* (X_1) yang memiliki nilai regresi sebesar 0,443, dan terakhir variabel bebas Waktu Kerja (X_2) sebesar 0,280. Sehingga

dapat disimpulkan beban kerja merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi stres kerja karyawan.

7. Uji Hipotesis

Dalam analisis dan melakukan pengujian hipotesis, maka data diolah dengan alat bantu statistik yaitu *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.0. Data-data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan uji t (parsial) dan uji F (simultan).

a. Uji-t (Uji Parsial)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen *Punishment* (X_1), Waktu Kerja (X_2), dan Beban Kerja (X_3) terhadap variabel dependen Stres Kerja (Y).

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Hasil uji-t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.27 berikut:

Tabel 4.27. Hasil Uji-t

<i>Coefficients^a</i>			
Model		t	Sig.
1	<i>(Constant)</i>	1,007	,317
	<i>Punishment</i> (X_1)	4,316	0,000
	Waktu Kerja (X_2)	2,880	0,005
	Beban Kerja (X_3)	5,445	0,000
a. Dependent Variable : Stres Kerja (Y)			

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji-t pada tabel di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1) Pengaruh *Punishment* (X_1) terhadap Stres Kerja (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel *Punishment* (X_1) sebesar 4,316, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,985 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 4,316 lebih besar dari 1,985. Nilai signifikan t dari variabel *Punishment* (X_1) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *Punishment* (X_1) terhadap Stres Kerja (Y).

2) Pengaruh Waktu Kerja (X_2) terhadap Stres Kerja (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Waktu Kerja (X_2) sebesar 2,880, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,985 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 2,880 lebih besar dari 1,985. Nilai signifikan t dari variabel Waktu Kerja (X_2) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,005 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Waktu Kerja (X_2) terhadap Stres Kerja (Y).

3) Pengaruh Beban Kerja (X_3) terhadap Stres Kerja (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Beban Kerja (X_3) sebesar 5,445, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,985 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 5,445 lebih besar dari 1,985. Nilai signifikan t dari variabel Beban Kerja (X_3) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak H_0 dan terima H_a .

Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Beban Kerja (X_3) terhadap Stres Kerja (Y).

b. Uji-F (Uji Simultan)

Setelah pengujian secara parsial (uji-t) maka selanjutnya menentukan pengujian secara simultan/simultan atau disebut uji-F. Dalam uji-F ini bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel *Punishment* (X_1), Waktu Kerja (X_2), dan Beban Kerja (X_3) terhadap variabel dependen Stres Kerja (Y). Hasil pengujian hipotesis penelitian secara simultan dapat dilihat pada Tabel 4.28 berikut:

Tabel 4.28. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	4118,871	3	1372,957	396,313	0,000^b
	<i>Residual</i>	336,039	97	3,464		
	<i>Total</i>	4454,911	100			
a. Dependent Variable: Stres Kerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Punishment (X₁), Waktu Kerja (X₂), Beban Kerja (X₃)						

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Hasil Uji-F dengan menggunakan SPSS pada tabel di atas diketahui bahwa, nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga terima H_a dan tolak H_o .

Berdasarkan nilai F_{hitung} , besar nilai F_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 396,313. Nilai F_{hitung} ini akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , jika $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} maka terima H_a dan tolak H_o . Oleh karena itu, maka terlebih dahulu harus dicari nilai dari F_{tabel} . F_{tabel} dapat dicari dengan melihat daftar tabel F.

Untuk mendapatkan F_{tabel} , maka harus diketahui terlebih dahulu nilai dari df_1 dan df_2 . Nilai df_1 didapatkan dengan rumus:

$$df1 = k - 1$$

Sedangkan nilai $df2$ didapatkan rumus:

$$df2 = n - k$$

Di mana k adalah jumlah variabel, dan n adalah banyak sampel. Sehingga $n = 101$ dan $k = 4$. Maka:

$$df1 = k - 1 = 4 - 1 = 5$$

$$df2 = n - k = 101 - 4 = 97$$

Sehingga F_{tabel} yang dihasilkan sebesar 2,698.

Dengan diketahui nilai F_{tabel} yang sebesar 2,698, maka bandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , karena 396,313 lebih besar dari 2,698. Oleh karena itu, maka terima H_a dan tolak H_o .

Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu *Punishment* (X_1), Waktu Kerja (X_2), dan Beban Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Stres Kerja (Y).

8. Uji Determinasi (R^2)

Pengujian Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu juga, uji determinasi digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Jika determinan (R^2) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas semakin besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Derajat pengaruh variabel *Punishment* (X_1), Waktu Kerja (X_2), dan Beban Kerja (X_3) terhadap variabel Stres Kerja (Y) dapat dilihat pada hasil uji determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS berikut ini :

Tabel 4.29. Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,962 ^a	0,925	0,922	1,86127
Predictors: (Constant), Punishment (X_1), Waktu Kerja (X_2), Beban Kerja (X_3)				
b. Dependent Variable: Stres Kerja (Y)				

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Hasil uji determinasi berdasarkan tabel 4.29 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Angka *adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar 0,886 yang mengindikasikan bahwa 92,2% Stres Kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh *Punishment*, Waktu Kerja, dan Beban Kerja. Sedangkan sisanya 7,8% responden dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti konflik kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.
- b. Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,962. Nilai R ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat atau sangat erat antara *Punishment* (X_1), Waktu Kerja (X_2), dan Beban Kerja (X_3) terhadap Stres Kerja (Y). Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada *range* nilai 0,8 – 0,99. Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Tingkat keeratan variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan nilai R yang dihasilkan dapat dilihat pada tabel 4.30 berikut:

Tabel 4.30. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber : (Sugiyono, 2016 : 287)

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,962 yang berada pada *range* nilai 0,8 – 0,99, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat erat.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan dibahas pada sub-bab berikut:

1. Hipotesis H₁

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₁ yang berbunyi bahwa: “*Punishment* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap stres kerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa *punishment* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,409 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,316 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,985 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₁ yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif

menunjukkan bahwa jika *punishment* meningkat, maka stres kerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika *punishment* menurun maka stres kerja karyawan juga akan menurun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh *punishment* secara parsial terhadap stres kerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 1, yaitu perusahaan memberikan *punishment* yang lebih berat kepada karyawan jika kesalahan yang sama dilakukan, sehingga bagaimana pengaruh dari *punishment* terhadap stres kerja di PT. Aurora Indah Elektrik Medan telah terjawab.

2. Hipotesis H₂

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₂ yang berbunyi bahwa: “Waktu kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap stres kerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa waktu kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,280 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,880 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,985 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₂ yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika waktu kerja meningkat, maka stres kerja karyawan

akan meningkat, sebaliknya jika waktu kerja menurun maka stres kerja karyawan juga akan menurun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh waktu kerja secara parsial terhadap stres kerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 2, yaitu karyawan sering lalai dan kurang memahami sepenuhnya pekerjaan yang akan dilaksanakan, sehingga bagaimana pengaruh dari waktu kerja terhadap stres kerja di PT. Aurora Indah Elektrik Medan telah terjawab.

3. Hipotesis H₃

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₁ yang berbunyi bahwa: “Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap stres kerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,443 dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,445 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,985 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₃ yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika beban kerja meningkat, maka stres kerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika beban kerja menurun maka stres kerja karyawan juga akan menurun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja secara parsial terhadap stres kerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 3, yaitu perusahaan memberikan target pekerjaan yang terlalu sulit untuk diselesaikan karyawan, sehingga bagaimana pengaruh dari beban kerja terhadap stres kerja di PT. Aurora Indah Elektrik Medan telah terjawab.

4. Hipotesis H₄

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₃ yang berbunyi bahwa: “*Punishment*, waktu kerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap stres kerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa *punishment*, waktu kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap stres kerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 396,313 sedangkan F_{tabel} yang dimiliki hanya sebesar 2,698 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₄ yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan *punishment*, waktu kerja, dan beban kerja akan menyebabkan meningkatnya stres kerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan secara bersamaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh *punishment*, waktu kerja, dan beban kerja secara simultan terhadap stres kerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah poin nomor 4, yaitu: tuntutan tugas, punishment, dan tekanan waktu kerja karena deadline pekerjaan memberikan tekanan yang besar kepada karyawan, sehingga mengetahui bagaimana pengaruh dari *punishment*, waktu kerja, dan beban kerja secara simultan terhadap stres kerja di PT. Aurora Indah Elektrik Medan telah terjawab.

Hasil penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa nilai *mean* (rerata) tertinggi dari variabel Stres Kerja yang dimiliki ada pada pernyataan “Karyawan merasa beban pekerjaannya terlalu tinggi dan tidak sebanding dengan jabatan yang dipegang” di mana nilai *mean* yang dimiliki sebesar 4,2772. Ini menunjukkan bahwa sebagian dari karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan merima beban pekerjaan yang tinggi dan tidak sesuai dengan jabatan yang mereka duduki. Beban kerja ini menjadi faktor kuat dalam meningkatkan stres kerja karyawan. Hal ini didasari adanya tuntutan dari perusahaan agar beban kerja tersebut diselesaikan sebelum *deadline* yang telah ditetapkan. Adanya beban kerja yang tinggi dan *deadline* tugas yang dekat memberikan rasa khawatir bagi karyawan. Kekhawatiran ini menimbulkan tekanan yang besar sehingga berdampak kepada stres kerja karyawan.

Hal ini terbukti dengan hasil regresi linear berganda yang menunjukkan bahwa beban kerja menjadi faktor yang paling dominan mempengaruhi stres kerja, kemudian disusul dengan *punishment* dan waktu kerja. Hal ini

menunjukkan bahwa sebenarnya beban kerja tinggi yang menyebabkan stres kerja karyawan, jika saja beban kerja tersebut sedikit dikurangi hingga sesuai dengan kemampuan karyawan, maka kekhawatiran karyawan atas beban kerja tersebut berkurang sehingga kemungkinan terjadinya stres kerja juga berkurang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik dengan nilai regresi sebesar 0,409, t_{hitung} sebesar 4,316, dan signifikan 0,000.
2. Waktu kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik dengan nilai regresi sebesar 0,280, t_{hitung} sebesar 2,880, dan signifikan 0,005.
3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik dengan nilai regresi sebesar 0,443, t_{hitung} sebesar 5,445, dan signifikan 0,000.
4. *Punishment*, waktu kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik dengan nilai signifikan 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 396,313.

B. Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang dapat peneliti ajukan, yaitu:

1. Disarankan bagi perusahaan untuk mempertahankan kebijakan perusahaan untuk segera memberikan hukuman terhadap setiap kesalahan yang dilakukan karyawan. Disarankan juga agar perusahaan memperhatikan pemberian kesempatan kepada karyawan untuk menjelaskan kesalahan yang

telah dilakukan agar ditingkatkan. Solusi yang dapat dilakukan untuk mengurangi stres kerja dengan *punishment* adalah memberikan sedikit keringanan terhadap *punishment* yang diterapkan perusahaan. Disarankan perusahaan mengevaluasi ulang semua bentuk hukuman yang berlaku saat ini, melakukan berbagai perubahan bagi perusahaan agar hukuman tersebut tidak lagi memberikan kekhawatiran dan ketakutan berlebih bagi karyawan sehingga mengurangi stres kerja yang terjadi

2. Disarankan bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang selalu menetapkan target lebih cepat dari deadline tugas yang diberikan. Disarankan juga bagi perusahaan untuk memperhatikan karyawan yang membuat daftar pekerjaan yang akan diselesaikan setiap harinya agar segera ditingkatkan. Solusi yang dapat diterapkan untuk mengurangi stres kerja melalui waktu kerja adalah dengan mengurangi kebijakan lembur karyawan yang saat ini hampir terjadi setiap hari dan bersifat wajib. Lembur kerja dapat diperlunak dengan tidak bersifat tidak wajib dan tidak dilakukan setiap hari, mungkin seminggu hanya dua kali. Sehingga karyawan memiliki waktu luang yang lebih panjang untuk beristirahat atau melakukan *refreshing*.
3. Disarankan bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang tidak merasa sangat kelelahan akibat target pekerjaan yang diberikan perusahaan. Disarankan juga bagi perusahaan untuk memperhatikan batas waktu yang diberikan perusahaan untuk menyelesaikan target pekerjaan sangat cepat agar segera diperbaiki. Solusi yang dapat diterapkan untuk mengurangi stres kerja melalui beban kerja adalah dengan mengurangi beban pekerjaan

karyawan. Dimana terget pekerjaan yang harus diselesaikan dapat dikurangi kuantitasnya atau ditambah *deadline* waktunya, sehingga karyawan tidak lagi khawatir tidak mampu menyelesaikan beban pekerjaan tersebut dan berdampak terhadap berkurangnya tekanan dan stres kerja yang terjadi.

4. Disarankan bagi perusahaan untuk mempertahankan pemberian pengembangan karir untuk karyawan untuk menduduki posisi yang lebih baik. Disarankan juga bagi perusahaan untuk memperhatikan karyawan yang tidak pernah terlibat dalam pengambilan keputusan oleh perusahaan. Penelitian telah terbukti menunjukkan bahwa beban kerja menjadi faktor yang paling dominan mempengaruhi stres kerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik. Oleh karena itu solusi yang dapat dilakukan untuk mengurangi stres kerja karyawan adalah dengan mengutamakan pada aspek pengurangan beban kerja karyawan dalam rangka mengurangi stres kerja yang terjadi di perusahaan. Jika beban kerja berkurang, maka akan memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap berkurangnya stres kerja karyawan dibandingkan dengan pengurangan waktu kerja dan pengurangan hukuman.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Masyhud. (2016). *Manajemen Risiko: Strategi Perbankan dan Dunia Usaha. Menghadapi Tantangan Globalisasi Bisnis*. Jakarta; PT Raja Grafindo Persada.
- Atkinson, Rita L. (2010). *Pengantar Psikologi. Jilid 2. Diterjemahkan oleh : Widjaja Kusuma*. Tangerang; Interkasara.
- Ahmad, R. (2019). ANALISIS KUALITAS SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA WAMPU STABAT. *Jurnal Manajemen Bisnis (JMB)*, 31(1), 15-21.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Aspan, H., E.S. Wahyuni, A. Prabowo, A.N. Zahara, I.N. Sari, Mariyana. (2020). "Individual Characteristics and Job Characteristics on Work Effectiveness in the State-Owned Company: the Moderating Effect of Emotional Intelligence". *International Journal of Innovation, Creativity and Change (IJICC)*, Volume 13 Issue 6, pp. 761-774.
- Aspan, H. (2020). "The Role of Notaries in the Registration of the Establishment of Commanditaire Vennootschap (CV) through the Business Entity Administration System". *Scholar International Journal of Law, Crime, and Justice*, e-ISSN 2617-3484, Volume 3 Issue 12, pp. 463-467
- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). "Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat". *Jurnal Soumatara Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Aurelya. (2011). *Sumber Daya Manusia*. Surabaya; Univ. Negeri Surabaya.
- Darmawan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung; Remaja Rosdakarya.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2016). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Rineka Cipta
- Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani, (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit BPFE

- Hariandja, MARIHOT TUA EFENDI. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo
- Hasibuan, MALAYU S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrawan, M. I. (2019). PENGARUH ETIKA KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI KECAMATAN BINJAI SELATAN. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Kokasih, Dian. (2009). *Pengantar Manajemen. Edisi 1*. Jakarta; Kencana Predana Media Group
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, MARIHOT. Pakpahan, Manuntun. (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Munandar, A.S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nasution, A. P., & Malikhah, I. (2021). IDENTIFIKASI STRATEGI KEBERHASILAN LAYANAN E-GOVERNMENT DI KOTA MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 11(2), 38-45.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Nitisemito, Alex S. (2014). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- RITONGA, H. M., PANE, D. N., & RAHMAH, C. A. A. (2020). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN EMOSIONAL TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA HONDA IDK 2 MEDAN. *JUMANT*, 12(2), 30-44.
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., ... & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar Pasir Mandoge Sub-District In North Sumatera. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9).

- Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta; Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P dan Tomothy A. Judge. (2012). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Jakarta; PT. Macan Jaya Cemerlang.
- Rusiadi., Nur Subiantoro., Rahmat Hidayat. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kedua*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. P. (2016). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta; PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, Wiratna. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Sule, E. T., dan Saefullah, K. (2010). *Pengantar Manajemen. Edisi 1*. Jakarta; Kencana Predana Media Group
- Sunyoto, Ashar Munandar. (2011), *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta; Universitas Indonesia (UI-Press).
- Su'ud, Ahmad. (2017). *Ekonomi Mikro*. Bandung; Alfabeta
- Tirtaatmidjaja, M.H, (2010). *Pokok-pokok Hukum Peniagaan*. Jakarta; Rineka Cipta.

JURNAL

- Andini, F. (2015). *Risk Factory of Low Back Pain in Workers. J Majority*. Vol.4. No.1.

SKRIPSI

- Tanjung, Andika Saputra. (2016). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pelayanan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan*. Medan; USU