

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. SEMEN TONASA (PERSERO)
PANGKEP**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**



Disusun dan Diajukan Oleh :

**HERMITA
A211 07 016**

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2011**

ABSTRAK

HERMITA. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep* (dibimbing oleh Nurdjannah Hamid dan Fahrina Mustafa).

Penelitian ini bertujuan menganalisis faktor individu, faktor kelompok, dan faktor organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep dan mengetahui faktor yang paling signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep.

Sampel menggunakan teknik probabilitas dengan cara random sampling (Metode sampel acak sederhana), yaitu dengan menggunakan metode pemilihan sampel di mana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sampel sebanyak 92 orang dari 1323 orang populasi. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan keusioner. Data dianalisis dengan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS 19.0 for windows.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor stressor individu, faktor stressor kelompok dan faktor stressor organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep sebesar 40,2 %. Faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep adalah faktor stressor kelompok sebesar 16,2%.

Kata Kunci : Stressor Individu, Stressor Kelompok, Stressor Organisasi dan Kinerja Karyawan.

**THE INFLUENCE OF WORKING STRESS TOWARD EMPLOYEE'S
PERFORMANCE AT PT. SEMEN (TONASA) PANGKEP**

HERMITA. *The influence of working stress toward employee's performance at PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep.* (Guided by Nurdjannah Hamid and Fahrina Mustafa). This research aims to analyze individual, group and organizational factors simultaneously and whether they significantly influence or not toward employee's performance at PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep. In addition, this research aims to find out which one of the factors that has the most significant influence.

In this research, the sample uses random method, where every population member has the same opportunity to be chosen as sample member. Data obtaining methods, that are used are observation, interview and questionnaire. Data is analyzed with multiple linear regression with the help of software SPSS 19.0 for windows.

The result shows that individual, group and organizational stressor factors influence to the employee's performance at PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep as high as 40,2% simultaneously and the one with the most partially significant influence toward employee's performance is group stressor factor with 16,2%.

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alunan puja puji tak terhingga kita panjatkan kepada pemilik kesempurnaan diatas segala kesmpurnaan kehadiran Allah SWT karena hanya dengan rahmat dan karunia yang dilimpahkan-Nya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir membuat skripsi, serta satu seruan pencerahan intelektual kepada Rasulullah Muhammad SAW yang telah terbukti dalm sejarah, mampu mengubah peradaban manusia dari kegelapan moral intelektual dan membawanya pada peradaban tinggi di bawah petunjuk Ilahi.

Alhamdulillah penulisan ini telah rampung tepat waktu. Penelitian yang di lakukan pada PT. Semen Tonasa (Persero) memberikan banyak pengalaman khususnya menyangkut bagaimana situasi kerja di lingkungan perusahaan. Pada kesempatan ini izinkanlah penulis mentuturkan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah meluangkan waktu dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

1. Baktiku kupersembahkan kepada kedua orang tuaku tercinta yang telah memberikan restu dan doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini. Kupersembahkan ini spesial buat ibundaku tercinta atas kasih sayangnya kepada penulis. Kakak, adik, dan seluruh Keluarga besarku.
2. Kepada Bapak Prof. Dr. Muhammad Ali, SE.,M.Si selaku Dekan, Dr. Darwis Said, SE., MSA, AK selaku Wakil Dekan I, Drs.Andi Baso Siswa Darma, M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin, dan Dr. Muh. Yunus Amar, MT selaku ketua jurusan Manajemen, atas bimbingan, dukungan, melaksanaka bantuan yang diberikan kepada penulis selama melaksanakan pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.
3. Kepada Ibu Dr. Nurdjannah Hamid, M.agr selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Fahrina Mustafa, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah banyak meluangkan waktunya, serta dengan ikhlas memberikan bimbingan, petunjuk, dan pengarahan kepada penulis.

4. Kepada Ibu Dra.Hj. Djumidah Maming, M. Si selaku Penasehat Akademik yang telah banyak meluangkan waktunya terutama dalam memberiakan bimbingan, petunjuk, dan pengarahan kepada penulis.
5. Kepada Segenap Dosen, Pegawai Jurusan, Pegawai Akademik, dan Pegawai Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin atas kebijaksanaan, ilmu pengetahuannya serta bantuan yang diberikan kepada penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi, Universitas Hasanuddin. Bapak H.M. Sobarsyah, bapak Dr. Idrus Taba atas seluruh bimbingan dan bantuannya.
6. Kepada Pimpinan dan seluruh Karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) yang telah banyak memberikan bantuannya pada saat penelitian. Bapak iswan, bapak Anwar Palindungi, bapak Sumarlatif, bapak Eldy, ibu Lut, ibu Tati, kak Dina, all crew departement pemasaran dan distribusi. Kak Astar, fahrul dan bapak Nasaruddin serta seluruh keluarga besar Semen Tonasa yang tidak dapat sy sebutkan satu-persatu.
7. Ucapan terima kasih juga buat anak Gotic-07 yang selama ini telah menjalani kuliah dari awal hingga saat ini. Buat teman-temanku, Nunu, Ija, Wilda, Eka, Erna, Selvy, Mei, Rabon, Basyirun, Sugi, Marlin, Anwar, mace Rohani dan spesial buat sahabatku Dahlia, Rini, Juli, Kiki terima kasih buat semuanya Serta seluruh keluarga besar Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.
8. Kepada seseorang yang telah banyak memberikan doa, semangat, dukungan dan motivasi terhadap penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya laporan ini dapat diselesaikan, walaupun laporan ini tidak sempurna namun semoga dapat memberi manfaat semua pihak yang membutuhkan.

Makassar,

2011

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GRAFIK	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
ABSTRAK INDONESIA	xv
ABSTRAK INGGRIS	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
1.3.1 Tujuan Penelitian	4
1.3.2 Manfaat Penelitian	4
1.4 Sistematika Penulisan	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
2.1 Penelitian Terdahulu	7
2.1.1 Tommy Meilitza	7

2.1.2	Riyani Tahir	7
2.1.3	Andi Rafika Chandra	8
2.2	Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.2.1	Pengertian MSDM	8
2.2.2	Metode Pendekatan MSDM	9
2.2.3	Fungsi MSDM	11
2.3	Konsep Stres Kerja	16
2.3.1	Pengertian Stres	17
2.3.2	Pengertian Stres Kerja	18
2.3.3	Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja	15
2.3.4	Konsekuensi Stres Kerja	26
2.3.5	Strategi Manajemen Stres Kerja	27
2.4	Konsep Kinerja Karyawan	31
2.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan	31
2.4.2	Karakteristik Pegawai Kinerja Tinggi	32
2.4.3	Pengukuran Kinerja	33
2.5	Kerangka Pikir	35
2.6	Hipotesis	35
BAB III	METODE PENELITIAN	36
3.1	Lokasi Penelitian	36
3.2	Jenis dan Sumber Data	36
3.2.1	Jenis Data	36
3.2.1	Sumber Data	37

3.3	Teknik Pengumpulan Data	37
3.4	Unit Analisis, Populasi dan Sampel	38
3.5	Pengukuran Instrumen Penelitian	40
3.6	Teknik Analisis Data	41
3.7	Pengujian Asumsi Klasik.....	42
3.7.1	Uji <i>Multikolinearitas</i>	43
3.7.2	Uji <i>Autokorelasi</i>	43
3.7.3	Uji <i>Heteroskedasitas</i>	46
3.7.4	Uji <i>Normalitas</i>	46
3.8	Pengujian Hipotesis	47
3.8.1	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	47
3.8.2	Uji F (Secara Simultan)	48
3.8.3	Uji t (Secara Parsial)	48
3.9	Defenisi Operasional Variabel	49
3.9.1	Variabel Dependent	50
3.9.2	Variabel Independent	51
BAB IV	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	57
4.1	Sejarah Singkat Perusahaan	57
4.1.1	Pabrik Semen Tonasa I	59
4.1.2	Pabrik Semen Tonasa II	60
4.1.3	Pabrik Semen Tonasa III	62
4.1.4	Pabrik Semen Tonasa IV	62

4.2	Visi Misi Perusahaan	64
4.2.1	Visi	64
4.2.2	Misi	64
4.2.3	Sistem Manajemen	65
4.2.4	Sistem Manajemen Mutu	65
4.2.5	Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja	66
4.3	Tujuan Perusahaan	66
4.4	Produk	69
4.5	Pemasaran	72
4.5.1	Direksi	73
4.5.2	Komisaris	78
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	83
5.1	Hasil Penelitian	83
5.1.1	Hasil Statistik Penelitian	83
5.2	Gambaran Umum Responden	84
5.2.1	Karakteristik Responden	84
5.3	Analisis dan Pembahasan	89
5.3.1	Tanggapan Responden Terhadap Faktor Stressor Individu	89
5.3.2	Tanggapan Responden Terhadap Faktor Stressor Kelompok	93
5.3.3	Tanggapan Responden Terhadap Faktor Stressor	

Organisasi	95
5.3.4 Analisis dan Pembahasan Kinerja	98
5.4 Hasil Regresi Linear Berganda	102
5.5 Hasil Pengujian Asumsi Klasik	105
5.5.1 Uji <i>Multikolinearitas</i>	105
5.5.2 Uji <i>Autokorelasi</i>	106
5.5.3 Uji <i>Heteroskedasitas</i>	107
5.5.4 Uji <i>Normalitas</i>	108
5.6 Hasil Pengujian Hipotesis	111
5.6.1 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	111
5.6.2 Hasil Uji F	112
5.6.3 Hasil Uji t	113
5.6.4 Hasil Koefisien Korelasi	115
BAB VI PENUTUP	118
6.1 Kesimpulan dan Saran	118
6.1.1 Kesimpulan	118
6.1.2 Saran	118
DAFTAR PUSTAKA	120
LAMPIRAN	xvi

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Kriteria Pengujian Autokorelasi	48
3.2 Variabel Dependen	51
3.1 Variabel Independen	55
5.1 Deskriptif Statistik	83
5.2 Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin	85
5.3 Distribusi Responden Menurut Usia	86
5.4 Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan	87
5.5 Distribusi Responden Menurut Masa Kerja	88
5.6 Tanggapan Responden Terhadap Faktor Individu	89
5.7 Tanggapan Responden Terhadap Faktor Kelompok	93
5.8 Tanggapan Responden Terhadap Faktor Organisasi	95
5.9 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja	98
5.10 Hasil Regresi Linear Berganda	102
5.11 Hasil Uji Multikolinearitas	107
5.12 Hasil Uji Korelasi	109
5.13 Koefisien Determinasi	105
5.14 Hasil Uji F	106
5.15 Hasil Uji T	107
5.16 Hasil Koefisien Korelasi	109

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Model dan Pekerjaan	18
2.2 Kerangka Pikir	35

DAFTAR GRAFIK

Grafik	Halaman
5.1 <i>Scatterplot</i>	66
5.2 <i>Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual</i>	67
5.3 <i>Histogram</i>	68

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tenaga Kerja merupakan salah satu aset yang sangat penting. Manusia yang merupakan tenaga kerja bagi perusahaan kadang kala sering diabaikan sebagai aset yang berharga. Tak jarang, perusahaan hanya menganggap bahwa tenaga kerja (karyawan) sebagai beban yang harus selalu ditekan untuk mengurangi biaya dalam produksi. Namun, itu merupakan pandangan yang kurang tepat. Karyawan merupakan satu-satunya aset yang tidak dapat digandakan dan diciplak oleh manusia lain karena pada hakekatnya tiap-tiap orang adalah makhluk unik yang diciptakan oleh Maha Pencipta dengan karakteristik yang berbeda-beda. Oleh karena itu, tenaga kerja harus selalu dijaga dan dikembangkan sehingga memberikan output yang optimal bagi perusahaan.

Pemberdayaan manusia (karyawan) merupakan salah satu upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Bagi perusahaan kelas PT. Semen Tonasa (Persero), mengelolah karyawan yang berjumlah ratusan bahkan ribuan untuk skala nasional bukan perkara yang mudah, jika dilihat dari karakteristik individu, perspektif budaya yang berbeda satu sama lain. Sehingga dibutuhkan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk mencetak kader-kader yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

PT Semen Tonasa merupakan produsen semen yang telah memproduksi dan menjual semen di dalam negeri dan luar negeri sejak tahun 1968. Dengan merk produk yang solid di kawasan timur Indonesia, perusahaan berusaha secara terus menerus mempertahankan brand image produk dengan terobosan-terobosan promosi dan strategi pemasaran dan distribusi yang optimal.

Selama empat dekade, perseroan telah tumbuh berkembang dan ikut membangun bangsa, melayani pertumbuhan sektor perumahan dan konstruksi regional dan nasional. Dan juga perseroan terus berupaya berkontribusi menciptakan akuntabilitas yang tinggi terhadap lingkungan dan bangsa. Komitmen ini akan terus dilanjutkan untuk menghasilkan kehidupan yang lebih baik bagi nusa dan bangsa di masa yang akan datang.

Perusahaan yang besar merupakan perusahaan yang dapat berdiri kokoh ditengah persaingan pasar yang semakin menglobal yang ditunjang oleh SDM (Sumber Daya Manusia) yang kompeten dibidangnya selain modal yang tak kalah pentingnya untuk dapat menggerakkan perekonomian perusahaan.

Perkembangan zaman yang semakin maju menuntut kita harus bisa beradaptasi dalam segala kondisi. Beban kerja yang semakin berat, semakin banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk dapat tetap bertahan hidup.

Karyawan sering dihadapkan dengan berbagi masalah dalam perusahaan sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat

mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres.

Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (turnover). Dalam penelitian ini variabel stres yang akan diteliti yaitu: Stres Individu (Konflik Peranan, Beban Kerja, Pengembangan Karir), Stres Kelompok (Hubungan Dalam Pekerjaan), Stres Organisasi (Struktur dan Iklim Organisasi) (Gibson: 1987). Kelima variabel tersebut, akan diteliti sehingga nantinya perusahaan bisa mengidentifikasi sumber stres mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan perlu ditangani dengan serius. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik menulis dengan judul : ***“Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep”***

1.2 Rumusan Masalah

Dalam perkembangannya, untuk memahami berbagai macam karakter karyawan dalam suatu perusahaan tidaklah mudah. Dibutuhkan pendekatan yang intensif agar kita sebagai manajer dapat mengambil tindakan yang dianggap perlu untuk mengembangkan dan mempertahankan karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti merumuskan masalah yaitu:

1. Apakah Stres Individu, Stres Kelompok dan Stres Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Tonasa (Persero) Pangkep?
2. Variabel Stres kerja manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Tonasa (Persero) Pangkep?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui variabel stres kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia industri tentang stres kerja yang ada hubungannya dengan kinerja karyawan sehingga dapat dilakukan usaha-usaha untuk mengurangi stres pada karyawan.
2. Memberikan gambaran mengenai kondisi sumber daya manusia (karyawan) yang dimiliki, sehingga apabila ada yang menjadi

kelemahan dapat diambil kebijakan yang tepat sehingga menjadi suatu kekuatan baru bagi perusahaan.

3. Menjadi bahan pertimbangan, pemikiran dan saran yang bermanfaat bagi perusahaan.
4. Dapat menjadi acuan dan bahan pembelajaran serta referensi bagi penulis lainnya yang akan melakukan penelitian dengan judul atau materi yang sama.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan yang digunakan pada penulisan proposal ini adalah sebagai berikut:

BAB I : Merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari hal-hal yang menjadi alasan yang melatarbelakangi munculnya judul penelitian, rumusan masalah, tujuan, dan kegunaan penulisan serta sistematika pembahasan.

BAB II : Merupakan penggambaran mengenai teori-teori yang menyangkut penelitian sehingga dapat dijadikan acuan dalam perumusan hipotesis. Adapun beberapa teori yang mendukung penelitian antara lain, konsep Manajemen Sumber Daya Manusia, konsep stres kerja, konsep kinerja karyawan.

BAB III : Merupakan metode penelitian yang digunakan dalam penulisan yang terdiri dari waktu dan tempat penelitian, jenis dan sumber data, identifikasi variabel penelitian dan pengukuran, populasi dan sampel penelitian,

metode pengumpulan data, teknik analisis data, dan definisi operasional variabel dan kerangka pikir.

BAB IV : Merupakan gambaran umum perusahaan yang meliputi sejarah singkat, visi dan misi perusahaan, dan struktur organisasi.

BAB V Merupakan bab pembahasan dan hasil penelitian yang meliputi analisis stres kerja, analisis kinerja karyawan, analisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB VI : Merupakan bab kesimpulan dan saran yang membahas mengenai kesimpulan terhadap analisis yang dapat diambil oleh penulis dan saran yang diberikan penulis untuk perusahaan sebagai objek penelitian terkait kesimpulan hasil analisis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

2.1.1 Tommy Meilitza (2009)

Tommy Meilitza melakukan penelitian mengenai stres kerja dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

Penelitian ini dilakukan dengan sampel ditentukan dengan cara acak sebanyak 60 orang yang merupakan karyawan ATC Makassar Air Traffic Service Center PT. Angkasa Pura I, pada tahun 2009. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa faktor stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ATC MATSC. Secara Parsial faktor yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan ATC MATSC adalah faktor stress yang disebabkan oleh faktor individual.

2.1.2 Riyani Tahir (2007)

Riyani Tahir melakukan penelitian mengenai “Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Luar Biasa”

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel 79 orang yang semuanya guru sebagai responden. Pengambilan sampel di Sekolah Luar Biasa Pembina Tingkat Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian yang diperoleh:

- a. Terdapat pengaruh langsung stress kerja terhadap kinerja

- b. Ada hubungan antara stres berdasarkan tiga faktor (faktor individual, organisasional, psikologis) dengan kinerja guru SLB.
- c. Hubungan positif dan signifikan antara stress kerja yang disebabkan oleh faktor individual terhadap kinerja guru SLB.

2.1.3 Andi Rafika Chandra Alida (2011)

Melakukan penelitian yang bertujuan menganalisis faktor situasional dan faktor individual secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Koko Jaya Prim dan mengetahui faktor yang paling signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Koko Jaya Prima.

Sampel menggunakan metode purposive sampling yaitu dengan memilih langsung semua bagian customer service dengan beberapa kantor cabang sebanyak 30 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Data dianalisis dengan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS 15.0 for windows.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor situasional dan faktor individual secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Koko Jaya Prima sebesar 80.4%. Faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Koko Jaya Prima adalah faktor individu sebesar 64.6%.

2.2 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Stres kerja mungkin paling sering dialami oleh kebanyakan karyawan tapi secara sadar atau tidak itu sangat bisa mempengaruhi performa karyawan dalam bekerja. Dalam perusahaan, bagian HRD (Human Resource Departement) atau personalia memiliki andil yang paling besar dalam memberikan perhatian yang khusus bagi karyawannya. Namun sebelum membahas lebih lanjut, penulis akan membahas lebih dahulu mengenai pengertian manajemen, kemudian membahas pengertian manajemen sumber daya manusia itu sendiri.

Drs. Malayu S. P. Hasibuan (2006:6) mendefinisikan manajemen sebagai “Ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Manajemen ini terdiri dari 6 unsur (6M) yaitu: *men, money, methode, materials, machines, dan market*. Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu ilmu manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *men power management*. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Husein Umar (2005:3) yaitu: “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia, yang bertugas mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya”.

Berdasarkan pengertian di atas, jelas bahwa manajemen secara garis besar menitikberatkan pada aspek manusia dalam hubungan kerja dengan tidak melupakan faktor lainnya. Sedangkan, Manajemen Sumber Daya Manusia menitikberatkan pada bagaimana mengelola karyawan sebagai aset utama perusahaan karena keberhasilan perusahaan tergantung dari kinerja efektif dari karyawan itu sendiri.

2.2.2 Metode Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam mempelajari Manajemen Sumber Daya Manusia ada tiga pendekatan yang dapat dilakukan Malayu S.P. Hasibuan (2006:16), yaitu:

1. Pendekatan Mekanis

Mekanisasi merupakan proses penggantian peranan tenaga kerja manusia dengan mesin untuk menjalankan pekerjaan. Pendekatan mekanis ini menitikberatkan analisisnya kepada spesialisasi, efektivitas, standardisasi, dan memperlakukan karyawan sama halnya dengan mesin. Keuntungan spesialisasi ini, pekerja semakin terampil dan efektivitas semakin besar. Kelemahannya, pekerjaan membosankan karyawan, mematikan kreativitas, dan kebanggaan karyawan atas pekerjaannya akan semakin berkurang.

2. Pendekatan Paternalis

Pada pendekatan paternalis, manajer dalam pengarahan bawahannya bertindak seperti bapak terhadap anaknya. Para bawahan diperlakukan dengan baik, fasilitas-fasilitas diberikan, dan bawahan dianggap anak-anaknya.

Pendekatan ini menyebabkan karyawan menjadi manja, malas sehingga produktivitas menjadi menurun. Kondisi yang memberikan kebebasan terhadap karyawan akan berdampak negatif bagi perusahaan apabila tidak ada harmonisasi yang terjalin antara atasan dan bawahan. Dari kondisi tersebut, pendekatan sistem sosial hadir guna memberikan penjelasan mengenai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan berbagai aspek yang ada dalam perusahaan.

3. Pendekatan Sistem Sosial.

Pendekatan sistem sosial ini memandang bahwa organisasi atau perusahaan adalah suatu sistem yang kompleks yang beroperasi dalam lingkungan yang kompleks. Manajer menyadari dan mengakui bahwa tujuan organisasi atau perusahaan akan tercapai jika tercipta lingkungan yang harmonis yang akan melahirkan kerjasama yang baik antara pihak atasan dan pihak bawahan dalam suatu organisasi. Pemikiran ini didasari oleh adanya saling ketergantungan, interaksi, dan keterkaitan antara sesama karyawan.

Setiap sistem senantiasa berkaitan, baik dengan sebuah sistem yang lebih luas dan lebih tinggi tingkatannya, maupun dengan subsistem sendiri yang mewakili integrasi berbagai sistem dari berbagai tingkatan yang lebih rendah. Perusahaan akan tumbuh dan berkembang jika sistem sosial terintegrasi dalam satu sistem yang harmonis serta berinteraksi dengan baik.

Pendekatan sistem sosial ini hendaknya menekankan kepada kesadaran atas tugas dan tanggung jawab setiap individu maupun kelompok yang didasari oleh sebuah pemahaman bersama dari sebuah sistem nilai sehingga kinerja karyawan lebih optimal.

2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Setelah melihat uraian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), terlihat bahwa MSDM memiliki tiga aspek utama. Hal tersebut meliputi, Husein Umar (2005: 45):

1. Fungsi Manajerial dari Manajemen Sumber Daya Manusia
2. Fungsi Operasional dari Manajemen Sumber Daya Manusia
3. Peranan dan kedudukan Manajemen Sumber Daya manusia

Berikut pengertian dan cakupan fungsi-fungsi tersebut :

1. Fungsi Manajerial dari Manajemen Sumber daya Manusia

Fungsi Manajerial adalah fungsi yang mempunyai wewenang kepemimpinan terhadap sumber daya manusia lain. Dalam hal ini direktur, kepala bagian, atau supervisor adalah orang-orang yang mempunyai posisi manajerial yang menjalankan fungsi-fungsi dari manajemen yang merupakan suatu proses kegiatan yang didalamnya terdiri atas proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap karyawan pada suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Kelima fungsi ini merupakan suatu

sistem yang saling terkait dan berlangsung secara terus-menerus.

Masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Perencanaan yaitu usaha untuk memikirkan dan menetapkan sebelumnya tentang apa yang akan ditempatkan guna mengurus suatu hasil yang diinginkan. Jadi, jelaslah disini bahwa betapa besarnya peranan perencanaan dalam manajemen. Lebih jauh lagi, Manajemen Sumber Daya Manusia akan membantu pencapaian tujuan organisasi karena dengan adanya perencanaan sumber daya manusia akan melancarkan aktivitas perusahaan secara efektif dan efisien
- b. Pengorganisasian yaitu rangkaian usaha pengelompokan kegiatan-kegiatan yang diwadahkan dalam unit kerja untuk melaksanakan rencana dan menetapkan hubungan antarunit kerja secara horisontal dan vertikal. Perlu diingat bahwa dalam fungsi ini, orang-orang ditempatkan dalam setiap unit tertentu adalah mereka yang mempunyai kemampuan pada bidang tersebut agar tugas diberikan dapat tercapai seperti perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya.
- c. Penyusunan adalah fungsi manajemen berupa penyusunan sumber daya manusia pada suatu organisasi, dimulai dari perekrutan tenaga kerja, pengembangan sampai pada usaha agar setiap karyawan dapat memberi daya guna maksimal

bagi organisasi. Jadi, fungsi penyusunan ini adalah suatu usaha untuk mengisi, memilih, dan menyusun sumber daya manusia dalam struktur yang telah dibentuk pada tahap pengorganisasian.

- d. Pengarahan yaitu fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha memberikan bimbingan, saran, perintah, dan pengarahan kepada sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya masing-masing agar tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik dan terarah pada tujuan yang telah ditetapkan.
- e. Pengawasan yaitu rangkaian usaha pengawasan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap seluruh pelaksanaan kegiatan organisasi untuk menjamin agar setiap pekerjaan berlangsung sesuai dengan rencana, dalam arti jika terjadi penyimpangan segera diambil langkah-langkah konkret.

Berdasarkan langkah-langkah tersebut, pihak manajemen dapat diartikan suatu usaha untuk mencapai suatu tujuan melalui penggunaan sumber daya manusia yang dimiliki untuk saling bekerja sama dan berinteraksi antara satu dengan yang lain. Hal ini membuktikan bahwa manajemen tidak akan terlaksana tanpa adanya sumber daya manusia.

2. Fungsi Operasional dari Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Operasional adalah fungsi yang tidak memiliki wewenang perintah melainkan hanya menerima tugas dan menjalankan dibawah pengawasan fungsi manajerial. Fungsi-fungsi tersebut masing-masing telah dijelaskan, selanjutnya akan diuraikan tentang fungsi kedua dari Manajemen Sumber Daya Manusia tersebut yang meliputi meliputi :

- a. Fungsi Pengadaan (*Procurement*) yaitu fungsi untuk memperoleh tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Yang terpenting disini adalah kualitas sumber daya manusia yang diterima sesuai dengan kebutuhan akan tugas yang hendak dilaksanakan.
- b. Fungsi Pengembangan (*Development Function*) adalah suatu fungsi yang berusaha untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang sudah diterima. Hal ini perlu diperhatikan mengingat tidak semua sumber daya manusia yang diterima oleh perusahaan, sekaligus terampil untuk menyelesaikan tugas serta memiliki disiplin kerja sebagaimana yang diharapkan. Perubahan teknologi dan lingkungan organisasi merupakan aspek penting yang menuntut manajer agar mengembangkan kemampuannya secara terus-menerus, khususnya dalam bidang manajemen.

- c. Pemberian Balas Jasa (*Compensation Function*) adalah usaha untuk menghargai usaha karyawan terutama secara nyata menunjukkan hasil keringat yang baik berdasarkan penilaian yang objektif. Pemberian balas jasa yang tidak adil atau tidak merata akan menyebabkan rendahnya motivasi bagi karyawan yang pada akhirnya menyebabkan turunnya kinerja disebabkan mereka kurang diperlakukan secara adil oleh pimpinan sehingga menjadi malas dan tidak rela menyumbangkan segala potensi yang dimilikinya secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.
- d. Fungsi Integrasi (*Integration Function*) adalah usaha untuk menyelaraskan antara tujuan perusahaan dengan tujuan individu maupun kelompok yang ada dalam organisasi. Pentingnya fungsi ini mengingat motivasi setiap individu untuk bergabung dalam perusahaan dengan tujuan individu atau kelompok yang ada dalam suatu perusahaan bervariasi sehingga perlu untuk diselaraskan. Bila dijalankan dengan baik, fungsi ini dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan.
- e. Fungsi Pemeliharaan (*Maintenance Function*), yaitu usaha untuk sedapat mungkin memperbaiki kondisi-kondisi kerja sehubungan dengan kelima fungsi operasional dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.

f. Fungsi Separasi (*Separation Function*) merupakan fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia yang terakhir. Jika fungsi pertama adalah pengadaan pekerja, fungsi ini adalah sebaliknya yaitu menyangkut pada fungsi pemberhentian atau memberi *pension* kepada pekerja yang sudah ada demi mempertahankan kinerja perusahaan

Berkaitan dengan uraian diatas, baik fungsi manajerial maupun fungsi operasional menunjukkan bahwa keduanya merupakan suatu sistem yang tidak dapat terpisahkan. Kedua sistem ini harus dapat dijalankan dan dikembangkan secara selaras agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien.

3. Peranan dan kedudukan Manajemen Sumber Daya Manusia

Hingga saat ini belum ada perusahaan yang mampu melaksanakan tugas-tugasnya tanpa memerlukan sumber daya manusia. Terdapat kecenderungan bahwa semakin besar suatu perusahaan, semakin besar pula kebutuhan sumber daya manusianya. Hal ini dapat kita lihat dalam praktik dunia bisnis. Walaupun suatu perusahaan sudah menggunakan mesin yang berteknologi tinggi, modern, serta otomatis, perusahaan tetap saja membutuhkan sumber daya manusia yang terampil dalam jumlah yang harus memadai.

Sumber daya manusia yang terampil hanya akan didapatkan jika perusahaan mau bertanggung jawab untuk

mengembangkan para pekerjanya dengan melaksanakan aktivitas yang mendukung peningkatan kompetensi karyawan.

2.3 Konsep Stres Kerja

Kenyataan yang menunjukkan bahwa dewasa ini perkembangan yang semakin pesat di seluruh aspek kehidupan. Tingginya biaya hidup, semakin beratnya persaingan serta tuntutan hidup yang semakin meningkat dapat mengakibatkan stres kerja. Stres merupakan hasil dari interaksi antara tugas pekerjaan dengan individu-individu yang melaksanakan pekerjaan itu. Stres dalam hal ini adalah suatu keadaan ketidak seimbangan di dalam diri individu yang bersangkutan, yang sering tercermin dari gejala-gejala seperti tak bisa tidur, keringat berlebihan, gugup, atau sikap lekas marah. Apakah ketegangan itu bersifat positif atau negatif tergantung pada tingkat toleransi individu yang bersangkutan.

Orang memberikan reaksi yang berbeda terhadap situasi yang dari luar nampaknya menyebabkan tuntutan fisik dan psikologis yang sama. Beberapa individu menanggapi secara positif sebagai motivasi dan tanggung jawab yang ditingkatkan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan. Individu lain menanggapi negatif, malahan mencari jalan keluar lain seperti alkoholik dan menggunakan obat-obat yang salah. Sehingga sangat diperlukan perhatian khusus bagi perusahaan berupaya mengadakan program untuk menangani pekerjaan yang menyebabkan stres.

Masalah-masalah tentang stres kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stres yang terjadi di lingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya. Di dalam membicarakan stres kerja ini perlu terlebih dahulu mengerti pengertian stres secara umum.

2.3.1 Pengertian Stres

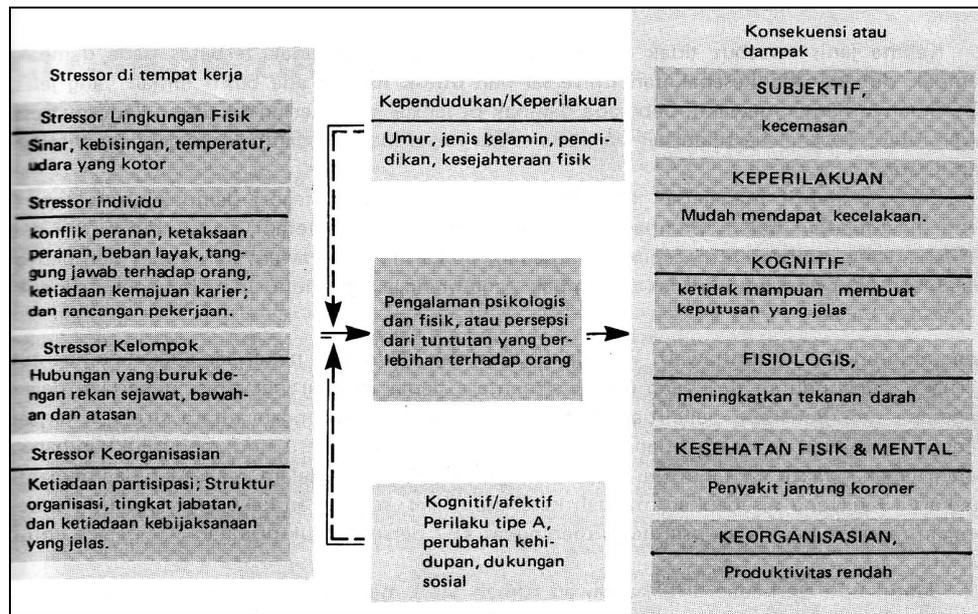
Menurut Gibson Ivancevich (1985: 204), “Stres sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perdebatan individual dan / atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang”.

Defenisi tersebut melukiskan stres dalam suatu gambaran yang lebih negatif. Akan tetapi, tidak semua stres bersifat negatif. Stres yang positif, dikemukakan oleh Dr. Hans Selye, ialah *eustress* (dari bahasa Yunani *eu*, yang berarti baik, sebagai *euphoria*) yang mendorong dalam pengertian positif. *Eustress* diperlukan dalam kehidupan kita karena akan memberikan motivasi kearah yang lebih baik.

Kondisi lingkungan yang khas sebagai sumber yang potensial terjadinya stres. Kondisi semacam itu disebut penekan (*stressor*). Stres sangat mungkin dialami atau tidak oleh seseorang tergantung pada karakteristik orang yang bersangkutan.

Gambar 2.1

Stres dan Pekerjaan : Sebuah Model Kerja



Sumber: A managerial Perspective (Glenview, III: Scott, Foresman, 1980) dalam Gibson (1987: 2070)

2.3.2 Pengertian Stres Kerja

Gibson (1987:203) mengemukakan bahwa stres kerja dikonseptualisasikan dari beberapa titik pandang, yaitu :

1. Stres sebagai stimulus

Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stresor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu.

2. Stres sebagai tanggapan (respon)

Stres sebagai tanggapan (respon) merupakan tanggapan fisiologis atau psikologis seseorang terhadap lingkungan penekan (stressor), di mana penekan adalah kejadian eksteren atau situasi yang secara potensial mengganggu.

3. Stres sebagai stimulus-respon

Stres sebagai pendekatan stimulus-respon merupakan konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

2.3.3 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Gibson (1987: 207), ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan (Stressor) di tempat kerja, stressor tersebut yaitu :

1. Stressor Lingkungan Fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.
2. Stressor Individu berupa Konflik peranan, ketaksamaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.
3. Stressor Kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.

4. Stressor Keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

Selain itu menurut Hurrell (dalam Munandar, 2001: 381-401), faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres dapat dikelompokkan ke dalam lima kategori besar yaitu:

1. Faktor-faktor Intrinsik dalam Pekerjaan

Termasuk dalam kategori ini ialah tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik misalnya faktor kebisingan. Sedangkan faktor-faktor tugas mencakup: kerja malam, beban kerja, dan penghayatan dari resiko dan bahaya.

- a. Tuntutan fisik : kondisi fisik kerja mempunyai pengaruh fatal terhadap fisik dan psikologis diri seorang tenaga kerja. Kondisi fisik dapat merupakan pembangkit stres (stressor). Suara bising selain dapat menimbulkan gangguan sementara atau tetap pada alat pendengaran kita, juga dapat merupakan sumber stres yang menyebabkan peningkatan dari kesiagaan dan ketidakseimbangan psikologis kita.

- b. Tuntutan tugas : penelitian menunjukkan bahwa shift / kerja malam merupakan sumber utama dan stres bagi para pekerja pabrik (Monk & Tepas dalam Munandar, 2001: 383-389). Para pekerja shift malam lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut daripada para pekerja

pagi atau siang dan dampak dari kerja shift terhadap kebiasaan makan yang mungkin menyebabkan gangguan pada perut. Beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres.

2. Peran Individu dalam Organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Namun demikian tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masaiah. Kurang baik berfungsinya peran, yang merupakan pembangkit stres yaitu meliputi: konflik peran dan ketaksaan peran (role ambiguity).

a. Konflik Peran

Konflik peran akan timbul jika seorang tenaga kerja mengalami pertentangan. Pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggung jawab yang ia miliki berupa:

- Tugas-tugas yang harus ia lakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya.

- Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya.
- Pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya.

b. Ketaksaan peran

Seorang pekerja yang tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan ketaksaan berupa:

- Kesamaran tentang tanggung jawab.
- Ketidakjelasan tentang prosedur kerja.
- Kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain.
- Kurang adanya balikan, atau ketidakpastian tentang produktifitas kerja.

Menurut Kahn, dkk (dalam Munandar, 2001: 392), stres yang timbul karena ketidakjelasan sasaran akhirnya mengarah ketidakpuasan pekerjaan, kurang memiliki kepercayaan diri, rasa tak berguna, rasa harga diri menurun, depresi, motivasi

rendah untuk bekerja, peningkatan tekanan darah dan denyut nadi, dan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan.

3. Pengembangan Karir

Unsur-unsur penting pengembangan karir berupa:

- Peluang untuk menggunakan keterampilan jabatan sepenuhnya.
- Peluang mengembangkan keterampilan yang baru.
- Penyuluhan karir untuk memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karir.

Pengembangan karir merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih, dan promosi yang kurang.

a. *Job Insecurity*

Perubahan-perubahan lingkungan menimbulkan masalah baru yang dapat mempunyai dampak pada perusahaan. Reorganisasi dirasakan perlu untuk dapat menghadapi perubahan lingkungan dengan lebih baik. Sebagai akibatnya ialah adanya pekerjaan lama yang hilang dan adanya pekerjaan yang baru. Dapat terjadi bahwa pekerjaan yang baru memerlukan keterampilan yang baru. Setiap reorganisasi menimbulkan ketidakpastian pekerjaan, yang merupakan sumber stres yang potensial.

b. *Over dan Under-promotion*

Pola pertumbuhan organisasi industri berbeda-beda. Salah satu akibat dari proses pertumbuhan ini ialah tidak adanya kesinambungan dari mobilitas vertikal dari para tenaga kerjanya. Peluang dan kecepatan promosi tidak sama setiap saat. Dalam pertumbuhan organisasi yang cepat, banyak kedudukan pimpinan memerlukan tenaga, dalam keadaan sebaliknya, organisasi terpaksa harus mcmperkecil diri, tidak ada peluang untuk mendapatkan promosi, malahan akan timbul kecemasan akan kehilangan pekerjaan. Peluang yang kecil untuk promosi, baik karena keadaan tidak mengizinkan maupun karena dilupakan, dapat merupakan pembangkit stres bagi tenaga kerja yang merasa sudah waktunya mendapatkan promosi. Perilaku yang mengganggu, semangat kerja yang rendah dan hubungan antarpribadi yang bermutu rendah, berkaitan dengan stres dari kesenjangan yang dirasakan antara kedudukannya sekarang di organisasi dengan kedudukan yang diharapkan. Sedangkan stres yang timbul karena over-promotion memberikan kondisi beban kerja yang berlebihan serta adanya tuntutan pengetahuan dan keterampilan yang tidak sesuai dengan bakatnya.

4. Hubungan dalam Pekerjaan

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah

dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan ketaksaan peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara pekerja dan ketegangan psikologis dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya (Kahn dkk, dalam Munandar, 2001:395).

5. Struktur dan Iklim Organisasi

Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlihat atau berperan serta pada dukungan sosial. Kurangnya peran serta atau partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana hati dan perilaku negatif. Peningkatan peluang untuk berperan serta menghasilkan peningkatan produktivitas, dan kesehatan mental dan fisik.

6. Tuntutan dari Luar Organisasi/Pekerjaan

Kategori pembangkit stres potensial ini mencakup segala unsur kehidupan seseorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja di dalam satu organisasi, dan dapat memberi tekanan pada individu. Isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan-keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan, semuanya dapat merupakan tekanan pada

individu dalam pekerjaannya, sebagaimana halnya stres dalam pekerjaan mempunyai dampak yang negatif pada kehidupan keluarga dan pribadi.

7. Ciri-Ciri Individu

Stres ditentukan pula oleh individunya sendiri, sejauh mana ia melihat situasi kerja sebagai sumber stres. Reaksi sejauh mana ia melihat situasinya sebagai penuh stres. Reaksi-reaksi psikologis, fisiologis, dan dalam bentuk perilaku terhadap stres adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya, mencakup ciri-ciri kepribadian yang khusus dan pola-pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai-nilai, pengalaman masa lalu, keadaan kehidupan dan kecakapan (antara lain inteligensi, pendidikan, pelatihan, pembelajaran). Dengan demikian, faktor-faktor dalam diri individu berfungsi sebagai faktor pengaruh antara rangsang dari lingkungan yang merupakan pembangkit stres potensial dengan individu. Faktor pengubah ini yang menentukan bagaimana, dalam kenyataannya, individu bereaksi terhadap pembangkit stres potensial.

a. Kepribadian

Mereka yang berkepribadian introvert bereaksi lebih negatif dan menderita ketegangan yang lebih besar daripada mereka yang berkepribadian extrovert, pada konflik peran. Kepribadian yang flexible (orang yang lebih

terbuka terhadap pengaruh dari orang lain sehingga lebih mudah mendapatkan beban yang berlebihan) mengalami ketegangan yang lebih besar dalam situasi konflik, dibandingkan dengan mereka yang berkepribadian rigid.

b. Kecakapan

Merupakan variabel yang ikut menentukan stres tidaknya suatu situasi yang sedang dihadapi, Jika seorang pekerja menghadapi masalah yang ia rasakan tidak mampu ia pecahkan, sedangkan situasi tersebut mempunyai arti yang penting bagi dirinya, situasi tersebut akan ia rasakan sebagai situasi yang mengancam dirinya sehingga ia mengalami stres. Ketidakmampuan menghadapi situasi menimbulkan rasa tidak berdaya. Sebaliknya jika merasa mampu menghadapi situasi orang justru akan merasa ditantang dan motivasinya akan meningkat.

c. Nilai dan Kebutuhan

Setiap organisasi mempunyai kebudayaan masing-masing. Kebudayaan yang terdiri dari keyakinan-keyakinan, nilai-nilai dan norma-norma perilaku yang menunjang organisasi dalam usahanya mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan internal. Para tenaga kerja diharapkan berperilaku sesuai dengan norma-norma perilaku yang diterima dalam organisasi.

2.3.4 Konsekuensi Stres Kerja

Pergerakan mekanisme pertahanan tubuh bukanlah satu-satunya yang timbul dari adanya kontak dengan stressor. Dampak stres sangat banyak dan beragam. Tentunya, beberapa di antaranya bersifat positif seperti motivasi diri, rangsangan kerja keras, meningkatnya inspirasi untuk menikmati kehidupan yang lebih baik. Akan tetapi, banyak juga stressor yang sifatnya mengganggu dan secara potensial berbahaya. Menurut Cox, dalam Gibson (1987 : 207) telah mengidentifikasi 5 jenis konsekuensi dampak stres yang potensial. Kategori yang disusun Cox meliputi :

1. Dampak Subyektif: Kecemasan, agresi, acuh, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup, masa kesepian.
2. Dampak Perilaku (Behavioral Effects): Kecenderungan mendapat kecelakaan, alkoholik, penyalahgunaan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, merokok berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati, ketawa gugup.
3. Dampak Kognitif: Ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, konsentrasi yang buruk, rentang perhatian yang pendek, sangat peka terhadap kritik, rintangan mental.
4. Dampak fisiologis: Meningkatnya kadar gula, meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, kekeringan di mulut, berkeringat, membesarnya pupil mata, tubuh panas dingin.

5. Dampak Organisasi: Keabsenan, pergantian karyawan, rendahnya produktivitas, keterasingan dari rekan sekerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya keikatan dan kesetiaan terhadap organisasi.

Kelima jenis tersebut tidak mencakup seluruhnya, juga tetapi tidak terbatas pada dampak-dampak dimana ada kesepakatan universal dan untuk hal itu ada bukti ilmiah yang jelas. Kesemuanya hanya mewakili beberapa dampak potensial yang sering dikaitkan dengan stres. Akan tetapi, jangan diartikan bahwa stres selalu menyebabkan dampak seperti yang disebutkan di atas.

2.3.5 Strategi Management Stres Kerja

Secara umum strategi manajemen stres kerja dapat dikelompokkan menjadi strategi penanganan individual, organisasional dan dukungan sosial (Margiati, 1999: 77-78) :

1. Strategi Penanganan Individual

Yaitu strategi yang dikembangkan secara pribadi atau individual. Strategi individual ini bisa dilakukan dengan beberapa cara, antara lain :

- a. Melakukan perubahan reaksi perilaku atau perubahan reaksi kognitif. Artinya, jika seorang karyawan merasa dirinya ada kenaikan ketegangan, para karyawan tersebut seharusnya rehat sejenak (*time out*) terlebih dahulu. Cara *time out* ini bisa macam-macam, seperti istirahat sejenak namun masih dalam

ruangan kerja, keluar ke ruang istirahat (jika menyediakan), pergi sebentar ke kamar kecil untuk membasuh muka air dingin atau berwudhu bagi orang Islam, dan sebagainya.

- b. Melakukan relaksasi dan meditasi. Kegiatan relaksasi dan meditasi ini bisa dilakukan di rumah pada malam hari atau hari-hari libur kerja. Dengan melakukan relaksasi, karyawan dapat membangkitkan perasaan rileks dan nyaman. Dengan demikian karyawan yang melakukan relaksasi diharapkan dapat mentransfer kemampuan dalam membangkitkan perasaan rileks ke dalam perusahaan di mana mereka mengalami situasi stres. Beberapa cara meditasi yang biasa dilakukan adalah dengan menutup atau memejamkan mata, menghilangkan pikiran yang mengganggu, kemudian perlahan-lahan mengucapkan doa. Melakukan diet dan fitness. Beberapa cara yang bisa ditempuh adalah mengurangi masukan atau konsumsi garam dan makanan mengandung lemak, memperbanyak konsumsi makanan yang bervitamin seperti buah-buahan dan sayur-sayuran, dan banyak melakukan olahraga, seperti lari secara rutin, tenis, bulu tangkis, dan sebagainya (Baron & Greenberg dalam Margiati, 1999:78).

2. Strategi-Strategi Penanganan Organisasional

Strategi ini didesain oleh manajemen untuk menghilangkan atau mengontrol tekanan tingkat organisasional untuk mencegah

atau mengurangi stres kerja untuk pekerja individual. Manajemen stres melalui organisasi dapat dilakukan dengan:

- a) Menciptakan iklim organisasional yang mendukung. Banyak organisasi besar saat ini cenderung memformulasi struktur birokratik yang tinggi dengan menyertakan infleksibel, iklim impersonal. Ini dapat membawa pada stres kerja yang sungguh-sungguh. Sebuah strategi pengaturan mungkin membuat struktur lebih terdesentralisasi dan organik dengan pembuatan keputusan partisipatif dan aliran komunikasi ke atas. Perubahan struktur dan proses struktural mungkin menciptakan iklim yang lebih mendukung bagi pekerja, memberikan mereka lebih banyak kontrol terhadap pekerjaan mereka, dan mungkin mencegah atau mengurangi stres kerja mereka.
- b) Memperkaya desain tugas-tugas dengan memperkaya kerja baik dengan meningkatkan faktor isi pekerjaan (seperti tanggung jawab, pengakuan, dan kesempatan untuk pencapaian, peningkatan, dan pertumbuhan) atau dengan meningkatkan karakteristik pekerjaan pusat seperti variasi skill, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan timbal balik mungkin membawa pada pernyataan motivasional atau pengalaman berani, tanggung jawab, pengetahuan hasil-hasil.
- c) Mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional. Konflik peran dan ketidakjelasan diidentifikasi lebih awal

sebagai sebuah penekan individual utama. Ini mengacu pada manajemen untuk mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional sehingga penyebab stress ini dapat dihilangkan atau dikurangi. Masing-masing pekerjaan mempunyai ekspektansi yang jelas dan penting atau sebuah pengertian yang ambigi dari apa yang dia kerjakan. Sebuah strategi klarifikasi peran yang spesifik memungkinkan seseorang mengambil sebuah peranan menemukan sebuah catatan ekspektansi dari masingmasing pengirim peran. Catatan ini kemudian akan dibandingkan dengan ekspektansi focal seseorang, dan banyak perbedaan akan secara terbuka didiskusikan untuk mengklarifikasi ketidakjelasan dan negoiasikan untuk memecahkan konflik.

d) Rencana dan pengembangan jalur karir dan menyediakan konseling. Secara tradisional, organisasi telah hanya menunjukkan melalui kepentingan dalam perencanaan karir dan pengembangan pekerja mereka. Individu dibiarkan untuk memutuskan gerakan dan strategi karir sendiri.

3. Strategi Dukungan Sosial.

Untuk mengurangi stres kerja, dibutuhkan dukungan sosial terutama orang yang terdekat, seperti keluarga, teman sekerja, pemimpin atau orang lain. Agar diperoleh dukungan maksimal, dibutuhkan komunikasi yang baik pada semua pihak, sehingga

dukungan sosial dapat diperoleh seperti dikatakan Landy (dalam Margiati, 1999:78) dan Goldberger & Breznitz (dalam Margiati, 1999:78).

Ada empat pendekatan terhadap stres kerja menurut pendapat Keith Davis & John W. Newstrom, (dalam Mangkunegara, 2002:157-158) yaitu :

1. Pendekatan dukungan sosial. Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya: bermain game, dan bercanda.
2. Pendekatan melalui meditasi. Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan 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 bias dilakukan di ruangan khusus. Karyawan yang beragama Islam biasanya 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 stress yang dialaminya.
4. Pendekatan kesehatan pribadi. Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontinyu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

2.4 Konsep Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja sendiri berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) sebagaimana yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2005: 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kusriyanto, dalam Mangkunegara (2005: 9), mendefinisikan “kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”. Selanjutnya menurut Faustino Cadosa Gomes dalam Mangkunegara (2005: 9), mengatakan bahwa defenisi kerja karyawan sebagai: “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas”.

“Performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupu etika (Suryadi Prawirosentono, 1999)”.

Oleh karena itu dapat penulis simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian yang dapat dilaksanakan oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas yang akan dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.4.2 Karakteristik Pegawai Yang Memiliki Kinerja Tinggi

Sebuah studi tentang kinerja menemukan beberapa karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Mink dalam (Raharjo: 2005) menyebutkan beberapa karakteristik pegawai yang memiliki kinerja tinggi yang meliputi :

1. Berorientasi Pada Prestasi

Karyawan yang memiliki kinerjanya tinggi memiliki keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan untuk dirinya.

2. Percaya Diri

Karyawan yang kinerja tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkannya bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi.

3. Pengendalian Diri

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi mempunyai rasa percaya diri yang sangat mendalam.

4. Kompetensi

Karyawan yang kinerjanya tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompetensi berprestasi dalam daerah pilihan mereka.

5. Persisten

Karyawan yang kinerjanya tinggi mempunyai piranti kerja, didukung oleh suasana psikologis, dan pekerja keras terus-menerus.

2.4.3 Pengukuran Kinerja

Sehubungan dengan ukuran penilaian prestasi kerja maka kinerja pegawai, menurut Dharma (dalam Iswahyu Hartati: 2005), diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan.
2. Kualitas hasil kerja, yaitu yang meliputi kesesuaian produksi kegiatan dengan acuan ketentuan yang berlaku sebagai standar proses standar proses pelaksanaan kegiatan maupun rencana organisasi.
3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Bernardin dan Russel (1993: 383), ia mengajukan enam kriterian primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. Kualitas (Quality), merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas (Quantity), merupakan jumlah yang dihasilkan.
3. Ketepatan Waktu (Timeliness), merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4. Efektifitas biaya (Cost Effectiveness), yaitu tingkat sejauh mana penerapan sumber daya manusia, keuangan, teknologi, material dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. Kebutuhan akan pengawasan (Need for supervisor), merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan fungsi suatu pekerjaan tanpa memperdulikan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. Interpersonal impact, merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

Selanjutnya Malthis dan Jacson(22002: 78) menetapkan lima standar utama dalam melakukan penilaian kinerja, yaitu:

1. Kuantitas output
2. Kualitas output
3. Jangka panjang
4. Kehadiran di tempat kaerja
5. Sikap koopertif

Berkaitan dengan pengukuran di atas, Swasto (1996: 30) mengemukakan pengukuran kinerja secara umum, yang kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:

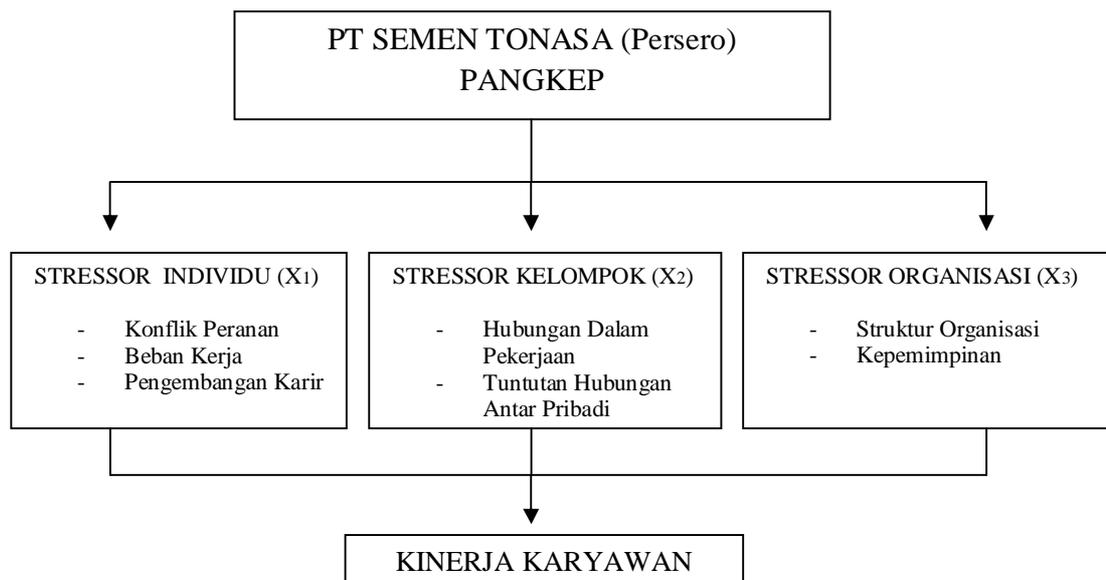
1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja

3. Pengetahuan tentang pekerjaan.
4. Pendidikan tentang pekerjaan.
5. Keputusan yang diambil.
6. Perencanaan kerja.
7. Daerah organisasi kerja

2.5 Kerangka Pikir

Gambar 2.2

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan



2.6 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan tujuan penelitian maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep.
2. Diduga bahwa terdapat salah satu variabel stres kerja (Stressor individu, Stressor kelompok, Stressor Organisasi) yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada PT. Semen Tonasa (Persero) yang berlokasi di Desa Biringere Kabupaten Pangkep, Sulawesi Selatan. Waktu penelitian mulai pada tanggal 19 Mei sampai 3 Juni 2011.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

Guna mendukung penelitian maka jenis data yang digunakan sebagai berikut :

1. Data kuantitatif

Data berupa angka-angka yang diperoleh dari PT Semen Tonasa yang dapat dihitung, seperti jumlah karyawan dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

2. Data kualitatif

Data yang diperoleh dari PT. Semen Tonasa (Persero) yang tidak berbentuk angka, seperti gambaran umum perusahaan, hasil kuesioner, dan data-data lain yang menunjang penelitian.

3.2.2 Sumber Data

Penelitian memerlukan data baik deskriptif maupun kuantitatif untuk menguji hipotesis. Data tersebut merupakan fakta yang dikumpulkan dalam penelitian terdiri dari dua jenis, yaitu:

1. Data Primer, yaitu data yang diambil secara langsung dari objek penelitian. Cara yang digunakan dalam memperoleh data primer yaitu dengan cara Observasi, wawancara dan kuesioner yang diberikan pada karyawan PT Semen Tonasa (Persero) Pangkep.
2. Data Sekunder, yaitu data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, bukan oleh periset sendiri untuk tujuan lain. Cara memperoleh data sekunder yaitu dengan melakukan penelitian kepustakaan dan dari dokumen-dokumen yang ada.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi :

1. *Field Research*, meliputi:
 - a. Wawancara, yaitu mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden (Singarimbun & Effendi, 1995: 192). Dalam hal ini data diperoleh dengan melakukan wawancara dengan pihak pimpinan, kepala bagian, dan beberapa karyawan untuk mendapatkan informasi yang diinginkan.

- b. Kuesioner, merupakan metode pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan yang diajukan sehubungan dengan materi penelitian kepada responden yang telah terpilih.
- c. Observasi, merupakan metode pengumpulan data melalui pengamatan kegiatan sehari-hari karyawan.

2. *Library Research*

Yaitu dengan menggunakan studi kepustakaan dan literatur-literatur lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan di mana akan didapatkan data-data yang dibutuhkan oleh peneliti guna melengkapi hasil dari penelitian.

3. Dokumentasi

Metode ini dilakukan dengan cara mengadakan pencatatan dokumen-dokumen dan hal-hal lain yang menunjang penelitian.

3.4 Unit Analisis, Populasi dan Sampel

Unit analisis dalam penelitian adalah para pegawai di kantor PT Semen Tonasa (Persero) Pangkep, Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap (organik). Populasi atau *universe* adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 1998: 115), atau kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan (Nazir, 2003: 352). Encyclopedia of Education Evaluation dalam Arikunto (1998: 115) menjelaskan bahwa: “A *population is a set (or collection) of all element possessing one or more attributes of interest.*” Tidak seluruh

populasi tersebut yang akan diteliti, namun hanya akan mengambil sampel yang dianggap representatif.

Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik probabilitas dengan cara random sampling (Metode Sampel Acak Sederhana), yaitu dengan metode pemilihan sampel di mana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel (Husein Umar, 200: 112). Sedangkan untuk lokasi pengambilan sampel dipusatkan di Kantor PT Semen Tonasa (Persero) Pangkep.

Untuk menentukan jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini menggunakan rumus seperti yang dikemukakan oleh Slovin (Husein Umar, 2004: 108) :

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{Ne^2 + 1} \\ &= \frac{1323}{1323 \cdot 10^2 + 1} \\ &= 92\end{aligned}$$

Dimana : n = banyaknya sampel

N = banyaknya sampel

e = persen kelonggaran ketidak-telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, yaitu 0,1 atau 10 %.

Selanjutnya dari ukuran tersebut kemudian dibagi lagi ke dalam ukuran sampel untuk masing-masing bagian atau departement kerja dengan menggunakan cara kluster (Cluster Sampling), yaitu dengan membagi populasi ke dalam beberapa kelompok atau kluster (Husein Umar, 2004: 119). Teknik tersebut dipakai dengan asumsi bahwa populasi yang diteliti bersifat heterogen ditinjau dari adanya perbedaan *job description* atau bagian kerjanya. Untuk menentukan ukuran sampel pada masing-masing bagian atau kluster, maka digunakan suatu persentase yang disebut *sample fraction* (f) dengan rumus (Husein Umar, 2004: 118) :

$$F_i (\%) = \frac{N_i}{N} \times 100 \%$$

Dimana : N_i = Jumlah populasi pada kluster i

N = Jumlah seluruh populasi

Penarikan Sampel:

1. Dirut = 106 orang = $106/1323 \times 100\% = 7\% = 7$ orang
2. Keuangan = 135 orang = $135/1323 \times 100\% = 11\% = 11$ orang
3. Litbang/oprs1 = 204 orang = $204/1323 \times 100\% = 12\% = 12$ orang
4. Pemasaran = 176 orang = $176/1323 \times 100\% = 11\% = 11$ orang
5. Produksi = 702 orang = $702/1323 \times 100\% = 51\% = 51$ orang

Jumlah sampel 92 orang dari 1323 orang populasi.

3.5 Pengukuran Instrumen Penelitian

Skala yang dipakai dalam penelitian ini adalah skala Likert dengan menggunakan ukuran interval, dimana menurut Effendi dalam Singarimbun dan

Effendi (1995) cara pengukuran skala Likert adalah dengan menghadapkan seseorang responden dengan sebuah pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban “sangat tidak setuju”, “tidak setuju”, “ragu-ragu”, “setuju”, dan “sangat setuju”. Jawaban-jawaban ini diberi skor 1 sampai 5.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini analisis regresi yang dipakai adalah analisis regresi berganda di mana secara umum data hasil pengamatan Y dipengaruhi oleh beberapa variabel bebas $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$. Sehingga rumus umum dari regresi berganda yang dikutip dalam Sugiono (2005:261), yaitu :

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

Y = Variabel dependen, yaitu kinerja karyawan

X_1 = Variabel independen, yaitu stressor individu (konflik peranan, beban kerja dan pengembangan karir)

X_2 = Variabel independen, yaitu Stressor kelompok (tuntutan hubungan antar pribadi dan hubungan dalam pekerjaan)

X_3 = Variabel independen, yaitu Stressor kelompok (Struktur organisasi dan kepemimpinan)

a = Konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X_1, X_2 dan X_3 sama dengan nol

e = Standar error

b_1 = Koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X_1 dengan menganggap X_2 dan X_3 konstan.

b_2 = koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X_2 dengan menganggap X_1 dan X_3 konstan.

b_3 = koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X_3 dengan menganggap X_1 dan X_2 konstan.

Untuk mendapatkan nilai b_1 , b_2 dan b_3 dalam Irianto (2004:195) dihitung dengan menggunakan persamaan simultan yaitu :

1. $\sum X_1 Y = b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2 + b_3 \sum X_1 X_3$
2. $\sum X_2 Y = b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2 + b_3 \sum X_2 X_3$
3. $\sum X_3 Y = b_1 \sum X_1 X_3 + b_2 \sum X_2 X_3 + b_3 \sum X_3^2$

Sedangkan untuk memperoleh nilai a dalam Sugiyono (2005:261) dapat menggunakan rumus, yaitu :

$$a = Y - b_1 X_1 - b_2 X_2 - b_3 X_3$$

3.7 Pengujian Asumsi Klasik

Model regresi yang digunakan dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik. Asumsi klasik regresi menurut Ghazali (2001) meliputi uji *Multikolinieritas*, uji *Autokorelasi*, uji *Heteroskedasitas* dan uji *Normalitas*.

3.7.1 Uji *Multikolinearitas*

Masalah-masalah yang mungkin akan timbul pada penggunaan persamaan regresi berganda adalah *multikolinearitas*, yaitu suatu keadaan yang variabel bebasnya berkorelasi dengan variabel bebas lainnya atau suatu variabel bebas merupakan fungsi linier dari variabel bebas lainnya. Adanya *Multikolinearitas* dapat dilihat dari *tolerance value* atau nilai *variance inflation factor* (VIF). Batas dari *tolerance value* dibawah 0,10 atau nilai VIF diatas 10, maka terjadi problem *multikolinearitas*. Jika terjadi *multikolinearitas* akan menimbulkan akibat sebagai berikut :

- a. *Standar error* koefisien regresi yang diperoleh menjadi besar. Semakin besarnya *standar error* maka semakin erat *kolinearitas* antara variabel bebas.
- b. *Standar error* yang besar mengakibatkan *confident interval* untuk penduga parameter semakin melebar, dengan demikian terbuka kemungkinan terjadinya kekeliruan, yakni menerima hipotesis yang salah.

3.7.2 Uji *Autokorelasi*

Autokorelasi dapat diartikan sebagai korelasi yang terjadi di antara anggota-anggota dari serangkaian observasi yang berderetan waktu (apabila datanya *time series*) atau korelasi antara tempat berdekatan (apabila *cross sectional*).

Adapun uji yang dapat digunakan untuk mendeteksi adanya penyimpangan asumsi klasik ini adalah uji *Durbin Watson* (D-W stat) dengan rumus sebagai berikut :

$$d = \frac{\sum_{i=2}^n (\mu_i - \mu_{i-1})^2}{\sum_{i=1}^n \mu_i^2}$$

Dimana :

d = nilai D-W stat

μ = nilai residual dari persamaan regresi pada periode i

μ_{i-1} = nilai residual dari persamaan regresi pada periode $i-1$

Kemudian d_{hitung} dibandingkan nilai d_{tabel} pengambilan keputusan ada tidaknya *autokorelasi*, didasarkan atas hal berikut ini :

- a. Bila nilai DW terletak antara batas atas atau *upper bound* (du) dan ($4-du$), maka koefisien *autokorelasi* sama dengan nol, berarti tidak terjadi gejala *autokorelasi*.
- b. Bila nilai DW lebih rendah daripada batas bawah atau *lower bound* (dI), maka koefisien *autokorelasi* lebih besar daripada nol, berarti terjadi *autokorelasi* positif.
- c. Bila nilai DW lebih besar daripada ($4-dI$), maka koefisien *autokorelasi* lebih kecil daripada nol, berarti terjadi *autokorelasi* negatif.

- d. Bila DW terletak diantara batas atas (d_u) dan batas bawah (d_l) atau DW terletak antara $(4-d_u)$ dan $(4-d_l)$, maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

Tabel 3.2

Kriteria pengujian *Autokorelasi*

Null Hipotesis	Hasil Estimasi	Kesimpulan
H0	$0 < d_w < d_l$	Tolak
H0	$d_l \leq d_w \leq d_u$	Tidak ada kesimpulan
H1	$4 - d_l < d_w < 4$	Tolak
H1	$4 - d_u \leq d_w \leq 4 - d_l$	Tidak ada kesimpulan
Tidak ada <i>autokorelasi</i> , baik positif maupun negatif	$d_u < d_w < 4 - d_u$	Diterima

Sumber : Gujarati 2003

Apabila terjadi pelanggaran pada asumsi ini maka tindakan perbaikan model adalah dengan melakukan transformasi dengan cara mensubstitusi nilai p , dimana nilai p dihitung berdasarkan nilai d pada model asli. Nilai $p=1-(d/2)$, dimana nilai d = nilai *Durbin Watson*.

3.7.3 Uji Heteroskedasitas

Uji *Heteroskedasitas* bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan

yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi *heteroskedasitas*. Metode yang dapat dipakai untuk mendeteksi gejala heterokedasitas antara lain : metode grafik, *park glejser*, *rank spearman* dan *barlett*.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala *heteroskedasitas* dengan melihat grafik *plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedasitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara ZPRED dan SRESID dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang terletak di *Studentized*.

- a. Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasikan telah terjadi *heterokedasitas*.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedasitas*.

3.7.4 Uji Normalitas

Uji *Normalitas* bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Metode yang dapat dipakai untuk *normalitas* antara lain : analisis grafik dan analisis statistik.

Uji *Normalitas* dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal regresi memenuhi asumsi *normalitas*.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi *normalitas*.

3.8 Pengujian Hipotesis

3.8.1 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.8.2 Uji F (Uji Simultan)

Yaitu pengujian regresi secara simultan atau serentak antara variable independen terhadap variable dependen. Uji F dimaksudkan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variable independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau untuk menguji tingkat keberartian hubungan seluruh koefisien regresi variabel independen terhadap variabel dependen.

Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Jika $sig > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak.

Jika $sig < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

3.8.3 Uji T (Uji Parsial)

Yaitu pengujian regresi secara terpisah atau parsial antar masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana $T_{tabel} > T_{hitung}$, H_0 diterima. Dan

jika $T_{\text{tabel}} < T_{\text{hitung}}$, maka H_1 diterima, begitupun jika $\text{sig} > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima H_1 ditolak dan jika $\text{sig} < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak H_1 diterima.

3.8.4 Uji koefisien Korelasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent, maka digunakan analisis koefisien korelasi, dalam pembahasan ini akan disajikan hasil analisis koefisien antara variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial dan hasil analisis koefisien korelasi variabel independent terhadap variabel dependent secara simultan.

3.9 Defenisi Operasional Variabel

Menurut Singarimbun dan Effendi (1995: 32), konsep adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak: kejadian, keadaan, kelompok, individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial. Sedangkan variabel adalah dimensi konsep yang mempunyai variasi nilai. Dari variabel-variabel yang ada, maka dapat dibuat defenisi operasional yang merupakan suatu unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Defenisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah :

3.9.1 Variabel Dependen (Kinerja (Y))

Variabel terkait (dependent variabel) adalah suatu variabel yang dikenai pengaruh (diterangkan) oleh variabel lain dan dalam notasinya ditulis

dengan Y. Variabel terkait dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Moh. As'ad, 2001: 47). Dalam penelitian ini kinerja karyawan diukur dari jawaban terhadap kuesioner dari para pegawai yang terpilih sebagai sampel, yang mana butir-butir pertanyaan disesuaikan dengan indikator yang diturunkan dari pengukuran kinerja menurut Dharma (dalam Iswahyu Hartati, 2005) :

- a) Kualitas kerja
- b) Kuantitas kerja
- c) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan

Mengacu pada teori di atas, untuk memperjelas konsep, variabel, indikator, maka dibuatkan tabel beserta item pertanyaan seperti di bawah ini

Tabel 3.1

**Konsep, Variabel, Indikator, Item Pertanyaan
Untuk Variabel Kinerjanya**

Konsep / Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
Y	Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Anda merasa bahwa kualitas kerja anda sudah cukup baik. - Anda merasa bahwa Anda jarang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

	Kuantitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Anda mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang lebih berat daripada yang telah biasa anda lakukan sehari-hari. - Anda merasa bahwa Anda mampu menyelesaikan suatu pekerjaan tanpa bantuan orang lain. - Anda merasa persentase kehadiran anda sudah sangat memuaskan.
	Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> - Anda merasa bahwa Anda selalu menggunakan waktu dengan efisien. - Anda selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

Sumber: Diturunkan dari teori Dharma (dalam Iswahyu Hartati, 2005)

3.9.2 Variabel Independent (Stres(x))

Variabel bebas (independent variabel) adalah variabel yang fungsinya mempengaruhi (menerangkan) variabel lainnya dan dalam notasinya sering diberi notasi X_i (seperti X_1, X_2, \dots, X_n). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Stres Kerja. Stres kerja adalah suatu tanggapan aktif, ditengahi oleh perdebatan individual dan / atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang Gibson (1987: 204).

Dalam penelitian ini stres kerja karyawan dilihat dari jawaban terhadap kuesioner dari para karyawan Kantor PT. Semen Tonasa (Persero), sedangkan yang terpilih sebagai sampel, diwakili oleh variabel-variabel yang diturunkan dari ciri-ciri atau indikator stres kerja menurut Gibson :

a. Stres Individu (X1), meliputi indikator:

- Konflik peranan (X1.1). Konflik peran akan timbul jika seorang tenaga kerja mengalami pertentangan. Pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggung jawab yang ia miliki
- Beban kerja (X1.2). Seorang pekerja yang tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.
- Pengembangan karir (X1.3). Peluang untuk menggunakan keterampilan jabatan sepenuhnya, peluang mengembangkan keterampilan yang baru dan penyuluhan karir untuk memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karir

b. Stres Kelompok (X2), meliputi indikator:

- Hubungan dalam pekerjaan (X2.1). Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi.

- Tuntutan hubungan antar pribadi (X2.2). Merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan pribadi yang buruk. Hal ini biasanya terjadi pada karyawan yang mempunyai kebutuhan sosial yang tinggi.
- c. Stres Organisasi (X3), meliputi indikator:
- Struktur organisasi (X3.1). Menentukan tingkat diferensi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, dan dimana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan.
 - Kepemimpinan (X3.2). Menggambarkan gaya kepemimpinan yang diambil oleh pimpinan atau atasan.

Mengacu pada teori di atas, untuk memperjelas konsep, variabel, indikator, maka dibuatkan tabel beserta item pertanyaannya seperti di bawah ini:

Tabel 3.2

**Konsep, Variabel, Indikator, Item Pertanyaan
Untuk Variabel Stres Kerja**

Konsep	Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
(X)	(X1)	Konflik peranan (X1.1)	<ul style="list-style-type: none"> - Anda menegerjakan tugas tak penting yang tak berhubungan dengan pekerjaan utama saya. -Anda dalam posisi terjepit di antara atasan dan bawahan anda. - Anda menjalankan tugas pekerjaan yang diterima karyawan yang satu dan ditolak karyawan lain.
		Beban kerja (X1.2)	<ul style="list-style-type: none"> -Tugas-tugas yang diberikan kepada anda, kadang terlalu sulit dan kompleks. - Perusahaan menuntut lebih dari kemampuan yang anda miliki tanpa fasilitas yang memadai. - Tuntutan terhadap kualitas pekerjaan anda sungguh tidak masuk akal
		Pengembangan karir (X3.3)	-Jika anda mengharap promosi, anda hanya bisa mendapatkannya di perusahaan lain, bukan di perusahaan ini.

			<ul style="list-style-type: none"> - Anda merasa karir anda tidak akan maju jika tinggal terus di perusahaan ini. - Anda merasa karir anda sudah mentok.
	(X2)	<p>Hubungan dalam pekerjaan</p> <p>(X2.1)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tugas dan sasaran yang harus anda selesaikan tidak jelas. -Anda merasa kepercayaan atasan atau rekan sekerja anda sangat rendah. - Hubungan komunikasi dalam perusahaan sangat baik, baik antara atasan maupun bawahan anda.
		<p>Tuntutan hubungan antar pribadi</p> <p>(X2.2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Anda akrab dengan rekan kerja dalam tim anda. - Anda sangat mudah berinteraksi dengan orang lain.
	(X3)	<p>Struktur organisasi</p> <p>(X3.1)</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Anda diberikan kesempatan untuk berperan serta demi kemajuan perusahaan. - Atasan anda akrab dengan karyawan-karyawan lain termasuk dengan anda. - Keputusan yang dibuat atasan

			anda membuat anda merasa nyaman.
		Kepemimpinan (X3.2)	-Anda setuju dengan semua keputusan / kebijakan yang dibuat oleh pimpinan anda. - Anda sangat senang dengan gaya kepemimpinan atasan anda.

Sumber: Diturunkan dari teori Gibson (dalam Istijanto, 2010: 186-190) dan Robbins, 2006: 797)

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Semen Tonasa (Persero) adalah pabrik semen terbesar di Kawasan Timur Indonesia. Berdasarkan keputusan MPRS No. II/MPRS/1960 tanggal 5 Desember 1960, ditetapkan untuk mendirikan pabrik semen di Sulawesi Selatan yang berlokasi di Desa Tonasa, Kecamatan Balocci, Kabupaten Pangkep, sekitar 54 km sebelah utara Makassar.

Pabrik Semen Tonasa Unit I merupakan proyek di bawah Departemen Perindustrian dan merupakan hasil kerja sama antara Pemerintah Indonesia dengan Pemerintah Cekoslowakia yang dimulai sejak tahun 1960 dan diresmikan pada 2 November 1968. Pabrik ini menggunakan proses basah dengan kapasitas terpasang 110.000 ton semen/tahun. Pada 1984 pabrik Semen Tonasa Unit I dihentikan pengoperasiannya karena dianggap tidak ekonomis lagi.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 54 tahun 1971 tanggal 8 September 1971, Pabrik Semen Tonasa ditetapkan sebagai Badan Usaha Milik Negara yang berbentuk Perusahaan Umum (Perum). Kemudian, dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 1 tahun 1975 tanggal 9 Januari 1975 bentuk Perum tersebut diubah menjadi Perusahaan Perseroan (Persero).

Dalam rangka memenuhi kebutuhan semen yang semakin meningkat, berdasarkan persetujuan Bappenas No. 032/XC-LC/B.V/76 dan No. 2854/D.1/IX/76 tanggal 2 September 1976 dibangun pabrik Semen Tonasa Unit

II. Pabrik yang merupakan hasil kerjasama Pemerintah Indonesia dengan Pemerintah Kanada ini beroperasi pada 1980 dengan kapasitas 510.000 ton semen/tahun dan dioptimalisasi menjadi 590.000 ton semen/tahun pada 1991. Pabrik Semen Tonasa Unit II terletak di Desa Biringere, Kecamatan Bungoro, Kabupaten Pangkep, yang berjarak sekitar 23 km dari Pabrik Semen Tonasa Unit I.

Pada tahun 1982, berdasarkan persetujuan Bappenas No. 32 XC-LC/B.V/1981 dan No. 2177/WK/10/1981 tanggal 30 Oktober 1981 dilakukan perluasan dengan membangun Pabrik Semen Tonasa Unit III yang berada di lokasi yang sama dengan Pabrik Unit II. Pabrik yang berkapasitas 590.000 ton semen/tahun ini merupakan kerjasama antara Pemerintah Indonesia dengan Jerman Barat, Pabrik selesai pada akhir tahun 1984 dan diresmikan oleh Presiden Soeharto pada 3 April 1985.

Berdasarkan Surat Menteri Muda Perindustrian No. 182/MPP-IX/1990 tanggal 2 Oktober 1990 dan Surat Menteri Keuangan RI No. S1549/MK.013/1990 tanggal 29 November 1990, dilakukan perluasan dengan membangun Pabrik Semen Tonasa Unit IV yang berkapasitas 2.300.000 ton semen/tahun. Pabrik berlokasi dekat Tonasa Unit II dan Unit III.

Sejak tanggal 15 September 1995, konsolidasi dengan Semen Gresik Group dilaksanakan, sehingga pemegang saham perseroan adalah PT Semen Gresik (Persero) Tbk dan Koperasi Karyawan Semen Tonasa (Kopkar). Lebih dari satu dekade, perseroan memberikan kontribusi yang berarti terhadap pencapaian

kinerja group perusahaan melalui pencapaian produksi dan penjualan perseroan setiap tahunnya.

4.1.1 Pabrik Semen Tonasa I

Pabrik Semen Tonasa I didirikan berdasarkan Tap MPRS No. II/MPRS/1960 tepatnya tanggal 5 Desember 1960. Pembangunan pabrik semen Tonasa I ini dilaksanakan oleh proyek Semen Tonasa dibantu oleh kontraktor dalam negeri. Besarnya jumlah investasi proyek adalah Rp. 3.100.000.000,00 atau US \$ 10,098,000. Dimana kurs yang ditetapkan adalah US \$ 1- Rp. 307,00. Besarnya biaya investasi itu terdiri atas biaya valuta asing sebesar US \$ 6,514,000 dan biaya lokal sebesar Rp. 1.100.000.000,00.

Biaya valuta asing diperoleh dari bantuan pemerintah Cekoslavia , dimana disampaikan kepada pemerintah Indonesia berupa mesin-mesin pabrik, alat-alat kerja, alat-alat berat, serta perangkat lunak berupa perencanaan/*design* dan *supply* untuk konstruksi, pemasangna listrik/mesin sampai masa operasi percobaan.

Pelaksanaan pembangunan dimulai pada bulan Juni 1962, sebelum memulai pembangunan terlebih dahulu diadakan survei bahan baku untuk keperluan pabrik. Kegiatan survei ini dilaksanakan oleh tim Tecnoexpert Cekoslavia, pengeboran dan pengambilan bahan baku berlangsung antara 8 Agustus 1960 sampai dengan 5 Mei 1961 dibantu oleh lembaga Geologi Bandung, sedangkan analisa contoh bahan baku tersebut dilakukan oleh Balai Penelitian Kimia Ujung Pandang.

Pembangunan pabrik SemenTonasa Unit I selesai dan diresmikan pada tanggal 2 November 1968 oleh Menteri Perindustrian M. Yusuf dengan kapasitas terpasang 120.000 ton per tahun dengan menggunakan proses basah dengan berlokasi desa Tonasa, kecamatan Balocci, kabupaten Pangkep.

Sesudah masa operasi selama 16 tahun, Pabrik Semen Tonasa I yang menggunakan proses basah tidak mampu lagi diteruskan secara ekonomis akibat terjadinya beberapa kali kenaikan harga bahan bakar minyak. Disamping itu, adanya pabrik Semen Tonasa II dan mulainya beroperasi percobaan pabrik Semen Tonasa III menjelang tahun 1984, menyebabkan kebutuhan semen diwilayah pematran PT.Semen Tonasa masih dapat *disupply* oleh pabrik Semen Tonasa unit II dan III. Oleh karena itu pada bulan November 1984 diputuskana untuk menghentikan sementara pabrik Semen Tonasa unit I sambil meneliti kemungkinan pemanfaatan lebih lanjut.

4.1.2 Pabrik Semen Tonasa Unit II

Pabrik Semen Tonasa unit II berlokasi di Desa Mangilu, Kecamatan Bungoro, Kabupaten Pangkep, Provinsi Sulawesi Selatan, 25 km disebelah utara pabrik Semen Tonasa unit I. Didirikan berdasarkan persetujuan BAPPENAS No. 023/XCL/B.V/76 dan No. 258/D.1/IX/76 tepatnya tanggal 2 September 1976.

Dana pembangunan pabrik Semen Tonasa unit II Diperoleh dari kredit ekspor pemerintah Canada. Biaya valuta asing sebesar Canada \$ 83,600,000 dan biaya lokal sebesar Rp. 18.307.000.000,00. Jadi jumlah investasi digunakan untuk membiayai pembangunan pabrik Semen Tonasa unit II

adalah sebesar Rp. 53.178.000.000,00 atau Canada \$ 127,325,000 (Can \$ 1-Rp. 417,00).

Proyek pembangunan pabrik Semen Tonasa unit II secara resmi tanggal 20 Oktober 1967. Perencanaan dan pembanguana pabrik dilakukan oleh Countinho,Caro & Co, Jerman barat bersama Swan Woocter, Canada, secara Fized Fee berdasarkan rencana dasar yang dibuat oleh Dyckerhoff Engineering.

Pembangunan pabrik Semen Tonasa unit II ini selesai pada tanggal 15 Desember 1979 dan diresmikan oleh Presiden Soeharto pada tanggal 28 Februari1980 dengan kapasitas terpasang 510.000 ton per tahun dan menggunakan proses kering. Program Optimalisasi Tonasa unit II dilaksanakan pada tahun 1994 secara swakelolah dan berhasil meningkatkan kapasitas terpasang 590.000 ton per tahun.

Pembangunan yang dilakukan pabrik Semen Tonasa unit II ini meliputi pembangunan pabrik, pembangunan pelabuhan khusus semen di Biringkassi serta pembangunan jalan raya dari Tonasa Unit II ke pelabuhan Biringkassi, dimana pembangunan pelabuhan itu berfungsi sebagai tempat penurunan barang-barang yang merupakan kebutuhan pabrik antara lain : Gypsum, Spare parts, Fall oil dan sebagainya. Fungsi lainnya adalah sebagai tempat pengiriman hasil produksi pabrikSemen Tonasa keluar Sulawesi Selatan...

4.1.3 Pabrik Semen tonasa III

Pabrik Semen Tonasa III berlokasi ditempat yang sama dengan pabrik Semen Tonasa unit II yaitu terletak di Desa Mangilu, Kecamatan Bungoro, kabupaten Pangkep Provinsi Sulawesi Selatan. Dibangun berdasarkan persetujuan BAPPENAS No. 32/XCLC/IIB.V/1981 dan No. 2177/WK/10/1981 tanggal 30 Oktober 1981.

Jumlah investasi pada pembangunan pabrik Semen Tonasa ini adalah sebesar Rp. 98.807.000.000,00. Terdiri atas biaya valuta asing sebesar DM 204.000.000 dan biaya lokal sebesar Rp. 40.055.000.000,00. Dana valuta asing ini diperoleh dari bantuan kredit ekspor pemerintah Jerman Barat.

Proyek pembanguana Semen Tinasa unit III dimulai pada tanggal 9 Januari 1982, perencanaan dan pembangunan dilakukan oleh Countinho, Caro & Co, Jerman Barat. Pabrik Semen Tonasa unit III diresmikan oleh Presiden Soeharto pada tanggal 3 April 1985 dengan didampingi oleh perdana Mebteri Kee Kwan Yee dari Republik Singapura dengan kapasitas terpasang 590.000 ton per tahun dan menggunakan proses kering.

4.1.4 Pabrik Semen Tonasa Unit IV

Adanya kebijakan pemerintah yang memprioritaskan pembangunan di kawasan timur Indonesia mengakibatkan pembangunan di kawasan ini mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, untuk mengantisipasi akan kebutuhan akan semen maka dibangunlah pabrik Semen Tonasa Unit IV, dimana pembangunann ini juga ditujukan guna memenuhi kebutuhan dalam negeri.

Pembangunan pabrik Semen Tonasa Unit IV yang lokasinya tidak jauh dari Unit II dan III yaitu desa Biringire, kecamatan Bungoro, kabupaten Pangkep, mulai dibangun pada triwulan III tahun 1994, berdasarkan SK Menteri Perindustrian No.182/MPP.IX/1990. Tanggal 2 Oktober 1990, dan SK Menteri Keuangan RI No. 5 1549/ MK.013/1990 tanggal 29 November 1990. Unit IV ini dikerjakan secara swakelola oleh PT. Semen Tonasa dibantu PT. Rekayasa Industri sebagai konsultan.

Pabrik Semen Tonasa Unit IV diresmikan oleh Presiden Soeharto pada tanggal 10 September 1996, dengan kapasitas terpasang 2.300.000 ton semen per tahun dan menggunakan teknologi canggih. Pabrik baru ini mulai dioperasikan secara komersial pada tanggal 1 November 1996 dengan tahap percobaan terak (klinker), maka kapasitas terpasang produksi PT. Semen Tonasa untuk tahun 1996 menjadi 3.480.000 ton per tahun.

Semen Tonasa telah menyelesaikan pembangunan 7 unit pengantongan semen yang berlokasi di Makassar, Bitung, Samarinda, Banjarmasin, Bali, Palu, dan Ambon dengan kapasitas terpasang 600.000 ton per tahun.

Pada awal tahun 1997 PT. Semen Tonasa (Persero) telah merampungkan proyek pembangkit listrik tenaga uap yaitu Boiler Turbin Generator (BTG) *Power Plan* dengan kapasitas 2 x 25 MW yang berlokasi di Biringkassi, Pangkep, Sulawesi Selatan dimana semuanya merupakan paket proyek Semen Tonasa Unit IV.

4.2 VISI MISI PERUSAHAAN

4.2.1 Visi

Sesuai dengan kesepakatan perseroan mengenai visi perseroan, PT. Semen Tonasa bertekad **menjadi perusahaan persemenan terkemuka di Asia dengan tingkat efisiensi tinggi**. Produsen semen yang lebih profitable, berorientasi masa depan, lebih kompetitif di pasar domestik dan internasional.

Dengan tata nilai mendasar yang mendorong bertumbuhnya perusahaan, mengutamakan kualitas, efisiensi, ramah lingkungan dan profesionalisme, PT. Semen Tonasa bertekad mewujudkan misi perseroan dalam meningkatkan nilai perseroan kepada stakeholder, konsumen dan karyawan.

4.2.2 Misi

PT. Semen Tonasa (Persero) mempunyai misi yaitu:

1. Meningkatkan nilai perusahaan sesuai keinginan stakeholders.
2. Memproduksi semen untuk memenuhi kebutuhan konsumen dengan kualitas dan harga bersaing serta penyerahan tepat waktu.
3. Menggunakan teknologi yang lebih efisien, aman dan ramah lingkungan.
4. Membangun lingkungan kerja yang mampu membangkitkan motivasi karyawan untuk bekerja secara profesional.

4.2.3 Sistem Manajemen

Dalam upaya mewujudkan visi dan misi, sistem manajemen perusahaan yang terintegrasi dan terpadu menerapkan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001, Sistem Manajemen Lingkungan ISO 14001 dan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang disebut sebagai Sistem Manajemen Semen Tonasa.

Manajemen perseroan mempunyai komitmen untuk "menjadi produsen semen yang ramah lingkungan". Komitmen tersebut diwujudkan dengan penerapan Sistem Manajemen Lingkungan ISO 14001 versi 2004 sesuai pemenuhan persyaratan yang berlaku; meminimasi dampak negatif dari operasi dan produk; pelaksanaan program efisiensi pemakaian sumber daya alam dan energi; melaksanakan kegiatan konservasi lahan bekas tambang; serta membina hubungan harmonis dengan masyarakat sekitar.

4.2.4 Sistem Manajemen Mutu

Lebih dari satu dekade, perusahaan menerapkan Sistem Manajemen Mutu baru ISO 9001:2000. Jaminan mutu dan kepuasan konsumen merupakan komitmen manajemen dalam menghadapi persaingan yang ketat dengan produsen semen lainnya. Pemenuhan komitmen tersebut terwujud dalam upaya pemenuhan kualitas produk sesuai permintaan konsumen dan penyerahan produk yang tepat waktu dengan harga yang bersaing.

4.2.5 Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Perseroan menyadari bahwa tenaga kerja merupakan asset perseroan yang sangat penting keberadaannya dalam mendukung kelangsungan operasional perusahaan, maka kondisi keselamatan dan kesehatan karyawan harus dijamin. Untuk itu, manajemen perseroan berkomitmen mempertahankan kondisi lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, bebas dari kecelakaan dan pencemaran lingkungan serta penyakit kerja yang diwujudkan lewat penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Kerja (SMK3) dengan predikat "Bendera Emas" terhadap audit SMK3 dari Kementrian Tenaga Kerja Republik Indonesia.

4.3 TUJUAN PERUSAHAAN

Dalam peraturan pemerintah No. 55 tahun 1990 Bab III pasal 4 disebutkan bahwa tanggung jawab pengelolaan perusahaan dilakukan oleh direksi sesuai dengan ketentuan dalam anggaran dasar perusahaan.

Tujuan perusahaan sesuai dengan yang tercantum dalam anggaran dasar perusahaan yang telah dirubah dengan akta No. 31 tanggal 9 Januari No. 191 tanggal 29 Mei dan No. 40 tanggal 8 Juni 1991, ketiganya dibuat dihadapan Ny. Poebaningsih Adiwarsita, SH. Notaris di Jakarta dan telah disetujui oleh Menteri Kehakiman RI berdasarkan SK No. C2. 2102. HT. 0104 Tahun 1991 tanggal 12 Juni 1991.

1. Perusahaan ini bertujuan turut melaksanakan, menunjang kebijakan dan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya dan khususnya di bidang persemenan dan industri lainnya. Untuk mencapai tujuan tersebut maka perusahaan menjalankan usaha di bidang:

a. Produksi

Menambah atau mengolah bahan-bahan mentah tertentu menjadi bahan pokok yang diperlukan guna pembuatan semen, mengolah bahan-bahan pokok itu menjadi berbagai macam semen (semen *portland*, semen campur, dsb) serta mengolah berbagai macam semen itu yang selanjutnya menjadi barang-barang jadi yang bermanfaat.

b. Pemberian Jasa

Memberi jasa untuk industri semen antara lain: studi penelitian, pengembangan, rancangan bangunan dan rekayasa industri konstruksi, manajemen, pengoperasian pabrik, pergudangan dan angkutan, reparasi atau perbaikan, pemeliharaan peralatan, pabrikasi alat-alat, konsultasi (kecuali konsultan dalam bidang hukum) dan jasa industri lainnya.

c. Perdagangan

Penyelenggaraan kegiatan pemasaran dan distribusi macam semen serta barang-barang hasil produksi lainnya atau barang-barang lainnya yang menggunakan semen sebagai bahan pokok dengan cara-cara atau

jalan tertentu serta melakukan kegiatan-kegiatan perdagangan baik dalam maupun luar negeri.

d. Usaha Lainnya

Melakukan kegiatan usaha atau kegiatan lainnya yang merupakan sarana lengkap atau penunjang guna mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan dapat pula mendirikan atau menjalankan perusahaan dan usaha lainnya yang mempunyai hubungan dengan bidang usaha tersebut diatas baik secara sendiri maupun bersama-sama dengan badan lainnya sepanjang yang demikian tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan sesuai dengan ketentuan dan anggaran dasar perseroaan.

2. Anak perusahaan dibawah pengendalian PT. Semen Tonasa (Persero)

PT. Semen Tonasa membawahi dua perusahaan yang bersifat sosial yaitu yayasan Kesejahteraan Semen Tonasa (YKST) dan Yayasan Dana Pensiun dan Tabungan Hari Tua. Disamping itu terdapat lima perusahaan yang bersifat komersil berada di bawah pengendalian PT. Semen Tonasa (Persero) yaitu, dua perusahaan yang seluruh sahamnya dikuasai oleh Yayasan Kesejahteraan Semen Tonasa dan tiga perusahaan komersil yang sahamnya dimiliki oleh YKST dan koperasi karyawan.

Kelima perusahaan tersebut bergerak dalam bidang yang erat kaitannya dengan kegiatan operasional PT. Semen Tonasa atau distributor semen, transportasi bongkar muat barang yang diangkut dengan kapal laut, pengurusan dokumen, bongkar muat kapal laut.

Satu unit usaha komersil lainnya yaitu koperasi yang seluruh sahamnya dikuasai oleh karyawan PT. Semen Tonasa yaitu yang berasal dari simpanan pokok dan simpanan wajib.

4.4 PRODUK

PT. Semen Tonasa (Persero) telah menghasilkan produk semen-semen unggulan, yaitu :

1. Semen Portland Tipe I (OPC)



Semen Portland Jenis I adalah semen hidrolis yang dibuat dengan menggiling klinker semen dan gypsum. Semen Portland Jenis I produksi PT. Semen Tonasa memenuhi persyaratan SNI No. 15-2049-2004 Jenis I dan ASTM C150-2004 tipe 1.

Semen jenis ini digunakan untuk bangunan umum dengan kekuatan tekanan yang tinggi (tidak memerlukan persyaratan khusus), seperti:

- Bangunan bertingkat tinggi
- Perumahan
- Jembatan dan jalan raya
- Landasan bandar udara
- Beton pratekan

- Bendungan saluran irigasi
 - Elemen bangunan seperti genteng, hollow, brick/batako, paving block, buis beton, roster, dan lain-lain.
2. Semen Portland Pozzolan (PPC)



Semen Portland Pozzolan adalah semen hidrolis yang terdiri dari campuran homogen antara semen Portland dan Pozzolan halus, yang diproduksi dengan menggiling klinker semen Portland dan Pozzolan bersama-sama atau mencampur secara rata bubuk semen Portland dan Pozzolan atau gabungan antara menggiling dan mencampur, dimana kadar pozzolan 15 s.d 40% massa Semen Portland Pozzolan.

Semen Portland Pozzolan produksi PT. Semen Tonasa (Persero) memenuhi persyaratan SNI 15-0302-2004 type IP-U. Kegunaan:

- Bangunan bertingkat (2-3 lantai)
- Konstruksi beton umum
- Konstruksi beton massa seperti pondasi plat penuh dan bendungan/dam
- Konstruksi bangunan di daerah pantai, tanah berair (rawa)
- Bangunan di lingkungan garam sulfat yang agresif

- Konstruksi bangunan yang memerlukan kedekatan tinggi seperti bangunan sanitasi, bangunan perairan, dan penampungan air.

3. Semen Portland Komposit (PCC)



Semen Portland Komposit adalah bahan pengikat hidrolis hasil penggilingan bersama-sama terak Semen Portland dan gipsum dengan satu atau lebih bahan anorganik, atau hasil pencampuran bubuk Semen Portland dengan bubuk bahan anorganik lain.

Semen Portland Komposit produksi PT. Semen Tonasa memenuhi persyaratan SNI 15-7064-2004. Kegunaan semen jenis ini adalah:

- Konstruksi beton umum
- Pasangan batu dan batu bata
- Plesteran dan acian
- Selokan
- Jalan
- Pagar dinding
- Pembuatan elemen bangunan khusus seperti beton pracetak, beton pratekan, panel beton, bata beton (paving block) dan sebagainya.

4.5 PEMASARAN



Keuntungan terbesar perseroan berasal dari hasil penjualan semen dalam negeri dikawasan timur Indonesia. Kondisi saat ini, konsumsi semen dalam negeri tinggi memberikan cukup keuntungan bagi produsen semen nasional. Oleh karena itu, pasar semen dalam negeri tetap merupakan pasar utama yang potensial. Walaupun kondisi pasar dalam negeri sangat potensial, dengan penuh kesadaran perseroan senantiasa melakukan alternatif strategi-strategi yang terbaik untuk meningkatkan efisiensi operasional dan keuangan perseroan.

Perseroan berupaya keras menjalin kerjasama yang baik dengan distributor-distributornya sebagai mediator bisnis penjualan retail semen ke konsumen akhir di daerah pasar kawasan timur Indonesia seperti Sulawesi, Kalimantan, Nusa Tenggara, Bali, Ambon dan Papua. Selain itu, perseroan juga membangun kerjasama dengan proyek-proyek pembangunan infrastruktur pemerintah di kawasan tersebut dengan menunjuk distributor yang memadai untuk memediasi suplai semen ke kontraktor proyek.

Perseroan juga mengeksport kelebihan produksinya ke pasar luar negeri (ekspor). Berbagai negara yang telah berhasil diterobos seperti Kamboja, Filipina, Vietnam, dan beberapa negara tetap seperti Afrika, Bangladesh, Madagaskar, Malaysia, Singapura dan Timor-Timur.



4.6 STUKTUR ORGANISASI

4.6.1 Direksi

Direktur Utama : H.M. SATTAR TABA



- Direktur Utama, sejak 2005
- Warga Negara Indonesia
- Sarjana Ekonomi, 1979, Universitas Hasanuddin, Makassar
- Menjabat posisi Direksi di perusahaan swasta, 1973-1980
- Menjabat posisi Direksi di PT Tonasa Lines, 1988-1989
- Menjabat posisi Direksi di PT Semen Kupang, 1989-2000

- Menjabat posisi Direksi di PT Semen Tonasa, 2000-sampai sekarang.

Direktur Produksi : SUBAGIO



- Direktur Produksi, sejak 2005
- Warga Negara Indonesia
- Sarjana Teknik Mesin, 1976, Institut Teknologi Bandung, Jawa Barat
- Berkarir di PT Semen Gresik (Persero) Tbk., 1992-2005
- Menjabat posisi Direktur Produksi di PT Semen Tonasa, 2005-sampai sekarang

Direktur Keuangan : YONATAN DOLLO SANDA



- Direktur Keuangan, sejak 2005
- Warga Negara Indonesia
- Sarjana Akuntansi, 1988, Universitas Hasanuddin, Makassar
- Senior Auditor di KAP Daniel Hassa & Partner, 1988-1992
- Berkarir di PT Semen Tonasa, 1992-2005
- Menjabat posisi Direktur Keuangan di PT Semen Tonasa, 2005-sampai sekarang

Direktur Pemasaran : ERIZAL BAKAR



- Direktur Pemasaran, sejak 2005
- Warga Negara Indonesia
- Magister Manajemen, 2004, Universitas Andalas, Sumatera Barat
- Sarjana Teknik Industri, 1982, Institut Teknologi Bandung, Jawa Barat
- Berkarir di PT Semen Padang, 1983-2005
- Menjabat posisi Direktur Pemasaran di PT Semen Tonasa, 2005-sampai sekarang

Direktur Litbang & Operasional : GATOT KUSTYADJI



- Direktur Litbang & Operasional, sejak 2005
- Warga Negara Indonesia
- Sarjana Teknik Kimia, 1988, Institut Teknologi Sepuluh Nopember, Surabaya
- Berkarir di PT Semen Padang, 1990-2005
- Menjabat posisi Direktur Litbang & Operasional di PT Semen Tonasa, 2005-sampai sekarang

4.6.2 KOMISARIS

Komisaris Utama : TASLIM ARIFIN



- Komisaris Utama, sejak 2007
- Warga Negara Indonesia
- Gelar MA untuk Jurusan Ilmu Ekonomi di School of Economics, 1982, University of The Philippines, Manila
- Sarjana Ekonomi, 1979, Universitas Hasanuddin, Makassar
- Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Hasanuddin, Makassar, 1980-sekarang
- Komisaris di Bank SulSel, 2003-2008
- Komisaris PT Semen Tonasa, 2002-2007
- Komisaris Utama PT Semen Tonasa, 2007-sekarang

Komisaris : ANSYAAD MBAI



- Komisar, sejak 2007
- Warga Negara Indonesia
- Magister Manajemen, 2000, STIE IPWI, Jakarta
- Advance Course for Senior Police Administrator, Tokyo, 1985
- SESPIMPOL, Lembang, 1987
- Berkarir di POLRI, 1975-sekarang
- Menjabat posisi KAPOLDA Sumatera Utara, 2001-2002
- Ketua Desk Koordinasi Pemberantasan Terorisme (DKPT), 2002-sekarang
- Komisar PT Semen Tonasa, 2007-sekarang

Komisaris : ANDI SAMAD TAHIR



- Komisaris, sejak 2007
- Warga Negara Indonesia
- Magister Manajemen, 2001, Institut Manajemen LABORA, Jakarta
- Sarjana SOSPOL, 1969, Universitas Hasanuddin
- Berkarir di DPRD Pangkep, 1966-1969
- Berkarir di Pemda Pangkep, 1969-1982
- Walikota KDH Pare-Pare, 1983-1988
- Wakil Ketua BKPM D Tkt. I SulSel, 1989-1993
- Kepala Dinas Pariwisata Dati I SulSel, 1993-1996
- Sekum KPU Pusat, 1999-2001
- Komisaris PT Semen Tonasa, 2007-sekarang

Komisaris : THARIQ ABUDAN



- Komisaris, sejak 2005
- Warga Negara Indonesia
- Magister Manajemen, 1999, Institut Manajemen LABORA, Jakarta
- Sarjana Teknik Kimia, 1980, Institut Teknologi Sepuluh Nopember, Surabaya
- Berkarir di PT Semen Padang, 1980-1994
- Direksi di PT Semen Cibinong Tbk, 1994-2005
- Komisaris PT Trumix Beton, 1995-1996
- Komisaris PT Wahana Transtama, 1996-2004
- Direktur PT Tirtamas Onoda Engineering, 1999-2000
- Direktur Utama PT Comforte Prima Int, 2000-2001
- Komisaris PT Semen Tonasa, 2005-sekarang

Komisaris : ABDUL MUIS BAKKIDU



- Komisaris, sejak 2005
- Warga Negara Indonesia
- MBA, IIM kerjasama dengan Pittsburg State University, Kansas, USA, 1992
- Magister Manajemen, 1994, STIM, Jakarta
- Sarjana Ekonomi Perusahaan, 1965, Universitas Hasanuddin, Makassar, 1965
- Berkarir di PT Semen Tonasa, 1966-1994
- Direktur Utama PT Kawasan Industri Makassar (Persero), 1994-2001
- Direktur Utama PT (Persero) Pengusaha Daerah Industri Pulau Batam, 1999-2004
- Komisaris PT Semen Tonasa, 2005-sekarang

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Hasil Statistik Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep. Dengan mengampil karyawan organik sebagai sampel dalam penelitian ini.

Tabel 5.1
Descriptive Statistics

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	3.6378	.38670	92
X1	2.4721	.56811	92
X2	3.4395	.39121	92
X3	3.5765	.40042	92

Sumber: Data Diolah (Output Program SPSS 19.0)

Dari tabel 5.1 di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Rata-rata dari kinerja (Y) 3.6378 dengan standar deviasi sebesar 0.3867 dan jumlah rata-rata sebesar 92.
2. Rata-rata dari stessor individu (X1) 2.4721 dengan standar deviasi sebesar 0.5681 dan jumlah rata-rata sebesar 92.

3. Rata-rata dari stresor kelompok (X2) 3.4395 dengan standar deviasi sebesar 0.3912 dan jumlah rata-rata sebesar 92.
4. Rata-rata dari stresor organisasi (X3) 3.5765 dengan standar deviasi sebesar 0.4004 dengan jumlah rata-rata 92.

5.2 Gambaran Umum Responden

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan dunia usaha termasuk persaingan dalam bidang persemenan. Sehubungan dengan hal tersebut, kebutuhan akan sumber daya manusia yang berprestasi tinggi dan mampu berkompetisi tinggi dan mampu bersaing secara lokal maupun nasional semakin penting mengingat industri persemenan semakin menuntut kinerja tinggi karena sudah menjadi sebuah kebutuhan.

Pada hakekatnya persaingan antar industri persemenan yang memiliki sumber daya manusia yang cukup dan bermutu tinggi akan unggul dalam persaingan. Oleh karena itu, pihak perusahaan dalam menjalankan aktivitas perusahaan tidak hanya mengejar target yang telah ditentukan atau keuntungan saja. Tetapi juga memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu, perusahaan harus dapat menimbulkan rasa nyaman, aman dan rasa keadilan yang mana faktor tersebut sangat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

5.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah penjelasan tentang keberadaan karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep, yang diperlukan sebagai

informasi untuk mengetahui identitas sebagai responden dalam penelitian ini. Responden sebagai obyek penelitian yang memberikan interpretasi terhadap karakteristik responden untuk menganalisis pengaruh variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep.

Responden dalam penelitian ini sebanyak 92 orang karyawan yang representatif untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi mengenai identitas diri mulai jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut :

a. Klasifikasi Karyawan Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah karyawan/responden menurut jenis kelaminnya yaitu 79 orang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 86 % dan 13 orang berjenis kelamin perempuan dengan persentase 14 % berikut ini klasifikasi karyawan menurut jenis kelamin disajikan dalam bentuk tabel :

Tabel 5.2

Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	79	86
2	Perempuan	13	14
	Jumlah	92	100

Sumber : PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep, 2011

b. Klasifikasi Karyawan Menurut Usia

Usia yang dimiliki Responden guna memudahkan untuk mengetahui sejauh mana tingkat kinerja karyawan berdasarkan pengaruh konflik. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, telah didapatkan data jumlah karyawan/responden menurut usia yaitu 30 orang berusia antara 21-30 tahun dengan persentase 32.61%, 27 orang berusia antara 31-40 tahun dengan persentase 29.35%, 5 orang berusia antara 41-50 tahun dengan persentase 27.17%, dan 10 orang yang berusia >50 dengan persentase 10.87%. berikut ini klasifikasi karyawan menurut usia disajikan dalam bentuk tabel :

Tabel 5.3

Distribusi Responden Menurut Usia

No	Usia	Responden	Persentase (%)
1	21 – 30	30	32,61
2	31 – 40	27	29,35
3	41 – 50	25	27,17
4	> 51	10	10,87
	Jumlah	92	100

Sumber : PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep, 2011

c. Klasifikasi Karyawan Menurut Tingkat Pendidikan

Pendidikan adalah jenjang pendidikan yang ditamati oleh responden sesuai latar belakang pendidikan dan disiplin ilmu yang ditekuni dan diakui oleh pemerintah atas tamatan pendidikan yang dimilikinya. Dari data yang telah dikumpulkan diperoleh data jumlah karyawan/responden menurut tingkat pendidikannya yaitu tingkat pendidikan Strata 2 berjumlah 1 orang dengan persentase 1.09%, Strata 1 berjumlah 45 orang dengan persentase 28.91%, diploma 3 berjumlah 10 orang dengan persentase 10.86%, SLTA/Sederajat berjumlah 34 orang dengan persentase 36.96% dan SMP berjumlah 2 orang dengan persentase 2.18%.

Tabel 5.4

Distribusi Responden Menurut Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase (%)
1	Strata 2	1	1.09
2	Strata 1	45	48.91
3	Diploma 3	10	10.86
4	SLTA / Sederajat	34	36.96
5	SMP	2	2.18
	Jumlah	92	100

Sumber : PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep, 2011

d. Klasifikasi menurut pengalaman kerja.

Pengalaman kerja merupakan masa kerja atau lamanya seorang karyawan bekerja pada suatu perusahaan. Data ini diperoleh dari jumlah karyawan atau responden berdasarkan masa kerjanya yaitu masa kerja selama 1-10 tahun sebanyak 35 orang dengan persentase 38.04%, masa kerja selama 11-20 tahun sebanyak 42 orang dengan persentase 45.65%, masa kerja selama 21-30 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase 15.22% dan masa kerja >31 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 1.09%.

Tabel 5.5

Distribusi Responden Masa Kerjanya

No	Masa Kerja	Responden	Persentase (%)
1	1 – 10 Tahun	35	38.04
2	11 – 20 Tahun	42	45.65
3	21 – 30 Tahun	14	15.22
4	> 31	1	1.09
	Jumlah	92	100

Sumber : PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep, 2011

5.3 Analisis dan Pembahasan

Stress kerja yang terjadi dalam setiap karyawan pada umumnya menyebabkan pengaruh negatif. Dampak negative yang ditimbulkan antara lain kerjasama kerja menjadi rusak, koordinasi semakin sulit, muncul sikap otoritarian, agresivitas individu, pertentangan yang berlarut, timbul sikap apatis, motivasi kerja rendah, dan

sasaran tidak tercapai tepat waktu. Namun tidak semua sters kerja yang membuat seseorang menjadi stres, karena ada juga yang dinamakan stres positif.

Stres yang positif, dikemukakan oleh Dr. Hans Selye, ialah *eustress* (dari bahasa Yunani *eu*, yang berarti baik, sebagai *euphoria*) yang mendorong dalam pengertian positif. *Eustress* diperlukan dalam kehidupan kita karena akan memberikan motivasi kearah yang lebih baik.

5.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Faktor Stessor Individu

Tabel 5.6

Tanggapan Responden Terhadap Faktor Stessor Individu

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden									
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Mengerjakan tugas yang tidak ada hubungan dengan pekerjaan utama.	-	-	31	33.7	17	18.5	36	39.1	8	8.7
2	Dalam posisi terjepit dalam dalam menjalankan beberapa kepentingan.	2	2.1	11	11.9	25	27.1	49	53.3	5	5.4
3	Mengerjakan pekerjaan yang	1	1.1	22	23.9	15	16.3	44	48	10	10.8

	ditolah oleh karyawan lain.										
4	Tugas-tugas yang diberikan kadang terlalu sulit.	1	1.1	27	29.4	23	25	36	39.1	5	5.5
5	Perusahaan menuntut lebih dari kemampuan yang dimiliki tanpa fasilitas yang memadai	2	2.2	19	20.6	19	20.6	38	41.3	14	15.3
6	Tuntutan terhadap kualitas pekerjaan diluar kemampuan yang dimiliki.	1	1.1	11	12	25	27.2	47	51.1	8	8.7
7	Jika mengharap promosi hanya akan didapatkan diperusahaan lain.	1	1.1	10	10.9	12	13	53	57.6	16	17.4
8	Karir tidak akan maju jika tetap tinggal	1	1.1	4	4.3	13	14.1	57	62	17	18.5

	diperusahaan ini.										
9	Karir anda susah untuk ditingkatkan.	3	3.3	9	9.8	8	8.7	61	66.2	11	12

Sumber : Data Primer diolah 2011

SS = Sangat Setuju AS-TS = Ragu-ragu ST = Sangat Tidak Setuju

S = Setuju TS = Tidak Setuju

Berdasarkan tabel tersebut diatas maka dapat dijelaskan beberapa pendapat responden terhadap variabel stressor individu :

1. Pada pernyataan pertama yaitu “Anda mengerjakan tugas yang tak berhubungan dengan pekerjaan utama saya”. Responden yang menjawab sangat setuju tidak ada. setuju 31 orang (33.7%), Ragu-ragu 17 orang (18.5%), Tidak Setuju 36 orang (39.1%) dan sangat tidak setuju 8 orang (8.7%).
2. Pernyataan "Anda dalam posisi terjepit dalam mengerjakan beberapa kepentingan". Responden yang menjawab sangat setuju adalah 2 orang (2.1%), setuju 11 orang (11.9%), Ragu-ragu 25 orang (27.1%), Tidak Setuju 49 orang (53.3%), sangat tidak setuju 5 orang (5.4%).
3. Pada pernyataan ini " Anda mengerjakan pekerjaan yang ditolak karyawan lain". Responden yang menjawab sangat setuju adalah 1 orang (1.1%), setuju 22 orang (23.9%), Ragu-ragu 15 orang (16.3%), Tidak Setuju 44 orang (48%) serta sangat tidak setuju 10 orang sebanyak (10.8%).

4. Pernyataan " Tugas-tugas yang diberikan kepada anda, kadang terlalu sulit dan kompleks". Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang (1.1%), setuju 27 orang (29.4%), Ragu-ragu 23 orang (25%), Tidak Setuju 36 orang (39.1%) serta sangat tidak setuju 5 orang sebanyak (5.5%).
5. Selanjutnya "Perusahaan menuntut lebih dari kemampuan yang anda miliki". Responden yang menjawab sangat setuju 2 orang (2.2%), setuju 19 orang (20.6%) Ragu-ragu 19 orang (20.6%), Tidak Setuju 38 orang (41.3%) serta sangat tidak setuju 14 orang sebanyak (15.3%).
6. Pernyataan "Tuntutan terhadap kualitas pekerjaan anda diluar kemampuan yang anda miliki". Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang (1.1%), setuju 11 orang (12%), Ragu-ragu 25 orang (27.2%), Tidak Setuju 47 orang (51.1%), sangat tidak setuju 8 orang (8.7%).
7. Pernyataan "Jika anda mengharap promosi, anda hanya bisa mendapatkannya di perusahaan lain, bukan diperusahaan ini". Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang (1.1%), setuju 10 orang (10.9%), Ragu-ragu 12 orang (13%), Tidak Setuju 53 orang (57.6%) serta sangat tidak setuju 16 orang sebanyak (17.4%).
8. Selanjutnya "Anda merasa karir anda tidak akan maju jika tinggal terus diperusahaan ini". Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang (1.1%), setuju 4 orang (4.3%), Ragu-ragu 13 orang (14.1 %), Tidak Setuju 57 orang (62 %) serta sangat tidak setuju 17 orang sebanyak (18.5%).
9. Pernyataan "Anda merasa karir anda susah untuk ditingkatkan ". Responden yang menjawab sangat setuju 3 orang (3.3%), setuju 9 orang (9.8%), Ragu-ragu 8 orang (8.7%), Tidak Setuju 61 orang (66.2%) serta sangat tidak setuju 11 orang sebanyak (12%).

5.3.2 Tanggapan Responden Terhadap faktor Stressor Kelompok

Tabel 5.7

Tanggapan Responden Terhadap Faktor Stressor Kelompok

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden									
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Tugas dan sasaran yang harus anda selesaikan tidak jelas	2	2.2	8	8.8	11	12	60	65	11	12
2	Anda mersa kepercayaan atasan atau rekan sekerja anda sangat rendah	1	1.1	11	12	6	6.6	60	65	14	15.3
3	Hubungan komunikasi dalam perusahaan sangat baik, baik antara atasan maupun bawahan anda	22	24	56	60.8	6	6.6	8	8.6	-	-
4	Anda akrab dengan rekan kerja dalam tim anda	29	31.5	56	60.8	2	2.2	3	3.3	2	2.2
5	Anda sangat mudah berinteraksi dengan orang lain	16	17.4	66	71.8	5	5.4	4	4.3	1	1.1
6	Anda merasa mudah beradaptasi dengan orang	17	18.5	65	70.6	7	7.6	3	3.3	-	-

	lain													
--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber : Data Primer diolah 2011

Keterangan :

SS = Sangat Setuju AS-TS = Ragu-ragu ST = Sangat Tidak Setuju

S = Setuju TS = Tidak Setuju

Berdasarkan tabel tersebut diatas maka dapat dijelaskan beberapa pendapat responden terhadap faktor individu yang menyebabkan stress kerja :

1. Pernyataan " Tugas dan sasaran yang harus anda selesaikan tidak jelas" Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang (2.2%), setuju 8 orang (8.8%), Ragu-ragu 11 orang (12 %), Tidak Setuju 60 orang (65 %) serta sangat tidak setuju 11 orang sebanyak (12%).
2. Pernyataan "Anda merasa kepercayaan atasan atau rekan sekerja anda sangat rendah". Responden yang menjawab sangat setuju 1 orang (1.1%), setuju sebanyak 11 orang (12%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (6.6%), tidak setuju sebanyak 60 orang (65%), sangat tidak setuju sebanyak 14 orang (15.3%).
3. Pernyataan "Hubungan komunikasi dalam perusahaan sangat baik, baik antara atasan maupun bawahan anda". Responden yang menjawab sangat setuju 22 orang (24%), setuju sebanyak 56 orang (60.8%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (6.6%), tidak setuju 8 orang (8.6%).
4. Selanjutnya "Anda akrab dengan rekan kerja dalam tim anda". Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (31.5%), setuju sebanyak 56 orang

(60.8%), ragu-ragu sebanyak 2 orang (2.2%), tidak setuju sebanyak 3 orang (3.3%), sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2.2%).

5. Pernyataan "Anda sangat mudah berinteraksi dengan orang lain". Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (17.4%), setuju sebanyak 66 orang (71.8%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (5.4%), tidak setuju sebanyak 4 orang (4.3%), sangat tidak setuju 1 orang (1.1%).
6. Pernyataan "Anda merasa mudah beradaptasi dengan orang lain". Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (18.5%), setuju sebanyak 65 orang (70.6%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (7.6%), tidak setuju sebanyak 3 orang (3.3%).

5.3.3 Tanggapan Responden Terhadap faktor Stressor Organisasi

Tabel 5.8

Tanggapan Responden Terhadap Faktor Stressor Organisasi

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden									
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Anda diberikan kesempatan untuk berperan serta demi kemajuan perusahaan	19	20.6	65	70.6	4	4.4	4	4.4	-	-
2	Atasan anda akrab dengan karyawan-karyawan lain termasuk dengan anda	18	19.6	70	76	2	2.2	2	2.2	-	-
3	Keputusan yang dibuat atasan anda membuat anda	8	8.7	61	66.3	16	17.4	6	6.5	1	1.1

	merasa nyaman										
4	Anda setuju dengan semua keputusan atau kebijakan yang dibuat oleh pimpinan anda	3	3.3	55	59.8	22	23.9	12	13	-	-
5	Anda sangat senang dengan gaya kepemimpinan atasan anda	5	5.4	55	59.8	24	26.1	8	8.7	-	-
6	Tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada anda sangat memberatkan	-	-	9	9.8	19	21	60	65.2	4	4.3

Sumber Data Primer 2011

Keterangan :

SS = Sangat Setuju AS-TS = Ragu-ragu ST = Sangat Tidak Setuju

S = Setuju TS = Tidak Setuju

Berdasarkan tabel tersebut diatas maka dapat dijelaskan beberapa pendapat responden terhadap faktor individu yang menyebabkan stress kerja :

1. Pernyataan " Anda diberikan kesempatan untuk berperan serta demi kemajuan perusahaan" Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (20.6%), setuju 65 orang (70.6%), Ragu-ragu 4 orang (4.4 %), Tidak Setuju 4 orang (4.4 %).

2. Pernyataan "Atasan anda akrab dengan karyawan-karyawan lain termasuk dengan anda". Responden yang menjawab sangat setuju 18 orang (19.6%), setuju sebanyak 70 orang (76%), ragu-ragu sebanyak 2 orang (2.2%), tidak setuju sebanyak 2 orang (2.2%).
3. Pernyataan "Keputusan yang dibuat atasan anda membuat anda merasa nyaman". Responden yang menjawab sangat setuju 8 orang (8.7%), setuju sebanyak 61 orang (66.3%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (17.4%), tidak setuju 6 orang (6.5%), sangat tidak setuju 1 orang (1.1%).
4. Selanjutnya "Anda setuju dengan semua keputusan atau kebijakan yang dibuat oleh pimpinan anda". Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (3.3%), setuju sebanyak 55 orang (59.8%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (23.9%), tidak setuju sebanyak 12 orang (13%).
5. Pernyataan "Anda sangat senang dengan gaya kepemimpinan atasan anda". Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (5.4%), setuju sebanyak 55 orang (59.8%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (26.1%), tidak setuju sebanyak 8 orang (8.7%).
6. Pernyataan "Tanggung jawab yang diberikan perusahaan pada anda sangat memberatkan". Responden yang menjawab setuju sebanyak 9 orang (9.8%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (21%), tidak setuju sebanyak 60 orang (65.3%), sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (4.3%).

5.3.4 Analisis dan Pembahasan Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui pencapaian sasaran-sasaran organisasi, perlu diadakan penilaian terhadap Kinerja individu-individu yang terlibat penyelesaian pekerjaan.

Pengertian kinerja (prestasi kerja) sebagaimana yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2005: 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penilaian juga berarti melihat keberhasilan setiap tahapan dalam pencapaian tujuan organisasi. Ada berbagai faktor yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan menurut para ahli sumberdaya manusia. Sehubungan dengan ukuran penilaian prestasi kerja maka kinerja pegawai, menurut Dharma (dalam Iswahyu Hartati: 2005), diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut: Kuantitas hasil kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan. Kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

Tabel 5.6

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden									
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Anda merasa bahwa kualitas kerja anda sudah baik	4	4.4	63	68.4	15	16.3	9	9.8	1	1.1
2	Anda berusaha menciptakan dan menggunakan ide-ide baru sehubungan dengan pekerjaan yang anda	10	10.9	72	78.3	9	9.7	1	1.1	-	-

	lakukan										
3	Anda merasa bahwa anda jarang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	4	4.3	44	47.8	25	27.2	18	19.6	1	1.1
4	Anda mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang lebih berat daripada yang telah anda selesaikan sehari-hari	1	1.1	60	65.2	23	25	8	18.7	-	-
5	Anda merasa bahwa anda mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain	4	4.3	25	27.3	21	22.8	38	41.3	4	4.3
6	Anda merasa persentase kehadiran anda sudah sangat memuaskan	12	13	62	67.4	10	10.9	8	8.7	-	-
7	Jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan	3	3.3	77	83.7	7	7.6	4	4.3	1	1.1

8	Anda selalu masuk dan tidak pernah meninggalkan pekerjaan selama jam kerja	9	9.8	59	64	18	20	6	6.5	-	-
9	Anda selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ada	9	9.8	64	70	13	14	6	6.5	-	-

Sumber : Data Primer diolah 2011

SS = Sangat Setuju Rg = Ragu-ragu ST = Sangat Tidak Setuju

S = Setuju TS = Tidak Setuju

Berdasarkan tabel tersebut diatas maka dapat dijelaskan beberapa pendapat responden terhadap variabel kinerja karyawan :

1. Pernyataan "Anda merasa bahwa kualitas kerja anda sudah baik". Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang (4.4%), setuju 63 orang (68.4%), Ragu-ragu 15 orang (16.3%), Tidak Setuju 9 orang (9.8%), sangat tidak setuju 1 orang (1.1%).
2. Pernyataan " Jumlah Anda berusaha menciptakan dan menggunakan ide-ide baru sehubungan dengan pekerjaan yang anda lakukan". Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (10.9%), setuju 72 orang (78.3%), Ragu-ragu 9 orang (9.7%), Tidak Setuju 1 orang (1.1%).
3. Pernyataan "Anda merasa bahwa anda jarang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan". Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang (4.3%),

setuju 44 orang (47.8%), Ragu-ragu 25 orang (27.2%), Tidak Setuju 18 orang (19.6%) serta sangat tidak setuju 1 orang (1.1%).

4. Pernyataan "Anda mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang lebih berat daripada yang telah anda kerjakan sehari-hari". Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang (1.1%), setuju 60 orang (65.2%), Ragu-ragu 23 orang (25%), Tidak Setuju 8 orang (18.7%).
5. Pernyataan "Anda merasa bahwa anda mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain ". Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang (4.3%), setuju 25 orang (27.3%), Ragu-ragu 21 orang (22.8%), Tidak Setuju 38 orang (41.3%) serta sangat tidak setuju 4 orang (4.3%).
6. Pernyataan "Anda merasa persentase kehadiran anda sudah sangat memuaskan". Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (13%), setuju 62 orang (67.4%), Ragu-ragu 10 orang (10.9%), Tidak Setuju 8 orang (8.7%).
7. Pernyataan "Jumlah pekerjaan yang berhasil anda selesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan". Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (3.3%), setuju 77 orang (83.7%), Ragu-ragu 7 orang (7.6%), Tidak Setuju 4 orang (4.3%) serta sangat tidak setuju 1 orang (1.1%).
8. Pernyataan "Anda selalu masuk dan tidak pernah meninggalkan pekerjaan selama jam kerja ". Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang (9.8%), setuju 59 orang (64%), Ragu-ragu 18 orang (20%), Tidak Setuju 6 orang (6.5%).
9. Pernyataan " Anda selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan". Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang (9.8%), setuju 64 orang (70%), Ragu-ragu 13 orang (14%), Tidak Setuju 6 orang (6.5%).

5.4 Hasil Regresi Linear Berganda

Analisis hasil penelitian mengenai pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) dianalisis dengan menggunakan metode dengan kualitatif dan kuantitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda, sedangkan analisis kualitatif digunakan untuk menelaah pembuktian analisis kuantitatif.

Pembuktian ini dimaksudkan untuk menguji variasi suatu model regresi yang digunakan dalam menerangkan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya.

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program SPSS 19.0 for windows diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5.9
Nilai Koefisien Regresi^a
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.048	.465		4.401	.000
	X1	.162	.067	.237	2.412	.018
	X2	.311	.100	.314	3.103	.003
	X3	.034	.099	.035	.345	.731

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel 5.9 diatas, maka hasil yang diperoleh dimasukkan dalam persamaan sebagai berikut :

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

Dimana :

a = Harga Y bila X_1, X_2 & $X_3 = 0$ (konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependent yang didasarkan pada variabel independent.

X_1 = Faktor Stressor Individu

X_2 = Faktor Stressor Kelompok

X_3 = Faktor Stressor Organisasi

Y = Kinerja Karyawan

Sehingga diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 2.048 + 0.162X_1 + 0.311X_2 + 0.034X_3$$

Dimana :

a. = 2.048, angka tersebut menunjukkan kinerja karyawan bila faktor stressor individu, stressor kelompok dan stressor organisasi diabaikan.

$b_1 = 0.162$, artinya jika nilai faktor stressor individu mengalami peningkatan sebesar 1, maka nilai kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0.0162

$b_2 = 0.311$, artinya bila nilai faktor stressor kelompok mengalami peningkatan sebesar 1, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0.311

$b_3 = 0.034$, artinya bila nilai faktor stressor organisasi mengalami peningkatan sebesar 1, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0.034

Hasil analisis regresi dari tabel 5.9 menunjukkan bahwa faktor stressor individu dan stressor kelompok memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan faktor stressor organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil perhitungan regresi berganda tersebut diperoleh nilai signifikansi faktor stressor individu adalah sebesar 0.018, untuk variabel stressor kelompok diperoleh nilai signifikansinya sebesar 0.003. Sedangkan untuk variabel stressor organisasi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.731. nilai t digunakan untuk menguji apakah variabel independent berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependent yang akan dibahas pada bagian pengujian hipotesis adapun ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis dalam buku Sugiyono (2006) terjadi jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0.05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan signifikansinya yaitu X_1 dengan signifikansi 0.018 maka secara individu stres kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Y, X_2 dengan signifikansi 0.003 maka secara kelompok stres kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Sedangkan X_3 dengan signifikansi 0.731 maka secara organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y.

5.6 Pengujian Asumsi Klasik

5.6.1 Uji Multikolinieritas

Uji *Multikolinieritas* digunakan untuk menguji apakah antara variabel bebas memiliki hubungan yang sempurna atau tidak. Syarat diterimanya model regresi ganda apabila antara variabel bebas tidak mengandung korelasi yang sempurna. Pengujian multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *variance inflance factor* (VIF) berdasarkan hasil output SPSS. Apabila nilai VIF < 10 dan mendekati 1 dapat disimpulkan bahwa asumsi adanya *multikolinieritas* ditolak. Hasil analisis *multikolinieritas* selengkapnya dapat dilihat pada tabel 5.14 dibawah ini :

Tabel 5.14
Coefficient^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Individu	.983	1.017
Kelompok	.928	1.077
Organisasi	.915	1.093

Dependent Variabel : Kinerja (Y)

Sumber : Data Diolah (Output Program SPSS 19.0)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai VIF untuk variabel individu sebesar 1.017, untuk variabel kelompok sebesar 1.077 dan untuk variabel organisasi sebesar 1.093. Ketiga nilai VIF dari variabel di atas < 10 yang berarti bahwa model regresi tidak mengandung *multikolinieritas*.

5.6.2 Uji Autokorelasi

Terjadinya *autokorelasi* akan mengakibatkan pengaruh secara parsial menjadi kurang akurat dan untuk mengetahui ada tidaknya gejala *autokorelasi* dalam model, akan dilakukan pengujian dengan menggunakan uji *Durbin Watson* yang dapat dilihat pada tabel 5.15 dibawah ini :

Tabel 5.15
Model Summary^b

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.162	5.669	3	88	.001	1.805

Dependen Variabel: Kinerja

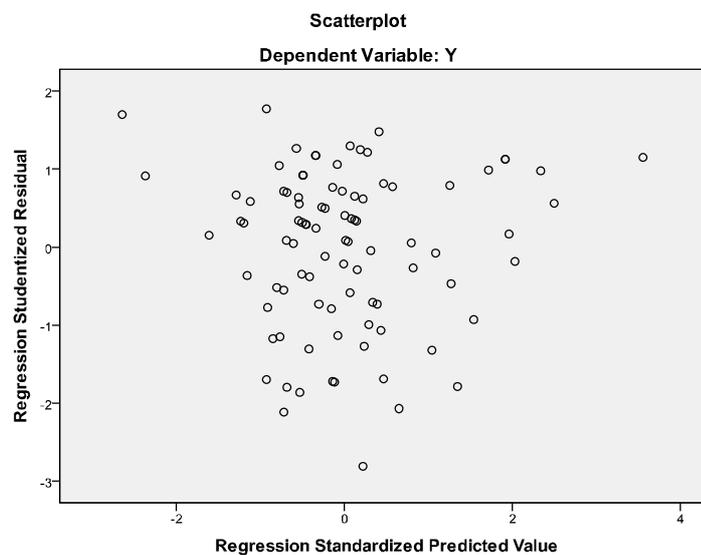
Sumber : Data Diolah (Output Program SPSS 19.0)

Berdasarkan tabel 5.15 diatas dapt disimpulkan bahwa nilai DW sebesar 1,805. Angka DW tersebut berad di antara -2 sampai dengan 2 berarti tidak terjadi gejala *autokorelasi*. Dengan demikian korelasi antar variabel dalam suatu model tidak dipengaruhi oleh data periode sebelumnya.

5.6.3 Uji Heteroskedasitas

Hasil dari uji *heteroskedasitas* dapat dilihat pada grafik 5.1 (*Scatterplot*) dibawah ini :

Grafik 5.1



Sumber : Data Diolah (Output Program SPSS 19.0)

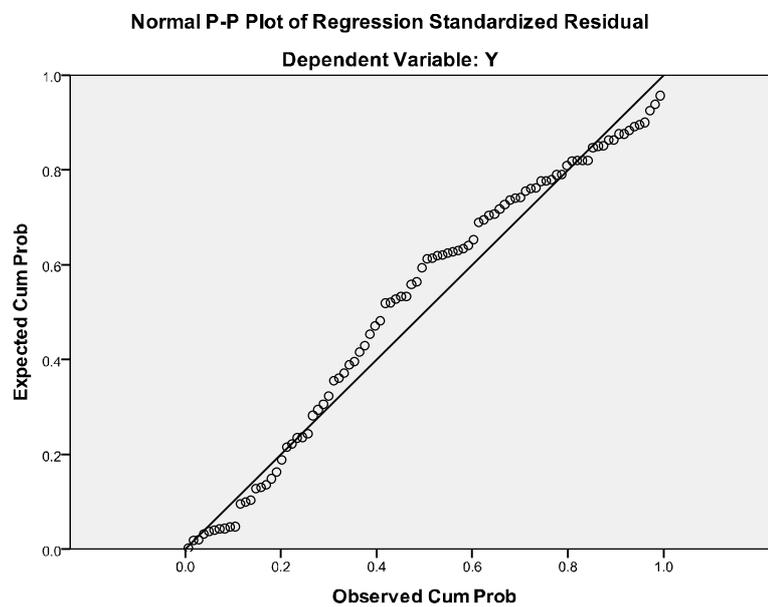
Hasil pengamatan dengan menggunakan grafik *Scatterplot* dapat diketahui bahwa terlihat pola yang menyebar dibawah dan diatas angka nol sumbu Y, hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi *heterokedasitas*.

5.6.4 Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Metode yang dapat dipakai untuk normalitas antara lain :

analisis grafik dan analisis statistik. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Grafik 5.2

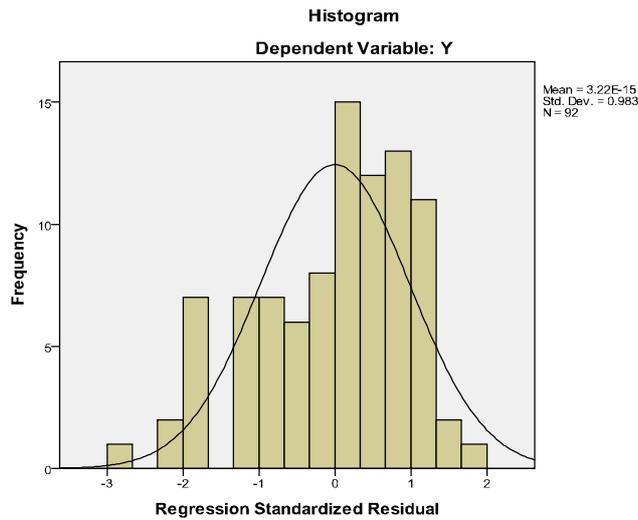


Sumber : Data Diolah (Output Program SPSS 19.0)

Dari gambar 5.2 di atas dapat dilihat pada *normal probability plot* bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal, dengan demikian menunjukkan bahwa data-data pada variabel penelitian berdistribusi normal.

Sedangkan pada grafik Histogram didapatkan garis kurva yang normal, yang juga menunjukkan data yang diteliti di atas berdistribusi normal.

Grafik 5.3



Menurut Gibson (1987: 207), ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan (Stressor) di tempat kerja, stressor tersebut yaitu :

- 1 .Stressor Lingkungan Fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.
2. Stressor Individu berupa Konflik peranan, ketaksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.

3. Stressor Kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.

4. Stressor Keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

Berdasarkan tiga faktor (stress kerja yang disebabkan oleh faktor stressor individu, faktor stressor kelompok dan faktor stressor organisasi) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden lebih cenderung mengalami stres yang disebabkan oleh faktor stressor kelompok.

5.5 Pengujian Hipotesis

Analisis data dengan menggunakan pengujian linear berganda untuk mengetahui pengaruh serempak dan secara parsial antara variabel stressor Individu, stressor kelompok dan stressor organisasi terhadap kinerja. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan empat metode berdasarkan koefisien determinasi, uji F statistik, uji T statistik dan koefisien korelasi.

5.5.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5.10
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.402^a	.162	.133	.35999

a. Predictors: (Constant), Individu, Kelompok dan Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah (Output Program SPSS 19.0)

Dari tabel tersebut diatas dan berdasarkan ketentuan kuat tidaknya pengaruh yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai R pada tabel diatas adalah sebesar 0.402 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dimana variabel individu, kelompok dan organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 40.2%.
2. Nilai R Square pada tabel diatas adalah 0.162 yang menunjukkan bahwa variabel Y dipengaruhi kuat oleh variabel X sebesar 16.2% dan sisanya sebesar 83.8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

5.5.2 Uji F

Tabel 5.11
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.204	3	.735	5.669	.001 ^a
Residual	11.404	88	.130		
Total	13.608	91			

a. Predictors: (Constant), Individu, Kelompok dan Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah (Output Program SPSS 19.0)

Untuk mengetahui tingkat signifikansi secara bersama-sama variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y pada penggunaan regresi berganda, maka digunakan uji F yang dapat dibuktikan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} 1. \quad H_0 : b_1 = 0 & \quad H_0 : b_2 = 0 \\ H_1 : b_1 \neq 0 & \quad H_1 : b_2 \neq 0 \end{aligned}$$

2. F hitung diperoleh : 5.669

3. F tabel yang diperoleh berdasarkan tabel 5.11 :

dk pembilang = 3 dan dk penyebut $n - k - 1 = 92 - 3 - 1 = 88$ dan $\alpha = 0,05 = 5\%$ sehingga diperoleh F tabel = 2.7081

Oleh karena F hitung 5.669 > F tabel 2.7081 maka H_0 < ditolak dan H_1 diterima, maka dapat dikatakan bahwa ketiga variabel independen secara

bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian hipotesis yang diajukan oleh penulis telah terbukti.

5.5.3 Uji T

Hasil uji t dapat dilihat pada output coefficients dari hasil analisis regresi berganda berikut ini :

Tabel 5.12
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.048	.465		4.401	.000
	Individu	.162	.067	.237	2.412	.018
	Kelompok	.311	.100	.314	3.103	.023
	Organisasi	.034	.099	.035	.345	.731

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah (Output Program SPSS 19.0)

Untuk menguji tingkat signifikansi masing-masing variabel bebas yakni X_1 terhadap Y dan X_2 terhadap Y , digunakan uji t yang dapat dilihat sebagai berikut :

1. $H_0 : b = 0$

$H_0 : b_2 = 0$

$H_1 : b_1 \neq 0$

$H_1 : b_2 \neq 0$

2. t hitung yang diperoleh berdasarkan tabel 5.12 :

$t_1 = 2.412$

$$t_2 = 3.103$$

$$t_3 = 0.345$$

3. t tabel diperoleh dan :

$$dk = 92 - 3 - 1 = 88 \text{ dan } \alpha = 0,05 = 5\% \rightarrow t \text{ tabel} = 1.9872$$

berdasarkan uji t dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Oleh karena $t_1 = 2.412 > t \text{ tabel } 1.9872$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti faktor individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 2) Selanjutnya $t_2 = 3.103 > t \text{ tabel } 1.9872$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti faktor kelompok berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 3) Dan $t_3 = 0.345 < t \text{ tabel } 1.9872$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Ini berarti faktor organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.5.4 Koefisien Korelasi

Tabel 5.9
Correlations

		Kinerja	Individu	Kelompok	Organisasi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.237	.326	.090
	Faktor Individu	.237	1.000	.011	-.121
	Faktor Kelompok	.326	.011	1.000	.264
	Faktor Organisasi				.090
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.012	.001	.198
	Faktor Individu	.012		.457	.125

	Faktor Kelompok	.001	.457		.005
	Faktor Organisasi	.198	.125		
N	Kinerja	92	92	92	92
	Faktor Individu	92	92	92	92
	Faktor Kelompok	92	92	92	92
	Faktor Organisasi	92	92	92	92

Dari tabel tersebut diatas dan berdasarkan ketentuan kuat tidaknya pengaruh yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, sehingga dapat dijelaskan bahwa antara faktor individu, faktor kelompok dan faktor organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai dari koefisien korelasi parsial antara faktor stressor individu dan kinerja karyawan adalah $r_1 = 0.237$ yang berarti terdapat pengaruh yang kuat dimana faktor stressor individu yang dimoderating stres kerja *Avoiding, Accomodating, Competing, Compromising* dan *Colaboration* mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 23.7% dengan asumsi variabel lain tetap.
2. Nilai dari koefisien korelasi parsial antara faktor stressor kelompok terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.326% yang berarti terdapat pengaruh dimana faktor individual mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 32.6 % dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai dari koefisien korelasi parsial antara faktor stressor organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0.090% yang berarti terdapat pengaruh dimana faktor stressor organisasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 9% dengan asumsi variabel lain tetap.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan dan Saran

6.1.1 Kesimpulan

Setelah penulis melakukan analisa mengenai pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa (Persero), maka penulis menyimpulkan sebagai berikut :

1. Hanya terdapat dua variabel yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stress kerja, yaitu stressor individu dan stressor kelompok. Sedangkan untuk faktor stressor organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep.
2. Variabel stressor kelompok sebagai faktor yang paling dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep.

6.1.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, adapun saran-saran yang ingin penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan faktor individu, faktor kelompok dan organisasi karena ketika faktor ini dapat memberikan pengaruh ke kinerja karyawan.
2. Perusahaan perlu memperhatikan, serta menjaga stabilitas stress kerja yang disebabkan oleh faktor individu, kelompok dan organisasi melalui kegiatan yang memotivasi seperti ESQ, rekreasi, out bond, waktu relaksasi, pembagian jam kerja, saluran komunikasi seperti forum diskusi, kotak saran, keterbukaan pimpinan yang pada akhirnya berimplikasi pada kinerja karyawan yang optimal.
3. Perusahaan harus memberikan perhatian ekstra untuk karyawan yang berada pada lingkungan pabrik. Kondisi lingkungan pabrik yang berdebu, bising, panas dan tuntutan kerja yang diatur oleh waktu menyebabkan karyawan akan lebih mudah mengalami tekanan.
4. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain untuk dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan penulis yang kiranya masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan Stres kerja dan Kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharmisi, 1998. **Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek**. Jakarta: Rineka Cipta.

Bernardin, H. John & Joice E, A. Russel, 1993. **Human Resource Management**, Mc. Graw-Hill, Inc.

Cooper Cary & Straw Alison, 1995. **Stress Management Yang Sukses**. Jakarta: Kesain Blanc.

Dwiyanti, Endang, 2001. Stres Kerja Di Lingkungan DPRD: Studi Tentang Anggota DPRD Di Kota Surabaya, Malang Dan Kabupaten Jember. **Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik**, 3: 73-84. Surabaya: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.

Gibson, Ivancevich, 1987. **Organisasi: Proses Struktur Perilaku**. Edisi Lima, Jakarta: Erlangga.

Istijantono, 2010. **Riset Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Iswayu, Hartati. 2005. **Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Malang, Eksekutif**, Jurnal Bisnis Manajemen, Vol. II, No. 1.

Malayu, S. P. Hasibuan, 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Jakarta: Bumi Aksara.

Malithos, Robert L. & John H. Jackson. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, terjemahan oleh Jimmy Sadeli & Bayu Prawira Hie. 2002. Jakarta: Salemba Empat.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: PT. Remaja Rosolakarya Offset.

Margiati, Lulus, 1999. Stres Kerja: Latar Belakang Penyebab Dan Alternatif Pemecahannya. **Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik**, 3: 71-80. Surabaya: Fakultas Kesehatan Masyarakat Unvessitas Airlangga.

Moh. As'ad, 2001. **Psikologi Industri**: Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.

Moh. Nazir, 2003. **Metode Penelitian**. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Munandar Ashar Sunyoto, 2001. **Psikologi Industri Dan Organisasi**. Jakarta: Universitas Indonesia.

Raharjo, Dwi Sihono, 2005. **Kinerja Karyawan Survei di Bank Negara Indonesia dan Bank Cebtral Asia**. Jurnal Manajemen, Th IX/01/Feb/2005, Hal19-26.

Robbins, P Stephen, 2006. **Perilaku Organisasi** : Edisi kesepuluh. Jakarta : PT Indeks.

Siagian, Sondang, 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Keenam belas. Jakarta: Bumi Aksara.

Singarimbun, Masri & Sofian Effendi, 1995. **Metode Penelitian Survai**. Jakarta: LP3ES.

Swasto. B., 2003. **Pengembangan Sumber Daya Manusia**: Edisi Kedua, STIE YKPN, Yogyakarta.

Umar, Husein, 2004. **Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Umar, Husein, 2005. **Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**. Jakarta: PT SUN

PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep Sulawesi Selatan

Rafika Chandra, 2011. **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Costumere Service PT. Koko Jaya Motor Makassar**. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar. Tidak Dipublikasikan.

Riyyani Tahir, 2007. **Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Guru Sekolah Luar Biasa Pembina Tingkat Provinsi Sulawesi Selatan**. Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar. Tidak Dipublikasikan.

Tommy Melitza, 2009. **Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja Karyawan ATC Makassar Air Traffic Service Center PT. Angkasa Pura 1 (Persero)**. Tesis Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar. Tidak Dipublikasikan.

www.sementonasa.co.id

LAMPIRAN

```

GET
  FILE='D:\Data Mentah SPSS.sav'.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
REGRESSION
  /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS CI(95) BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2 X3
  /SCATTERPLOT=( *SRESID ,*ZPRED)
  /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
  /CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3).

```

Regression

[DataSet1] D:\Data Mentah SPSS.sav

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	3.6378	.38670	92
X1	2.4721	.56811	92
X2	3.4395	.39121	92
X3	3.5765	.40042	92

Correlations

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1.000	.237	.326	.090
	X1	.237	1.000	.011	-.121
	X2	.326	.011	1.000	.264
	X3	.090	-.121	.264	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.012	.001	.198
	X1	.012	.	.457	.125
	X2	.001	.457	.	.005
	X3	.198	.125	.005	.
N	Y	92	92	92	92
	X1	92	92	92	92
	X2	92	92	92	92
	X3	92	92	92	92

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.402 ^a	.162	.133	.35999	.162	5.669	3	88	.001	1.805

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.204	3	.735	5.669	.001 ^a
	Residual	11.404	88	.130		
	Total	13.608	91			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
		1	(Constant)	2.048			.465		4.401	.000	1.123	2.972	
	X1	.162	.067	.237	2.412	.018	.028	.295	.237	.249	.235	.983	1.017
	X2	.311	.100	.314	3.103	.003	.112	.510	.326	.314	.303	.928	1.077
	X3	.034	.099	.035	.345	.731	-.162	.230	.090	.037	.034	.915	1.093

a. Dependent Variable: Y

Coefficient Correlations^a

Model		X3	X1	X2	
1	Correlations	X3	1.000	.129	-.268
		X1	.129	1.000	-.045
		X2	-.268	-.045	1.000
	Covariances	X3	.010	.001	-.003
		X1	.001	.004	.000
		X2	-.003	.000	.010

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3.944	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.042	9.677	.01	.86	.02	.04
	3	.009	20.855	.00	.01	.73	.53
	4	.005	29.085	.99	.13	.24	.43

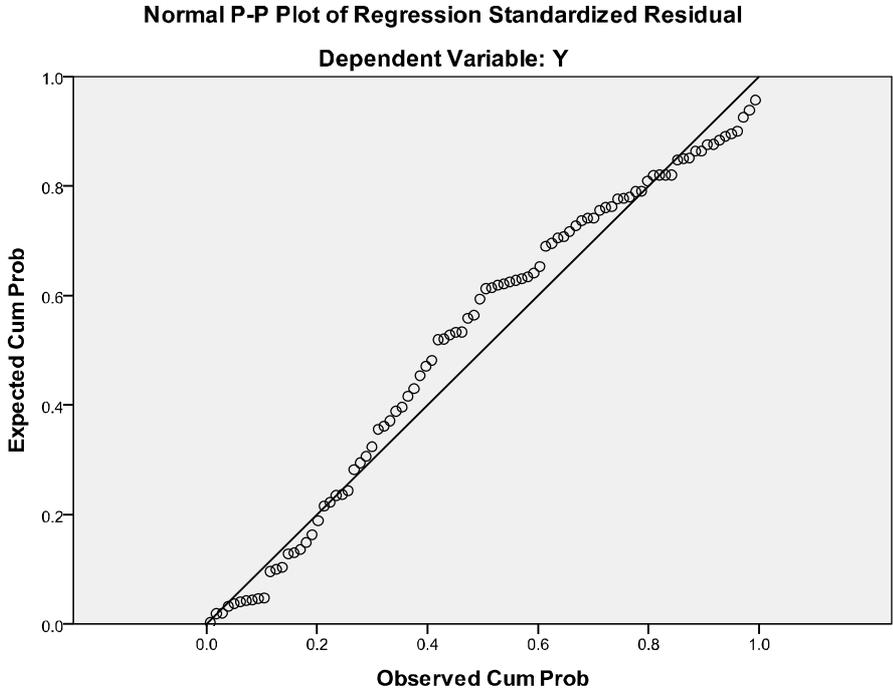
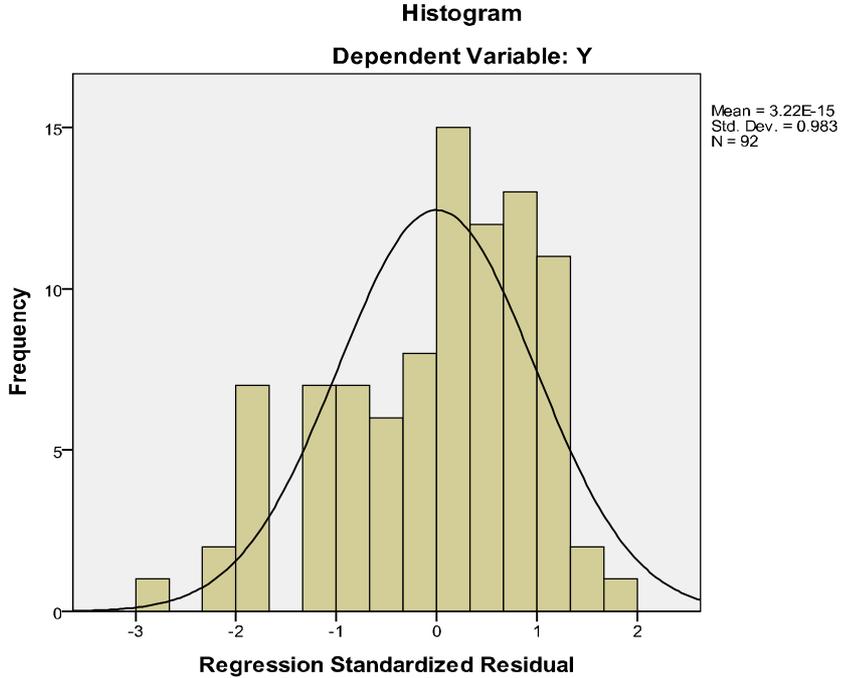
a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.2257	4.1907	3.6378	.15563	92
Std. Predicted Value	-2.648	3.553	.000	1.000	92
Standard Error of Predicted Value	.039	.168	.070	.028	92
Adjusted Predicted Value	3.1038	4.0962	3.6335	.15613	92
Residual	-1.00191	.61658	.00000	.35401	92
Std. Residual	-2.783	1.713	.000	.983	92
Stud. Residual	-2.807	1.774	.006	1.005	92
Deleted Residual	-1.01916	.67619	.00433	.37035	92
Stud. Deleted Residual	-2.925	1.796	.002	1.015	92
Mahal. Distance	.096	18.911	2.967	3.804	92
Cook's Distance	.000	.159	.012	.022	92
Centered Leverage Value	.001	.208	.033	.042	92

a. Dependent Variable: Y

Charts



Scatterplot

Dependent Variable: Y

