

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	ii
MOTTO.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	v
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN.....	vi
LEMBAR KEASLIAN SKRIPSI.....	vii
BIOGRAFI.....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	4
1.4 Perumusan Masalah .....	5
1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIK .....</b>	<b>7</b>
2.1 Landasan Teori Stres Kerja ( $X_1$ ) .....	7
2.1.1 Pengertian Stres .....	7
2.1.2 Pengertian Stres Kerja .....	7
2.1.3 Jenis-jenis Stres Kerja .....	8
2.1.4 Sumber-sumber Potensi Stres Kerja .....	8
2.1.5 Dampak Stres Kerja.....	9
2.1.6 Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	10
2.1.7 Indikator-indikator Stres Kerja.....	10
2.2 Landasan Teori Disiplin Kerja .....	11
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	11
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	13
2.2.3 Indikator-indikator Disiplin Kerja.....	14
2.3 Landasan Teori Produktivitas Kerja .....	14
2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja.....	14
2.3.2 Indikator-indikator Produktivitas Kerja .....	17
2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas .....	18
2.4 Hasil Penelitian Terdahulu .....	22
2.5 Kerangka Berpikir .....	22
2.6 Hipotesis .....	23

<b>BAB III</b>	<b>METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>24</b>
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian .....	24
3.2	Jenis dan Metode Penelitian .....	24
3.3	Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data .....	24
3.3.1	Jenis Data .....	24
3.3.2	Metode Pengumpulan Data .....	25
3.4	Populasi dan Sampel.....	26
3.5	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	26
3.5.1	Devinisi Operasional Variabel.....	26
3.5.2	Skala Pengukuran Variabel .....	29
3.6	Metode Analisis.....	30
3.6.1	Analisis Deskriptif Statistik.....	30
3.6.2	Total Skor .....	30
3.6.3	Pengukuran Validitas dan Reliabilitas.....	31
3.6.4	Analisis Korelasi.....	33
3.6.5	Analisis Regresi Linear Berganda .....	34
3.6.6	Pengujian Hipotesis .....	35
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>37</b>
4.1	Gambaran Umum Perusahaan .....	37
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan .....	37
4.1.2	Lokasi dan Telepon Perusahaan.....	44
4.1.3	Visi dan Misi Perusahaan .....	44
4.1.4	Sumber Daya Perusahaan .....	45
4.1.5	Struktur Organisasi Perusahaan .....	47
4.1.6	Uraian Kerja ( <i>Job Description</i> ) .....	48
4.2	Hasil Analisis .....	50
4.2.1	Karakteristik Responden.....	50
4.2.2	Hasil Analisis Deskriptif Statistik.....	54
4.2.3	Total Skor.....	57
4.2.4	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	60
4.2.5	Hasil Analisis Korelasi dan Regresi .....	66
4.2.6	Analisi Grafik.....	73
4.2.7	Pengujian Hipotesis Uji t Dan Uji f.....	75
4.3	Pembahasan .....	81
4.3.1	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas .....	81
4.3.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas ....	83
4.3.3	Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....	85
4.3.4	Upaya Perusahaan Dalam Menangani Stres Kerja ( $X_1$ ) Dan Meningkatkan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) .....	87

<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>90</b>
5.1 Kesimpulan Penelitian .....	90
5.2 Saran .....	92
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>-</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>-</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Teks	Halaman
3.1	Kisi-kisi Instrumen Stres Kerja ( $X_1$ ) .....	27
3.2	Kisi-kisi Instrumen Disiplin Kerja ( $X_2$ ).....	27
3.3	Kisi-kisi Instrumen Produktivitas Kerja (Y).....	28
4.1	Jumlah Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan .....	45
4.2	Jumlah Tenaga Kerja PT. Pertamina (Persero) Manado.....	46
4.3	Jumlah Karyawan berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
4.4	Jumlah Karyawan berdasarkan Pendidikan .....	52
4.5	Jumlah Karyawan berdasarkan Usia.....	52
4.6	Jumlah Karyawan berdasarkan Masa Kerja.....	53
4.7	Deskripsi Variabel Penelitian Stres Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Dan Produktivitas Kerja Karyawan(Y).....	54
4.8	Uji Validitas Variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) .....	60
4.9	Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja( $X_2$ ).....	61
4.10	Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja(Y) .....	63
4.11	Reliabilitas Variabel Stres Kerja( $X_1$ ), Disiplin Kerja( $X_2$ ) dan Produktivitas Kerja (Y).....	64
4.12	Model Summary Korelasi dan Regresi Sederhana Stres Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) .....	67
4.13	Model Summary Korelasi dan Regresi Sederhana Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).....	69
4.14	Model Summary Korelasi dan Regresi Berganda Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).....	71
4.15	Summary Output Coefficients Variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).....	76
4.16	Summary Output Coefficients Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).....	78
4.17	Summary Output Anova Variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).....	80

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Teks	Halaman
2.1	Proses Produktivitas.....	16
2.2	Kerangka Berpikir.....	22
4.1	Kantor PT. Pertamina (Persero) Manado.....	41
4.2	Struktur Organisasi PT. Pertamina (Persero) Manado.....	47
4.3	Grafik Histogram Korelasi dan Regresi Berganda Variabel Stres Kerja $X_1$ dan Disiplin Kerja $X_2$ terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Y .....	74
4.4	Normal Plot Regresi Residual Standar .....	75

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Teks	Halaman
1.	Daftar Kuisisioner.....	-
2.	Skor Stres Kerja ( $X_1$ ) dari 45 Responden .....	-
3.	Skor Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Dari 45 Responden .....	-
4.	Skor Produktivitas Kerja (Y) Dari 45 Responden .....	-
5.	Total Skor Stres Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Produktivitas Kerja (Y).....	-
6.	Statistik Deskriptif .....	-
7.	Uji Validitas Variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) .....	-
8.	Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ).....	-
9.	Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y) .....	-
10.	Reliabilitas Variabel Stres Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Produktivitas Kerja (Y).....	-
11.	Model Summary Korelasi dan Regresi Sederhana Stres Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Produktivitas Kerja (Y).....	-
12.	Model Summary Korelasi dan Regresi Sederhana Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Produktivitas Kerja (Y).....	-
13.	Model Summary Korelasi dan Regresi Berganda Stres Kerja( $X_1$ )dan Disiplin Kerja( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan(Y).....	-
14.	Tabel Nilai t .....	-
15.	Tabel Statistik Nilai F .....	-
16.	Tabel Statistik r Product Moment .....	-

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi salah satunya adalah produktivitas kerja karyawannya. Produktivitas mencakup sejumlah persoalan yang terkait dengan kegiatan manajemen dan teknis operasional. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh produktivitas kerja karyawannya. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Menurut Robbin (2002, h.318) stress merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Stress kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada di dalam maupun di luar pekerjaan. Sumber stres disebut juga *stressor* adalah suatu rangsangan yang dipersepsikan sebagai suatu ancaman dan menimbulkan perasaan negatif. Hampir setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres, tergantung reaksi karyawan bagaimana menghadapinya. Disisi lain stres kerja dapat dipengaruhi oleh masalah dalam perusahaan. Menurut Phillip L. Rice, Penulis buku *Stress and Health*, seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja jika urusan stress yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja.

Selain stres, faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja sendiri merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien. Adapun disiplin kerja diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma – norma yang berlaku. Untuk menghadapi persaingan bebas yang semakin ketat dituntut disiplin karyawan untuk meningkatkan produktivitas secara optimal, maksudnya setiap sumber daya manusia dituntut untuk dapat melaksanakan semua tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin, bekerja dengan cepat, tepat pada harapan yang dituju dan bermanfaat bagi

perkembangan perusahaan. Sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Terkadang para karyawan sering melanggar aturan aturan yang dibuat oleh perusahaan seperti keterlambatan dalam masuk kerja, tidak tepat waktu jam selesai kerja, dan kehadiran yang diatur sendiri oleh karyawan. Ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan juga sering diabaikan karyawan karena kurangnya sanksi ataupun teguran dari atasan. Dari uraian diatas, betapa pentingnya tingkat disiplin serta stres kerja karyawan dalam menunjang produktivitas kerja.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Pertamina yang merupakan salah satu perusahaan besar yang dimiliki oleh Indonesia karena merupakan bagian dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki tanggung jawab untuk mengawasi proses distribusi bahan bakar minyak (BBM) dalam negeri. PT. Pertamina dengan produk minyaknya tentu saja menyumbangkan pendapatan yang cukup besar bagi negeri ini sehingga perlu untuk tetap berkembang menjadi lebih baik lagi. Selain itu, produk Pertamina lainnya yang cukup mendukung perekonomian antara lain gas rumah tangga dan pelumas. PT. Pertamina (Persero) telah membuka banyak cabang di seluruh Indonesia, salah satunya yang berada di Manado yaitu Pertamina Branch Marketing Sulutenggo. Kantor cabang yang berada di Manado telah diresmikan sejak 20 Agustus 1981, yang awalnya memiliki semua fungsional, baik keuangan, human resources, operasional dan pemasaran. Setelah itu adanya perampingan, sebagian fungsional dipindahkan ke Makasar. Jumlah karyawan di Pertamina Marketing Branch Manado sebelum perampingan lebih dari seratus karyawan.

Pada PT. Pertamina Cabang Pemasaran Suluttenggo tentunya sangat membutuhkan tingkat produktivitas kerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan kinerja perusahaan, namun tentunya hal ini harus didasari oleh pengaturan sistem kedisiplinan yang selalu dijaga dan diterapkan oleh perusahaan dengan baik. Namun akibat tuntutan pekerjaan perorangan yang sangat tinggi serta pemberian motivasi yang kurang bagi karyawan sehingga mengakibatkan peningkatan tingkat stres karyawan sehingga menyebabkan banyak karyawan yang tidak taat dan patuh akan aturan perusahaan seperti banyak karyawan yang



tidak disiplin dalam hal menggunakan seragam kantor, serta ketepatan waktu masuk, istirahat dan pulang kantor. Hal ini diakibatkan karena tingkat stres karyawan yang disebabkan oleh permasalahan yang dihadapi di kantor maupun dari luar kantor yang bisa berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Karyawan PT. Pertamina Marketing Branch Suluttenggo yang mengalami stres kerja di lingkungan kantor ditunjukkan oleh sikap mereka yang kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan kantor, emosional, serta sering melanggar disiplin waktu atau jam yang berlaku dalam kantor. Hal ini tentunya dapat menghambat kelancaran aktivitas kerja di kantor.

Oleh karena itu, berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“PENGARUH STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT PERTAMINA (Persero) MANADO BRANCH MARKETING SULUTENGGO”**.

## **1.2. Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pembagian porsi kerja terhadap setiap karyawan di PT. PERTAMINA (Persero) Manado belum merata.
2. Suasana kantor yang dapat meningkatkan stres kerja karyawan.
3. Absensi kehadiran karyawan di PT. PERTAMINA (Persero) Manado masih kurang
4. Ketaatan karyawan pada PT. PERTAMINA (Persero) Manado terhadap peraturan masih kurang
5. Masih rendahnya kesadaran karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien.
6. Sikap dan kebiasaan bekerja keras di PT. PERTAMINA (Persero) Manado masih rendah
7. Pencapaian target kerja sesuai dengan kualitas dan kuantitas belum maksimal

8. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan di PT. PERTAMINA (Persero) Manado masih rendah

### **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PERTAMINA (Persero) Manado ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PERTAMINA (Persero) Manado ?
3. Apakah stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PERTAMINA (Persero) Manado ?

### **1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis lebih spesifik mengenai pengaruh antar variabel, yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PERTAMINA (Persero) Manado ?
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PERTAMINA (Persero) Manado ?
3. Untuk mengetahui apakah stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PERTAMINA (Persero) Manado ?

### **1.5.2. Manfaat Penelitian**

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat berguna atau bermanfaat bagi berbagai pihak, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi pihak instansi

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan yang bermanfaat untuk memecahkan masalah yang sedang terjadi yang berkaitan dengan Stres kerja, Disiplin kerja dan Produktivitas kerja pada PT. PERTAMINA (Persero) Manado.

2. Bagi pihak akademisi

Dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan MSDM yang berkaitan dengan pengaruh Stres kerja, Disiplin Kerja dan Produktivitas kerja.

3. Bagi Penulis

Sebagai pengalaman dalam melaksanakan penelitian ilmiah serta mampu mengemukakan konsep konsep ilmiah yang terkait dengan Stres kerja, Disiplin kerja dan Produktivitas kerja serta mampu memecahkan masalah yang sedang terjadi di perusahaan. Disamping itu juga dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk peneliti.

4. Bagi pihak lain

Dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.