

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) CP
MEGAMAS MANADO**

SKRIPSI

Oleh
PUTRI VANESIA KARAKI
NIM : 18 053 099



**POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
2022**

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	ii
<i>ABSTRACT</i>	iii
MOTTO.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	v
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN.....	vi
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN.....	vii
BIOGRAFI.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Rumusan Masalah.....	4
1.4 Tujuan Penelitian.....	5
1.5 Manfaat Penelitian.....	5
1.5.1 Bagi Perusahaan.....	5
1.5.2 Bagi Akademik.....	5
1.5.1 Bagi Penelitian,.....	5
BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS	
2.1 Landasan Teori.....	6
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2.1.2 Pengertian Stres Kerja.....	7
2.1.3 Faktor-Faktor Penyebab Stres.....	7
2.1.4 Cara Mengatasi Stres.....	8
2.1.5 Indikator Stres Kerja.....	10
2.1.6 Pengertian Kinerja Karyawan.....	13
2.1.7 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	14
2.1.8 Indikator Kinerja Karyawan.....	15
2.1.9 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	16

	2.2 Kerangka Teoritik.....	18
	2.3 Hasil Penelitian Yang Relevan.....	19
	2.4 Alur Pikir	21
	2.5 Hipotesis	22
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	
	3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	23
	3.2 Metode dan Jenis Penelitian.....	23
	3.2.1 Metode Penelitian	23
	3.2.2 Jenis Penelitian	24
	3.3 Jenis Data dan Prosedur Pengumpulan Data.....	24
	3.3.1 Jenis Data	24
	3.3.2 Metode Pengumpulan Data	25
	3.4 Populasi dan Sampel.....	25
	3.5 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran.....	26
	3.5.1 Variabel Stres Kerja (X).....	26
	3.5.2 Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	27
	3.5.3 Pengukuran Variabel.....	27
	3.6 Analisis Data.....	28
	3.6.1 Statistik Deskriptif.....	29
	3.6.2 Total Skor.....	29
	3.6.3 Pengukuran Validitas dan Reliabilitas.....	29
	3.6.4 Analisis Korelasi.....	32
	3.6.5 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	33
	3.6.6 Pengujian Hipotesis.....	34
BAB IV	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
	4.1 Sejarah Instansi.....	35
	4.2 Visi dan Misi.....	37
	4.4.1 Visi.....	37
	4.4.2 Misi.....	37
	4.4 Bidang Usaha.....	37
	4.5 Organisasi Perusahaan.....	38
BAB V	HASIL DAN PEMBAHASAN	
	5.1 Hasil Analisis.....	42

5.1.1 Karakteristik Responden.....	42
5.1.2 Hasil Analisis Deskriptif.....	45
5.1.3 Total Skor X dan Y	47
5.1.4 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	49
5.1.5 Hasil Analisa Korelasi Dan Regresi	52
5.1.6 Pengujian Hipotesis Uji t	56
5.2 Pembahasan.....	56
5.3 Implementasi.....	58
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan.....	60
6.2 Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA.....	63
LAMPIRAN	64

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat penting, karena peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian dari organisasi yang memfokuskan diri pada pengelolaan sumber daya manusia yang ada agar diperoleh tenaga kerja yang baik demi pencapaian tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Tenaga kerja merupakan salah satu asset yang sangat penting. Manusia yang merupakan tenaga kerja bagi perusahaan kadang kala sering diabaikan sebagai asset yang berharga. Karyawan merupakan satu-satunya asset yang tidak dapat digandakan dan diciplak oleh manusia lain karena pada hakekatnya setiap orang itu memiliki karakteristik dan kemampuan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, tenaga kerja harus selalu dijaga dan dikembangkan sehingga memberikan output yang optimal bagi perusahaan.

Kinerja itu sendiri merupakan kunci kesuksesan suatu perusahaan secara keseluruhan sehingga pemilik bisnis membutuhkan karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Kinerja yang baik dalam suatu organisasi tergantung juga dari kualitas sumber daya manusia. Dengan kualitas SDM yang baik kinerja suatu organisasi akan berjalan baik pula, sebaliknya kualitas SDM

yang tidak atau kurang memadai menyebabkan organisasi tidak berjalan dengan baik atau sehat.

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang didalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan *level of performance* yang *level of performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaiknya orang yang levelnya tidak mencapai standar, dikaitkan sebagai tidak produktif atau *performance* rendah. Jadi kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja seseorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahliannya yang tinggi, bersedia bekerja karena di gaji atau diberi upah sesuai perjanjian, apabila karyawan dan atasan mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja instansi yang baik pula.

PT. Pegadaian (Persero) adalah nama sebuah perusahaan BUMN yang bergerak di bidang usaha gadai dan pelelangan yang berorientasi pada perekonomian. Dengan demikian PT. Pegadaian (Persero) CP Megamas Manado perlu untuk memperhatikan stres kerja karyawannya agar mampu menjalankan setiap tugas tanggung jawab pekerjaan. Stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang dikaitkan dengan suatu peluang, kendala maupun tuntutan Robbin (2002:304). Stres kerja merupakan tanggapan seseorang terhadap kondisi yang disarankan baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan karena suatu tuntutan pekerjaan secara internal maupun eksternal. Sehingga kondisi stres ini dapat mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan

kinerja. Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) CP Megamas Manado hanya berjumlah 20 orang sehingga peneliti menambahkan unit-unit pembantu dari CP Megamas seperti UPC Sarapung 10 karyawan, UPC IT Center 6 karyawan, UPC Boulevard 6 karyawan, sehingga total responden menjadi 42 orang.

Bahaya stres kerja diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk.

Stres merupakan salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan. Definisi stres mengemukakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang biasanya tidak baik berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan 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 mengundurkan diri (*turnover*).

Dari hasil pengamatan, peneliti menemukan masalah stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian CP Megamas. Masalah yang ditimbulkan adalah

banyaknya keluhan dari beberapa karyawan karena hari kerja sampai pada hari sabtu, peneliti juga mendapati beberapa karyawan yang menunda pekerjaan sehingga membuat pekerjaan menumpuk dan ketika jatuh tempo karyawan kebingungan dan hal itu membuat karyawan merasa stres, adapun ketegangan masalah pribadi yang mempengaruhi pekerjaan karyawan, juga beban kerja berlebihan dan desakan waktu dari pimpinan yang membuat karyawan stres.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) CP Megamas Manado”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masalah pribadi yang mempengaruhi pekerjaan karyawan.
2. Banyaknya keluhan ingin cepat libur/tanggal merah karena hari kerja sampai hari sabtu.
3. Penundaan pekerjaan yang membuat pekerjaan menumpuk dan ketika jatuh tempo karyawan kebingungan dan membuat karyawan merasa stres.
4. Beban kerja berlebihan.
5. Desakan waktu dari pimpinan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka pada penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: “Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian CP Megamas?”

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian CP Megamas Manado !

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat pada penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan saran serta pemikiran yang bermanfaat bagi PT. Pegadaian CP Megamas dalam memberikan motivasi kepada karyawan yang mempunyai masalah tentang stres kerja, yang pada akhirnya nanti diharapkan mampu mengatasi karyawan yang mempunyai masalah tersebut. Dan bisa lebih memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

2 Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi literatur bagi teman-teman akademis dan pihak-pihak yang akan melakukan penelitian mengenai Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

3 Bagi Peneliti

Berguna untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berfikir dalam menganalisa setiap gejala dan permasalahan yang dihadapi di lapangan, dan dapat menambah wawasan juga pengetahuan mengenai Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penulis juga berharap bahwa hasil penelitian ini bisa menjadi bahan pertimbangan dan referensi bagi peneliti lain,