

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. PENERBIT ERLANGGA CABANG
MANADO**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Terapan Manajemen (S.Tr.M)
Program Studi Manajemen Bisnis*

Oleh

**WAYAN MILAN ALWINA WIDIANI
NIM. 21053077**



**POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI DIV MANAJEMEN BISNIS
2025**

Wayan Milan Alwina Widiani, 2025 "**Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Penerbit Erlangga Cabang Manado**". Dibawah bimbingan Meiske Wisye Manopo,SE.,M.Si dan Juliet P.T. Makinggung,SE.,M.Si

ABSTRAK

Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Penerbit Erlangga Cabang Manado. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Data dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner dengan 26 item pernyataan (13 untuk stres kerja dan 13 untuk kinerja karyawan) yang diberikan kepada 36 responden. Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas menggunakan korelasi Product Moment dan uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha. Alat analisis yang digunakan meliputi analisis statistik deskriptif, uji korelasi, serta analisis regresi linier sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,806 pada variabel stres kerja yang menandakan reliabilitas tinggi. Analisis regresi menghasilkan koefisien korelasi (R) sebesar 0,716, yang menunjukkan adanya hubungan kuat antara stres kerja dengan kinerja karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 4,553 + 0,682X$. Temuan penelitian membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Penerbit Erlangga Cabang Manado, sehingga perlu adanya strategi manajerial untuk mengelola stres agar kinerja dapat dipertahankan secara optimal.

Kata kunci: stres kerja, kinerja karyawan, sumber daya manusia, PT. Penerbit Erlangga

Wayan Milan Alwina Widiani, 2025 “The Effect of Work Stress on Employee Performance at PT. Erlangga Publisher Manado Branch”. Under the guidance of Meiske Wisye Manopo, SE., M.Si and Juliet P. T. Makinggung, SE., M.Si

ABSTRACT

The main problem in this research is whether job stress affects employee performance at PT. Penerbit Erlangga Manado Branch. This study aims to examine and analyze the effect of job stress on employee performance. The research method applied was a quantitative approach with descriptive. Data were collected through observation and a questionnaire consisting of 26 items (13 for job stress and 13 for employee performance) distributed to 36 respondents. The research instruments were tested using validity tests with the Product Moment correlation and reliability tests with Cronbach's Alpha. The analytical tools used included descriptive statistical analysis, correlation tests, and simple linear regression analysis assisted by SPSS software. The results show that the Cronbach's Alpha value for the job stress variable was 0.806, indicating high reliability. Regression analysis produced a correlation coefficient (R) of 0.716, showing a strong relationship between job stress and employee performance, with the regression equation $Y = 4.553 + 0.682X$. The findings confirm that job stress significantly influences employee performance at PT. Penerbit Erlangga Manado Branch, emphasizing the importance of managerial strategies to manage stress in order to maintain optimal performance.

Keywords: *job stress, employee performance, human resources, PT. Publisher Erlangga*

MOTTO

”Manusia hedaknya tidak larut dalam keputusan. Ia harus bangkit dengan kekuatan dirinya, karena dirinya sendirilah sahabat sekaligus musuhnya. Bila seseorang mampu menaklukan dirinya sendiri, maka dirinya menjadi sahabat yang mulia. Namun bila ia gagal mengendalikan dirinya, maka dirinya menjadi musuh terbesar dalam hidupnya”

-Bhagavad Gita, VI.5-6

Kupersembahkan karya ini untuk:

Sang Hyang Widhi Wasa, sumber dari segala kebijakan dan kekuatan yang selalu menuntun setiap langkah hidupku.

Papa, mama, serta adik-adik tercinta, segala doa, dukungan dan pengorbanan yang tiada henti untuk keberhasilanku.

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

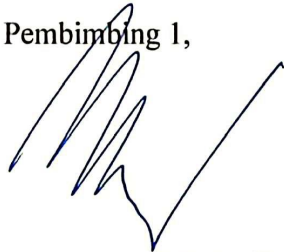
Skripsi oleh Wayan Milan Alwina Widiani

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji.

Manado, 17 September 2025

Disetujui,

Dosen Pembimbing 1,



Meiske Wisye Manopo, SE.,M.Si
NIP : 196312131994032001

Dosen Pembimbing 2,



Juliet P.T. Makinggung, SE.,M.Si
NIP : 197307222002122001

Ketua Panitia



Juliet P.T. Makinggung, SE.,M.Si
NIP : 19730722200212200

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PT. PENERBIT ERLANGGA CABANG MANADO

Oleh

WAYAN MILAN ALWINA WIDIANI

NIM : 21053077

Telah Dipertimbangkan Di Depan Dewan Penguji Dan Dinyatakan Sebagai Salah
Satu Persyaratan Melaksanakan Penelitian Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Terapan Manajemen (S.Tr.M)

Pada tanggal, 30 September 2025

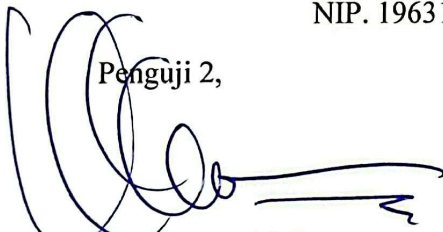
Ketua/Penguji 1,



Meiske Wisye Manopo, SE.,M.Si

NIP. 19631213 199403 2 001

Penguji 2,



Vekky Supit, SE.,M.Si

NIP. 19641114 199011 1 002

Penguji 3,



Rolyke Tulangow, SE.,M.Si

NIP. 19660414 199403 1 002

Mengetahui,

Ketua Jurusan Administrasi Bisnis



Diana Rowcina S. Maramis, SE.,M.Si

NIP. 19720915 200212 2 001

 POLITEKNIK NEGERI MANADO 					
FORMULIR	FM-203 ed.A rev.0	ISSUE: A	Issued: 26-02-2020	UPDATE: 0	Update d: 00-00-0000

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Wayan Milan Alwina Widiani
 NIM : 21053077
 Jurusan : Administrasi Bisnis
 Program Studi : DIV Manajemen Bisnis
 Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.
 Penerbit Erlangga Cabang Manado

Dengan ini menyatakan bahwa tulisan karya ilmiah berupa Skripsi ini adalah asli karya penulis, tidak ada karya/ data orang lain yang telah dipublikasikan, dan bukan karya orang lain dalam rangka mendapatkan gelar akademik di perguruan tinggi, selain yang diacu dalam kutipan dan/ atau dalam daftar pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat, jika dikemudian hari terbukti karya ini merupakan karya orang lain baik yang di publikasikan maupun dalam rangka memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi, saya bersedia ditindak sesuai peraturan perundang- undangan yang berlaku, dan siap untuk dicabut gelar akademik saya.

Manado, September 2025

Yang membuat pernyataan,



Wayan Milan Alwina Widiani
 NIM. 21053077

FM-203 ed.A rev.0

BIOGRAFI

Nama Lengkap	: Wayan Milan Alwina Widiani
NIM	: 21 053 077
Tempat, Tanggal Lahir	: Werdhi Agung, 24 April 2003
Alamat	: Dusun IV
Nama Ayah	: I Ketud Widada
Nama Ibu	: Ni Ketut Suwarningsih
Alamat Orang Tua	: Werdhi Agung, Kec. Dumoga Tengah
Daerah Asal	: Werdhi Agung, Kec. Dumoga Tengah
Judul Tugas Akhir	: Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Penerbit Erlangga Cabang Manado
Dosen Pembimbing	1. Meiske Wisye Manopo, SE.,M.Si 2. Juliet P. T. Makinggung, SE.,M.Si
Dosen Penguji	1. Meiske Wisye Manopo, SE.,M.Si 2. Vekky Supit, SE.,M.Si 3. Rolyke Tulangow, SE.,M.Si
Waktu Pelaksanaan Ujian Tugas Akhir	: 19 September 2025



Manado, September 2025

Yang Membuat Pernyataan,

Wayan Milan Alwina Widiani
NIM. 21053077

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Ide Sang Hyang Widhi Wasa (Tuhan Yang Maha Esa), karena berkat karunianya sehingga proses penyusunan Skripsi ini bisa selesai tepat waktu dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Skripsi ini bisa selesai tepat waktu dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Skripsi ini dibuat dengan maksud untuk memenuhi salah satu syarat penyelesaian studi di Politeknik Negeri Manado. Selain itu juga Skripsi ini bertujuan untuk mendeskripsikan segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian yang penulis lakukan.

Skripsi ini akan membahas bagaimana Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Manado. Penyelesaian penelitian sampai pada penyusunan Skripsi, penulis sadar bahwa ada begitu banyak bantuan yang telah diterima oleh penulis. Karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang memberikan bantuan dalam penyelesaian Skripsi ini, yakni:

1. Dra. Maryke Alelo, MBA sebagai Direktur Politeknik Negeri Manado
2. Dr. Diane Tangian, SH, M.Si sebagai Wakil Direktur Bidang Akademik Politeknik Negeri Manado
3. Selvi R. Kalele, SE., M.Si sebagai Wakil Direktur Bidang Keuangan dan Umum Politeknik Negeri Manado
4. Rudolf E. G. Mait, ST.MT sebagai Wakil Direktur Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Politeknik Negeri Manado
5. Juliet P. T. Makinggung, SE., M.Si sebagai Wakil Direktur Bidang Perencanaan dan Kerjasama, sebagai Ketua Panitia Tugas Akhir dan Skripsi, sekaligus Pembimbing 2
6. Diana Roweina S. Maramis, SE., M.Si sebagai Ketua Jurusan Administrasi Bisnis
7. Arifmanuel Kolondam, SE., MM sebagai Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis

8. Precilya Ribka Raming, SE., MM sebagai Koordinator Program Studi D-IV Manajemen Bisnis
9. Vekky Supit, SE., M.Si sebagai Sekretaris Panitia sekaligus Penguji 2
10. Rolyke Tulangow, SE., M.Si sebagai Penguji 3
11. Meiske Wisye Manopo, SE., M.Si sebagai Dosen Pembimbing 1
12. Orang Tua, bapak I Ketut Widada, Ibu Ni Ketut Suwarningsih dan adik-adik Kadek Loveina Wideasri dan Nyoman Desinta Widiati yang terkasih yang selalu mendukung dan memberi suport kepada penulis
13. Ni Ketut Swartini selaku tante dari penulis yang selalu senantiasa membantu kebutuhan penulis semasa menjalankan perkuliahan hingga di tahap akhir ini
14. I Ketut Arya Putra Aditya, SE yang senantiasa menemani dan memberi suport penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini
15. Dan tidak kalah penting penulis mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri yang selalu sabar dan terus berjuang dalam menyelesaikan studi hingga di tahap ini

Akhir kata, penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih terdapat banyak kelemahan dan kekurangan. Oleh karena itu, penulis sangat berterima kasih jika adanya koreksi dan saran yang diberikan yang bersifat membangun guna untuk menyempurnakan Skripsi ini.

Manado, September 2025

Penulis,



Wayan Milan Alwina Widiani

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
MOTTO	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	v
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN.....	vi
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vii
BIOGRAFI	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Pembatasan Masalah	5
1.4 Tujuan dan Manfaat.....	5
BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS.....	7
2.1 Konsep Manajemen SDM.....	7
2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.2 Konsep Stres Kerja	12
2.2.1 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja	13
2.2.2 Indikator Stres Kerja.....	14
2.3 Konsep Kinerja Karyawan.....	14
2.3.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	15
2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan	15
2.4 Hubungan Antar Konsep.....	16

2.4.1 Hubungan Antara Variabel Stres Kerja Dengan Kinerja	16
2.5 Tinjauan Pustaka	17
2.6 Kerangka Pikir.....	19
2.7 Hipotesis.....	21
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	22
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	22
3.2 Jenis Penelitian dan Metode Penelitian.....	22
3.2.1 Jenis Penelitian	22
3.2.2 Metode Penelitian	22
3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data	23
3.3.1 Jenis Data	23
3.3.2 Metode Pengumpulan Data.....	24
3.4 Populasi dan Sampel.....	24
3.4.1 Populasi	24
3.4.2 Sampel	24
3.5 Definisi Oprasional Variabel dan Pengukuran.....	25
3.5.1 Definisi Oprasional Stres Kerja (X)	25
3.5.2 Definisi Oprasional Kinerja (Y).....	26
3.6 Pengukuran Variabel	27
3.7 Metode Analisis	28
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	28
3.7.2 Total Skor.....	28
3.7.3 Pengukuran Validitas dan Reliabilitas	29
3.7.4 Analisis Korelasi	30
3.7.5 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	31
3.7.6 Pengujian Hipotesis	32
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	33
4.1 Gambaran Umum perusahaan	33
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	33
4.1.2 Lokasi dan Telepon Perusahaan.....	36
4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan.....	36
4.1.4 Sumber Daya Perusahaan	37

4.1.5 Struktur Organisasi Perusahaan	39
4.1.6 Uraian Kerja (<i>Job Description</i>).....	39
4.2 Hasil Analisis.....	42
4.2.1 Karakteristik Responden	42
4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Statistik.....	44
4.2.3 Total Skor Jawaban.....	45
4.2.4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	49
4.2.5 Uji Reliabilitas.....	53
4.2.6 Hasil Analisis Korelasi dan Regresi	56
4.3 Pembahasan	60
4.3.1 Pengaruh Stres Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	60
BAB V PENUTUP	63
5.1 Kesimpulan	63
5.2 Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	69

DAFTAR TABEL

Tabel	Teks	Hal
1	Hasil Penelitian Yang Relevan.....	17
2	Kisi-kisi Instrumen Stres Kerja (X)	25
3	Kisi-kisi Instrumen Kinerja Karyawan (Y).....	27
4	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	31
5	Bidang tugas karyawan di PT. Penerbit Erlangga Cab Manado	38
6	Jumlah Peralatan dan Kendaraan di PT. Penerbit Erlangga Cab Manado	38
7	Hasil Analisis Deskriptif Statistik.....	44
8	Total Skor Stres Kerja.....	46
9	Total Skor Kinerja Karyawan	47
10	Uji Validitas Variabel Stres Kerja.....	49
11	Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	51
12	Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X)	53
13	Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	55
14	Hasil Analisis Korelasi.....	57
15	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	58
16	Hasil Pengujian Hipotesis	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Teks	Hal
1	Kerangka Pikir	21
2	Kantor PT. Penerbit Erlangga Cab. Manado.....	36
3	Struktur Perusahaan	39
4	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	42
5	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
6	Total Skor Stres Kerja.....	46
7	Total Skor Kinerja Karyawan	48
8	Jawaban Kuesioner Responden	108

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Teks	Hal
1	Karakteristik Responden	69
2	Jawaban Variabel X.....	70
3	Jawaban Variabel Y.....	71
4	Kuesioner Penelitian.....	72

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi harus terus berinovasi dan meningkatkan efisiensi operasional di tengah lingkungan bisnis yang semakin kompleks, yang ditandai dengan persaingan yang ketat dan perubahan cepat dalam preferensi pelanggan. Dalam hal ini, kinerja karyawan telah lama dianggap sebagai elemen kunci bagi keberhasilan dan keberlangsungan sebuah perusahaan (Mathis dan Jackson, 2011). Sekarang ini, karyawan dianggap sebagai aset strategis yang memiliki kemampuan untuk berinovasi, meningkatkan produktivitas, dan pada akhirnya membantu dalam pencapaian tujuan strategis organisasi.

Di sisi lain, penurunan kinerja karyawan, sekecil apapun, dapat menimbulkan dampak negatif yang berbahaya, mulai dari keterlambatan dalam menyelesaikan proyek, penurunan kualitas produk atau layanan, hingga kehilangan pangsa pasar dan reputasi perusahaan. Oleh karena itu, kemampuan manajemen untuk mengenali, mengevaluasi, dan secara aktif mengelola faktornya memengaruhi kinerja karyawan jadi aspek yang sangat esensial bagi keberlangsungan serta pertumbuhannya organisasi.

Terdapat faktornya memengaruhi kinerja karyawan ialah stres di tempat kerja. Ketika ekspektasi pekerjaan seseorang dianggap melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya untuk mengatasinya, hal ini dapat menyebabkan stres kerja, suatu kondisi yang memiliki komponen psikologis serta fisik. Dalam lingkungan kerja yang cepat dan penuh tekanan, stres kerja menjadi tantangan yang tak terhindarkan bagi perusahaan maupun individu. Ivancevich et al. (2011) stres

kerja sebagai keadaan yang menegangkan bisa memengaruhi perasaan, pikiran, dan kesehatan fisik individu akibat ketidakmampuan untuk memenuhi kewajiban pekerjaan.

Sumber stres bervariasi, mulai dari beban kerja yang berlebihan, tenggat waktu yang sangat mendesak, tidak tercapainya target penjualan, konflik peran, ketidakjelasan dalam tugas, hingga suasana kerja yang kurang mendukung atau hubungan antarpribadi yang tidak harmonis. Meskipun tingkat stres yang moderat dapat memicu motivasi dan meningkatkan kewaspadaan, stres kerja yang berkepanjangan dan berlebihan dapat menimbulkan dampak buruk yang signifikan bagi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan berhubungan dengan seberapa optimal individu dalam melaksanakan pekerjaan serta tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Aspek ini mencakup berbagai hal, termasuk kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan dalam menyelesaikan tugas, dan kemampuan berkolaborasi dalam tim. Menurut Robbins dan Judge (2017), Perilaku individu di tempat kerja, termasuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, dapat dikategorikan sebagai kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu lebih memahami pengaruh etos kerja dan stres kerja pada kinerja karyawan.

PT. Penerbit Erlangga adalah salah satu perusahaan terkemuka di bidang penerbitan di Indonesia yang telah berkomitmen selama bertahun-tahun untuk meningkatkan pengetahuan masyarakat dengan menyediakan berbagai jenis buku dan materi pembelajaran. Dengan jaringan distribusi yang luas serta cabang-cabang yang terletak di kota-kota besar di Indonesia, PT. Penerbit Erlangga Cabang

Manado memiliki peran penting dalam memastikan produk-produk penerbitan tersedia dan dipasarkan di wilayah Sulawesi Utara.

Melihat pengamatannya penulis laksanakan selama empat bulan di PT. Penerbit Erlangga Cabang Manado, terungkap bahwa terdapat sejumlah masalah signifikan yang dapat menyebabkan stres kerja di kalangan karyawan. Masalah-masalah tersebut mencakup konflik antar karyawan, ketidakjelasan dalam pembagian tugas, ketidakseimbangan beban kerja, serta kegagalan dalam mencapai target penjualan.

Pertama, pertikaian antara peserta kerja adalah hal yang merugikan efektivitas tim. Dalam pengamatan, terlihat munculnya sejumlah perselisihan pribadi yang dipicu oleh perbedaan pandangan dan cara kerja. Kegagalan dalam menyelesaikan sengketa ini tidak hanya membuat lingkungan kerja menjadi tidak nyaman, tetapi juga menghambat kerja sama tim dan komunikasi yang efektif.

Kedua, ketidakjelasan dalam distribusi tugas juga menjadi isu yang penting. Banyak karyawan yang merasa bingung dengan kurangnya penjelasan yang jelas terkait tugas serta tanggung jawabnya. Ketidapahaman ini dapat menyebabkan kebingungan dan tumpang tindih dalam pekerjaan, yang berpotensi mengurangi efisiensi dan produktivitas.

Ketiga, ketidakseimbangan beban kerja di antara karyawan menjadi masalah yang perlu diperhatikan. Beberapa departemen mengalami tekanan yang tinggi sementara yang lain memiliki beban kerja yang lebih ringan. Ketidakseimbangan ini tidak hanya menyebabkan stres di antara karyawan, tetapi juga dapat memicu penurunan motivasi dan kinerja. Misalnya, jika seorang

karyawan sedang menyelesaikan tugasnya dan kemudian atasan memanggilnya untuk pekerjaan baru sebelum menyelesaikan tugas awal, hal ini bisa menambah tekanan dan mengalihkan fokus mereka dari pekerjaan yang sedang dikerjakan, mengakibatkan penumpukan tugas dan mengurangi semangat kerja, serta keluhan dari karyawan mengenai jam kerja yang ditambah hingga hari minggu.

Akhirnya, kegagalan untuk mencapai target penjualan adalah indikator utama yang menunjukkan dampak dari masalah-masalah tersebut. Ketidakberhasilan memenuhi target penjualan bisa mengindikasikan adanya hambatan dalam strategi pemasaran, komunikasi tim, dan manajemen sumber daya manusia sehingga menyebabkan stres pada karyawan.

Melihat faktor-faktor yang terjadi, jika tidak ditangani, maka stres kerja akan meningkat dan kinerja karyawan akan menurun. Untuk memperbaiki kinerja karyawan di PT. Penerbit Erlangga Cabang Manado, perlu diperhatikan aspek-aspek yang terkait dengan stres kerja. Sebab, stres kerja dapat berdampak pada kinerja karyawan. Melihat pemaparannya, maka terdapat ketertarikan guna melaksanakan kajian dengan judulnya "***Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Penerbit Erlangga Cabang Manado.*** "

1.2 Identifikasi Masalah

Melihat pemaparannya, maka teridentifikasi masalahnya:

1. Masih terdapat konflik antara karyawan
2. Masih terdapat ketidakjelasan dalam pembagian tugas
3. Beban kerja yang berlebihan

4. Banyaknya keluhan dari beberap karyawan karena hari kerja sampai hari minggu
5. Kegagalan dalam pencapaian target

1.3 Perumusan Masalah

Melihat pemaparan yang sudah penulis laksanakan, maka bisa dibuat perumusan masalahnya yakni ”Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Penerbit Erlangga Cabang Manado?”

1.4 Pembatasan Masalah

Pada studi ini hanya membatasi masalah stres kerja serta kinerja karyawan PT. Penerbit Erlangga Cabang Manado.

1.5 Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Terdapat tujuannya pada studi ini yakni guna melihat Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Penerbit Erlangga Cabang Manado!

2. Manfaat

Adapun manfaat pada studi ini yakni:

1. Bagi Penulis

Studi ini mempunyai manfaatnya bagi penulis guna memberi penmabahan wawasan serta meningkatkannya ilmu pengetahuan dan pengalaman bagi penulis dalam pemecahan masalahnya terkait Stres Kerja Terhadap Kinerja Karywana di perusahaan yang terkait.

2. Bagi Pihak Akademik

Hal ini dapat dijadikan sebagai panduan dan acuan untuk melakukan studi lebih lanjut mengenai stres kerja pada kinerja.

3. Bagi Pihak Perusahaan

Studi ini bisa memberi informasinya serta bisa dipakai jadi bahan pertimbangan pada mengatasinya permasalahan berkaitan dengan Stres Kerja Pada Kinerja PT. Penerbit Erlangga Cabang Manado

BAB II

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

2.1 Konsep Manajemen SDM

Hasibuan (2006:6) mendefinisikan 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, method, materials, machine* dan *market*.

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

Berdasarkan pengertian diatas, 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 organisasi karena keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kinerja efektif dari karyawan itu sendiri.

2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Setelah melihat uraian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), terlihat bahwa MSDM memiliki 3 aspek utama. Hal tersebut meliputi, umar (2005 : 45):

a. Fungsi Manajerial

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 fungsifungsi dari manajemen yang merupakan suatu proses kegiatan yang didalamnya terdiri atas proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pegawai pada suatu organisasi/kantor dalam rangka mencapai tujuan organisasi/kantor secara efektif dan efisien. Kelima fungsi ini merupakan suatu sistem yang saling berkaitan dan berlangsung secara terus-menerus. Masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Perencanaan yaitu usaha memikirkan dan menetapkan sebelumnya tentang apa yang akan ditetapkan 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 organisasi/kantor efektif dan efisien.
- 2) Pengorganisasian yaitu rangkaian usaha pengelompokan kegiatan-kegiatan yang diwadahkan dalam unit kerja untuk melaksanakan rencana dan menetapkan hubungan antar unit kerja secara horisontal dan vertikal. Perlu diingat bahwa dalam fungsi ini, orang-orang ditetapkan dalam setiap unit tertentu adalah mereka yang mempunyai kemampuan pada bidang tersebut agar tugas diberikan dapat tercapai seperti perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

- 3) Penyusunan adalah fungsi manajemen berupa penyusunan sumber daya manusia pada suatu organisasi, dimulai dari perekrutan tenaga kerja, pengembangan sampai pada usaha agar setiap pegawai 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.
- 4) 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.
- 5) Pengawasan yaitu rangkaian usaha pengawasan baik secara 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 manajemen tidak akan terlaksana tanpa adanya sumber daya manusia.

b. Fungsi Operasional

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 tentang fungsi-fungsi tersebut masing-masing telah dijelaskan, selanjutnya akan diuraikan tentang fungsi kedua dari manajemen sumber daya manusia tersebut meliputi :

1. Fungsi Pengadaan (procurement) yaitu fungsi untuk memperoleh tenaga kerja yang dibutuhkan oleh organisasi/kantor. Yang terpenting disini adalah kualitas sumber daya manusia yang diterima sesuai dengan kebutuhan akan tugas hendak dilakukan.
2. 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 sudah diterima. Hal ini perlu diperhatikan mengingat tidak semua sumber daya manusia yang diterima organisasi/kantor, sekaligus terampil untuk menyelesaikan tugas serta memiliki disiplin kerja sebagaimana yang diharapkan. Perubahan teknologi dan lingkungan organisasi merupakan aspek penting yang menuntut pemimpin agar mengembangkan kemampuannya secara terus-menerus, khususnya dalam bidang manajemen.
3. Pemberian balas jasa (compensation function) adalah usaha untuk menghargai usaha pegawai terutama secara nyata menunjukkan hasil keringat yang baik berdasarkan penelitian yang objektif. Pemberian balas jasa yang tidak adil atau tidak merata akan menyebabkan rendahnya motivasi bagi pegawai yang pada akhirnya menyebabkan turunya 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

4. Fungsi Interaksi (interaction function) adalah usaha untuk menyelaraskan antara tujuan organisasi/kantor dengan tujuan individu maupun kelompok yang ada dalam organisasi. Pentingnya fungsi ini mengingat motivasi setiap individu untuk bergabung dalam organisasi/kantor dengan tujuan individu atau kelompok yang ada dalam organisasi/kantor bervariasi sehingga perlu untuk diselaraskan. Bila dijalankan dengan baik, fungsi ini dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan.
5. Fungsi Pemeliharaan (maintenance function), yaitu usaha untuk sedapat mungkin memperbaiki kondisi-kondisi kerja sehubungan dengan kelima fungsi operasional dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.
6. Fungsi Separasi (separation function) merupakan fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia yang terakhir. Jika 14 fungsi pertama adalah pengadaan pekerjaan, fungsi ini adalah sebaliknya yaitu menyangkut pada fungsi pemberhentian atau memberi pensiun kepada pekerja yang sudah ada demi mempertahankan kinerja organisasi/kantor.

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 di capai secara efektif dan efisien.

2.2 Konsep Stres Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017), stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Gibson, dkk (2016), bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar lingkungan, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Menurut King (dalam Asih, *et al.*, 2018:2) "Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan antara fisik dan prikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Stres pada pekerjaan (*Job Stress*) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan".

American Psychological Association (APA) mendefinisikan stres kerja sebagai tekanan dan ketegangan yang dialami karyawan ditempat kerja yang timbul dari faktor faktor seperti jadwal kerja yang menuntut, hubungan antar teman kerja, dan lainnya yang terkait dengan pekerjaannya. Sedangkan stres kerja menurut De Bruin (2006) adalah keadaan yang tidak nyaman dari tekanan psikologis yang dihasilkan dari penilaian bahwa tuntutan yang dirasakan melebihi sumber daya individu untuk hasil memenuhi tuntutan.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi yang dialami seseorang ketika bekerja yang tidak menyenangkan yang disebabkan oleh adanya ketegangan yang mempengaruhi baik psikologis

maupun fisik seseorang. Stress kerja adalah respon individu terhadap pekerjaan yang tidak mampu dilakukan oleh karyawan sehingga karyawan merasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya.

2.2.1 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Faktor-faktor yang mengakibatkan stres disebut stressor. Stres adalah reaksi yang dirasakan oleh karyawan sebagai bentuk ketidakpuasan kerja. Stres juga sering diinterpretasikan dalam bentuk emosi yang kuat seperti cemas, tidak bergairah, marah, frustrasi, cenderung merasa bosan, kelelahan, dan tidak bersemangat.

1. Faktor Individu

Adanya faktor individu berperan juga dalam mempengaruhi stres karyawan. Dalam faktor individu kepribadian seseorang lebih berpengaruh terhadap stres pada karyawan, dimana kepribadian seseorang akan menentukan seseorang tersebut mudah mengalami stres atau tidak.

2. Faktor Organisasi

Stres dapat disebabkan oleh berbagai hal di perusahaan. Beban kerja yang terlalu berat, manajer yang menuntut dan tidak peka, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat atau tanpa kesalahan, dan rekan kerja yang tidak bersahabat. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menjalankan tugasnya secara baik dan benar.

3. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan yang dapat menyebabkan stres kerja meliputi kondisi tempat kerja yang buruk, hubungan yang tidak harmonis dengan atasan atau rekan

kerja, tuntutan pekerjaan yang berlebihan, kurangnya dukungan atau kontrol atas pekerjaan, serta ketidakjelasan peran dalam pekerjaan.

2.2.2 Indikator Stres Kerja

Menurut Chandra & Adriansyah (2019:674) dalam (NK Chandra & Jontro Simanjuntak 2021:3-4), indikator stres kerja sebagai berikut:

a. Konflik:

Adanya ketidaksesuaian harapan dan tuntutan dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan menyebabkan tekanan yang biasanya disebut tekanan peran.

b. Tanggung jawab:

Tanggung jawab yang berlebihan sering kali membuat para karyawan merasa stres, terutama jika mereka merasa tidak mampu memenuhi ekspektasi yang ada

c. Beban kerja:

Pekerjaan yang diberikan perusahaan terlalu banyak, sehingga waktu yang diberikan tidak mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan.

2.3 Konsep Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2015), kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan mendapatkan gaji yang sesuai harapan, mendapat pelatihan dan pengembangan. Lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya serta mendapatkan bantuan perencanaan karir, serta terdapat umpan balik dari perusahaan.

2.3.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2013) dalam (Filiano Musak, 2024), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi:

1. Kemampuan (Ability)

Kemampuan intelektual dan fisik karyawan dalam melaksanakan tugas. Ini mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

2. Motivasi (Motivation)

Dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi karyawan untuk bekerja keras dan mencapai tujuan organisasi. Motivasi ini bisa datang dari kebutuhan, keinginan, dan insentif.

3. Lingkungan kerja (Work Environment)

Kondisi fisik dan non-fisik ditempat kerja yang mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Ini termasuk fasilitas, hubungan antar karyawan, dan manajemen.

2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Mathias dan Jackson, (2014:203) adalah sebagai berikut:

a) Kualitas kerja (Quality of Work)

Derajat mutu pekerjaan yang dilakukan diukur berdasarkan pandangan terhadap hasil, kehalusan, keahlian, dan kemampuan yang nampak dari pekerjaan tersebut.

b) Kuantitas kerja (Quantity of Work)

Total hasil kerja yang diperoleh, diukur berdasarkan jumlah unit, siklus aktivitas yang diselesaikan, atau tugas yang dihasilkan oleh karyawan.

c) Waktu Kerja (Time of Work)

Kecepatan dalam menyelesaikan tugas, dinilai dari kemampuan seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan hingga mencapai hasil yang diharapkan.

d) Kerja sama dengan rekan kerja (Team Work)

Kapasitas untuk bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas sehingga terwujud efisiensi dan hasil yang maksimal bagi organisasi.

2.4 Hubungan Antar Konsep

2.4.1 Hubungan Antara Variabel Stres Kerja Dengan Kinerja

Stres kerja adalah suatu keadaan tegang yang muncul ketika ada ketidakcocokan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan seseorang. Karyawan yang merasa stres kerja sering kali menunjukkan gejala emosional, fisik, dan pola perilaku yang dapat mengganggu dalam menjalankan tugasnya. Di sisi lain, kinerja karyawan menunjukkan seberapa efektif seseorang melakukan pekerjaan atau tanggung jawabnya untuk mencapai sasaran organisasi.

Secara umum, ada hubungan signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Hubungan ini bersifat negatif, yang berarti ketika tingkat stres kerja meningkat, kinerja karyawan cenderung menurun. Stres yang berlangsung lama dan tidak ditangani dengan baik dapat mengurangi konsentrasi, motivasi, dan

produktivitas karyawan. Disamping itu, stres juga bisa mengakibatkan kelelahan, baik fisik maupun mental.

2.5 Tinjauan Pustaka

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Pada bagian ini peneliti mencantumkan beberapa jurnal hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis seperti pada tabel 1. Berikut ini.

Tabel 1
Hasil Penelitian Yang Relevan

JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN	PERSAMAAN	PERBEDAAN
Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Rayon Telanaipura. Muhammad Aulia (2021)	Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (negatif).	Topik inti sama: pengaruh stres kerja terhadap kinerja.	Sektor (PLN/kelistrikan) berbeda dari penerbit; temuan umum mungkin serupa tapi sumber stres berbeda.
Analisis Hubungan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan. Jurnal PARADOKS	Stres kerja berkaitan dengan produktivitas; stres tinggi → produktivitas menurun.	Fokus hubungan stres–kinerja, relevan untuk perbandingan.	Populasi/industri spesifik berbeda; beberapa studi membahas stres sebagai motivator jika terkelola.
Effects of job stress on employee's performance. (International paper, tersedia	Menunjukkan pengaruh negatif stres terhadap kinerja pada sampel yang diteliti.	Konfirmasi temuan umum (negatif) yang dapat dibandingkan	Konteks internasional/jenis perusahaan berbeda; ukuran sampel bervariasi.

di ResearchGate) (2019)		dengan hasil di Erlangga.	
Work stress, mental health, and employee performance (review/studi). (artikel review di PMC) (2022)	Menegaskan kerja stres berdampak negatif pada kinerja; menyebut beberapa mediator (kesehatan mental).	Menyorot mekanisme (mediator) yang bisa diuji pada penelitian Anda (mis. kepuasan, burnout).	Bukan studi kasus lapangan tunggal; memberikan kerangka teoretik lebih luas.
Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Majalah/Media) . (Core/skripsi PDF — variasi studi)	Umumnya menemukan pengaruh negatif signifikan.	Hasil konsisten dengan hipotesis penelitian Anda.	Berbagai populasi (media, retail, dll.) → penyebab stres berbeda.
Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Four Points by Sheraton Bali. Pasek dkk. (2024)	Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja ($R^2 \sim 0.515$ pada studi ini).	Menunjukkan efek negatif yang juga relevan untuk organisasi jasa/penerbitan.	Industri hospitality; perbandingan: lingkungan kerja berbeda (pelayanan vs penerbitan).
Pengaruh Stres Kerja selama pandemi pada kinerja karyawan (PT. Pan Baruna). (AIJB / artikel) (2021/2022)	Stres selama pandemi menurunkan kinerja; rekomendasi kebijakan HR.	Relevan jika penelitian Anda mempertimbang kan periode (mis. pasca- COVID).	Fokus pada kondisi pandemi; dampak temporer mungkin berbeda dari kondisi normal.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (PT. Morning Dew Indonesia). (Jurnal lokal / artikel)	Ditemukan pengaruh antara stres kerja dan kinerja (F signifikan).	Metodologi kuantitatif serupa — cocok untuk perbandingan teknik analisis.	Perusahaan/industri berbeda; detail sampel mungkin berbeda.
Impact of job stress on employee performance: software professionals (Kerala). Joy & Kumar (2018) / IJRAR	Sumber stres beragam; ditemukan korelasi negatif kuat antara stres & performance.	Memperkuat bukti lintas-industri bahwa stres menurunkan kinerja.	Sektor TI vs penerbitan → stressors teknis/target berbeda.
The Relationship Between Employee Job Stress and Employee Performance. (ResearchGate —Winaya Mukti University) (2024)	Menemukan hubungan (biasanya negatif) antara job stress & performance.	Studi terbaru dari konteks Indonesia — berguna sebagai perbandingan lokal.	Sampel kecil/terbatas; generalisasi perlu kehati-hatian.

Sumber : Pengolahan Data 2025

2.6 Kerangka Pikir

Pencapaian tujuan perusahaan sangat berpedoman pada potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempunyai manajemen sumber daya manusia yang baik sebab manajemen sumber daya manusia bukan hanya aktivitas strategi belaka, melainkan juga merupakan sesuatu yang pokok dalam pencapaian tujuan organisasi (Simamora

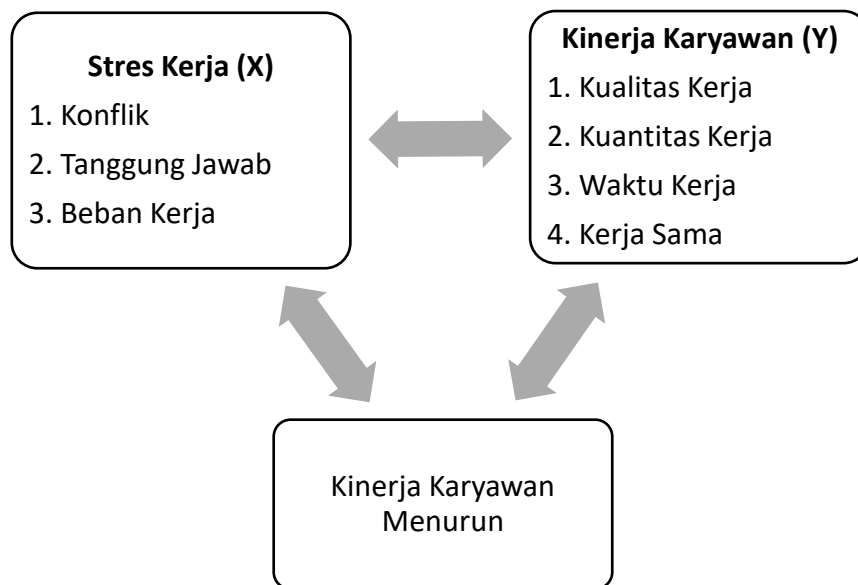
2006:5). Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut organisasi tersebut, setiap organisasi atau perusahaan harus selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya.

Dengan memahami hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Kerangka pikir bertujuan untuk menjelaskan fokus masalah dari penelitian, yaitu stres kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Dengan memahami keterkaitan antara stres kerja dan kinerja karyawan, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian stres yang berlebihan akan mengurangi kinerja karyawan untuk berprestasi. Karena itu, stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pikir
Sumber: Data Olahan 2025

2.7 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini disusun dengan mengacu pada dasar teori dan temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan keterkaitan antara stres ditempat kerja dan kinerja karyawan. Stres ditempat kerja bisa muncul akibat beban kerja yang terlalu berat, tekanan dari atasan, jam kerja yang panjang, atau konflik di lingkungan kerja. Apabila tidak ditangani dengan baik, stres ini dapat berdampak buruk pada kinerja, seperti penurunan produktivitas, kualitas hasil kerja, serta disiplin kerja. Dengan demikian, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. **H₀**: Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Penerbit Erlangga Cabang Manado.
2. **H₁**: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Penerbit Erlangga Cabang Manado.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Penerbit Erlangga Cabang Manado, yang beralamat di Jl. Bethesda, Ranotana, Kec. Sario, Manado. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Juli 2025 – bulan September 2025.

3.2 Jenis Penelitian dan Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengukur beberapa variabel dan menganalisis hubungan antar variabel tersebut. Dalam penelitian ini, variabel yang akan diteliti meliputi Stres kerja variabel yang mempengaruhi (*Variable independent*) dan Kinerja Karyawan variabel yang dipengaruhi (*Variable dependent*).

3.2.2 Metode Penelitian

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Metode Deskriptif (*Descriptive Metode*):

Metode ini dimana peneliti menggambarkan fenomena atau gejala sosial yang sedang terjadi pada suatu objek penelitian. Dalam hal ini dengan mengamati dan mendeskripsikan serta melakukan analisis pengukuran terhadap dua variabel stres kerja dan kinerja karyawan.

2. Metode Penelitian Lapangan (*Field Research*):

Metode ini mengadakan penelitian langsung ke perusahaan untuk memperoleh data yang dibutuhkan mengenai stres kerja, dan kinerja karyawan.

3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Jenis Data

Data adalah kumpulan informasi yang berasal dari pengamatan, dapat berupa angka, lambang atau sifat. Data yang baik adalah data yang bisa dipercaya kebenarannya (reliable), tepat waktu dan mencakup ruang lingkup yang luas atau bisa memberikan gambaran tentang suatu masalah secara menyeluruh (relevan) (Syaiful Bahri, 2019:79).

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari sumber asli atau tidak melalui perantara. Pengumpulan data dilakukan langsung oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian (Syaiful Bahri, 2018:81).

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dan melalui media perantara, berasal dari sumber-sumber yang telah ada atau data sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain. Data sekunder berupa dokumentasi perusahaan, baik yang dipublikasikan maupun tidak dipublikasikan dan diperoleh dengan teknik dokumentasi (Syaiful Bahri, 2018:82).

3.3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Proses pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung atas suatu peristiwa atau fenomena yang terjadi ditempat penelitian. Dan observasi ini dilakukan selama 4 bulan, mulai dari tanggal 30 Januari-28 Mei 2025.

2. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian dan memenuhi karakteristik tertentu. Menurut Sekaran dan Bougie (2013:262) dalam (Syaiful Bahri, 2018:49) populasi adalah kelompok orang, kejadian, atau hal-hal menarik dan selanjutnya peneliti ingin menginvestigasi dan membuat opini.

Dalam penelitian ini, populasi penelitian berjumlah 36 orang karyawan pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Manado.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel akan diambil jika peneliti tidak sanggup untuk melakukan penelitian dengan mengambil data langsung dari populasi (Efferin, dkk.,2008:73) dalam (Syaiful Bahri, 2018:51).

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan metode *Simple Random Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan mengikutsertakan seluruh anggota populasi sebanyak 36 orang sebagai sampel penelitian.

3.5 Definisi Oprasional Variabel dan Pengukuran

3.5.1 Definisi Oprasional Stres Kerja (X)

Stres ditempat kerja bisa dipahami sebagai tingkat ketegangan atau tekanan mental yang dirasakan oleh karyawan saat melaksanakan tugas mereka, yang tercermin melalui berbagai gejala fisik, emosional, dan perilaku. Stres kerja dapat dilihat melalui indikator sebagai berikut: 1) Konflik, 2) Tanggung Jawab, 3) Beban Kerja. Adapun indikator Stres Kerja dapat dilihat pada Tabel 3, dengan kisi-kisi instrumen sebagai berikut:

Tabel 2
Kisi-kisi Instrumen Stres Kerja (X)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item
Stres Kerja	Konflik	a) Terjadi konflik antar individu	1
		b) Mengalami kesalahpahaman dalam komunikasi dengan rekan kerja	2
		c) Perbedaan tujuan antara individu/tim	3
		d) Terjadi konflik dengan atasan	4
	Tanggung Jawab	a) Kepedulian terhadap penyelesaian tugas	5
		b) Kesadaran terhadap kewajiban pekerjaan	6
		c) Konsistensi dalam menjalankan tugas	7
		d) Komitmen terhadap kualitas hasil kerja	8
	Beban Kerja	a) Merasa jumlah tugas yang diterima terlalu banyak dalam satu waktu	9
		b) Tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan	10

- c) Pekerjaan yang dilakukan sering 11 kali terlalu rumit dan menuntut banyak energi
- d) Terlalu sering lembur untuk 12 menyelesaikan tugas yang diberikan
- e) Sering mengerjakan beberapa 13 tugas sekaligus secara bersamaan

Sumber Data: Mangkunegara (2017)

3.5.2 Definisi Oprasional Kinerja (Y)

Kinerja adalah tolak ukur utama untuk menilai keberhasilan baik individu maupun kelompok. Dengan melakukan pengukuran kinerja, suatu organisasi dapat memahami apakah mereka telah mencapai sasaran-sasaran yang ditetapkan dan aspek mana yang perlu di perbaiki. Kinerja dapat dilihat melalui indikator sebagai berikut: 1) Kualitas Kerja, 2) Kuantitas Kerja, 3) Waktu Kerja, 4) Kerja Sama Dengan Rekan Kerja. Adapun indikator Kinerja dapat dilihat pada Tabel 4, dengan kisi-kisi instrumen sebagai berikut:

Tabel 3
Kisi-kisi Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	a) Mengerjakan pekerjaan dengan teliti	1
		b) Tingkat kepatuhan terhadap proses kerja yang telah ditetapkan	2
		c) Hasil kerja yang dihasilkan akurat dan jarang membuat kesalahan	3
	Kuantitas Kerja	a) Jumlah tugas yang diselesaikan dalam kurun waktu tertentu	4
		b) Presentase penyelesaian target kerja	5
		c) Konsistensi dalam pencapaian jumlah hasil kerja	
	Waktu kerja	a) Ketepatan waktu dalam memulai dan mengakhiri pekerjaan	7
		b) Penggunaan waktu kerja secara efektif tanpa banyak waktu terbuang	8
		c) Kemampuan mengatur waktu untuk menyelesaikan berbagai tugas secara seimbang	9
	Kerja sama	a) Kesediaan membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan	10
		b) Kemampuan berkomunikasi dengan baik dalam tim	11
		c) Sikap mengkargai pendapat dan perbedaan dalam tim	12
		d) Kemampuan menyelesaikan konflik atau perbedaan pendapat secara konstruktif	13

Sumber Data: Sugiono (2018)

3.6 Pengukuran Variabel

Variabel Stres kerja (X), dan Kinerja karyawan (Y) diukur dengan metode pengukuran skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2009). Adapun nilai kuantitatif yang dikomposisikan dengan menggunakan skal likert untuk suatu pilihan nilai (skor). Skor dari piihan tersebut antara lain:

5. Sangat Setuju diberi bobot 5

4. Setuju diberi bobot 4
3. Netral diberi bobot 3
2. Tidak Setuju diberi bobot 2
1. Sangat Tidak Setuju diberi bobot 1

3.7 Metode Analisis

Untuk menganalisis pengaruh variabel stres kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) digunakan analisis korelasi dan regresi sederhana merupakan metode statistik umum digunakan untuk meneliti hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Proses data menggunakan program Software komputer SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menghitung serta menggambarkan penyebaran semua jawaban responden dalam angket penelitian serta mengetahui seberapa baik penyebaran X dan Y berdasarkan hasil penelitian dengan menghitung nilai *Central Tendency* seperti rata-rata, median, modus, kisaran standar deviasi diungkapkan untuk memperjelas deskripsi responden.

3.7.2 Total Skor

Menghitung semua jawaban responden dalam angket penelitian serta mengetahui seberapa baik tanggapan responden terhadap instrumen yang dijalankan. Total Skor juga bisa menggambarkan seberapa baik variabel penelitian yang sedang terjadi terhadap fenomena yang sedang diteliti, biasanya untuk

mengukur total skor dengan menggunakan ukuran *Quartil* dan rumus *Prosentase* sebagai berikut:

$$\text{TOTAL SKOR} = \frac{n}{N} \times 100$$

Keterangan:

n : Total nilai jawaban kuesioner masing-masing variabel jumlah sampel

N : Nilai jawaban kuesioner masing-masing variabel jumlah sampel

3.7.3 Pengukuran Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan analisis data terlebih dahulu melakukan pengujian kualitas data yang di peroleh. Uji kualitas data yang diperoleh, uji kualitas yang dilakukan untuk meyakini kualitas data yang diperoleh, yang terdiri dari pengujian validitas dan pengujian reliabilitas.

1. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang harus di ukur (Sugiyono, 2017). Dengan kata lain, uji validitas bertujuan untuk menilai apakah butir-butir dalam kuesioner benar-benar relevan dan mewakili konstruk teoritis dari variabel yang diteliti. Metode yang digunakan dalam uji validasi ini adalah korelasi *Person Product Moment*, yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menguji korelasi antar skor total variabelnya.

Teknik ini dipilih karena cocok digunakan untuk data interval dan rasio serta telah banyak diterapkan dalam penelitian sosial dan pendidikan (Arikunto, 2019). Nilai korelasi (r hitung) hasil perhitungan kemudian bandingkan dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka item tersebut dinyatakan valid.

Berdasarkan jumlah responden tersebut, nilai r tabel pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dengan $n = 36$ adalah 0,329.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berhubungan dengan konsistensi suatu instrumen dalam mengukur variabel yang diteliti. Instrumen yang reliabel akan memberikan hasil yang konsisten jika digunakan dalam waktu yang berbeda atau oleh peneliti yang berbeda, selama kondisi pengukuran tetap sama (Sugiyono, 2017). Uji reabilitas diperlukan untuk memastikan bahwa item-item dalam kuesioner menghasilkan data yang stabil dan dapat dipercaya.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik Alpha Cronbach. Metode ini banyak digunakan untuk mengukur reliabilitas instrumen dalam batas skala likert, karena dapat menguji konsistensi internal antar item dalam satu variabel (Arikunto, 2019).

3.7.4 Analisis Korelasi

Penelitian korelasi bertujuan menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, seberapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu Arikunto (2006). Untuk mengetahui seberapa besar stres kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan digunakan analisis korelasi dengan menggunakan rumus:

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

- r = korelasi

- X = variabel bebas
- Y = variabel terikat
- n = Jumlah responden
- Σ = total dari setiap variabel

Korelasi Pearson (r) digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel. Nilai koefisien ini berkisar antara -1 hingga +1, dengan interpretasi sebagai berikut:

Tabel 4

Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber Data: Sugiyono (2017)

3.7.5 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis yang digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh antara variabel X (stres kerja) dengan Y (kinerja karyawan) adalah analisis regresi linier sederhana, dengan rumus:

$$y = a + bx$$

keterangan:

Y = variabel terikat

X = variabel bebas

a = konstanta

b = koefisien regresi

3.7.6 Pengujian Hipotesis

Adapun pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a) Uji t Secara Parsial

Nilai t diperoleh pada bagian output koefisien regresi. Uji statistik t digunakan untuk pengujian hipotesis pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dalam (Syaiful Bahri, 2018). Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan statistik t dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

a. Pengujian tingkat signifikan 5% (0,05)

- Nilai signifikan $\geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Nilai signifikan $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel independen secara individual dan signifikan

b. Pengujian dengan perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel}

- $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Penerbit erlangga berdiri pada tanggal 30 April 1952, yang beralamatkan di Jl. H. Baping No. 100, Ciracas, Jakarta Timur, dengan direktur utama bapak Raja Daud Manahara Hutauruk. Erlangga Group pada mulanya hanya menerbitkan buku-buku pelajaran saja. Namun kini diusianya yang ke 73 tahun, Penerbit Erlangga semakin dikenal karena tingginya kualitas dan kayanya beragam buku yang diterbitkan. Tertempa oleh puluhan tahun jatuh dan bangunnya sektor pendidikan di indonesia, dalam skala nasional PT. Penerbit Erlangga adalah penerbit buku pelajaran yang terbaik. Diluar itu, sejak sepuluh tahun yang lalu Erlangga Group mulai melakukan pengembangan usaha dengan menerbitkan judul-judul buah karya penulis yang dikenal diranah nasional maupun internasional, baik untuk buku anak maupun buku populer.

Buku-buku erlangga dipasarkan oleh para tim pemasar yang profesional, mengetahui produk dengan sangat baik dan memastikan para guru tahu cara memakai buku Erlangga dengan program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan. Untuk menghasilkan karya terbaik, cakupan Penerbit Erlangga dibagi kedalam lima kategori utama buku pelajaran, buku perguruan tinggi, buku anak, buku populer (fiksi dan non fiksi) dan buku referensi. Tugas penerbitan buku-buku tersebut jatuh ke tangan Penerbit Erlangga, Esensi, Erlangga for Kids, Esis, dan Emir.

a. Penerbit Erlangga

Berpengalaman dalam menerbitkan buku-buku pelajaran berkualitas yang sesuai dan sejalan dengan kurikulum indonesia.

b. Esensi

Melalui lini cetak ini Erlangga Group menerbitkan lini buku populernya (kesehatan, kecantikan, gaya hidup, karier, pengembangan diri, kebutuhan hidup, info kuliner, pendidikan anak dan keluarga, referensi guru, hingga film terkini). Hingga saat ini, Esensi konsisten untuk terus menghasilkan judul-judul dengan kualitas best seller.

c. Erlangga for Kids

Erlangga for Kids imprint ini mengkhususkan dirinya untuk menerbitkan buku buku anak. Dalam rentang masa lima tahun EFK berhasil tumbuh dari sekedar pemain dalam ranah penerbitan buku anak hingga menjadi salah satu penerbit buku anak kesayangan orang tua dan anak.

d. Esis

Adalah imprint Erlangga Group yang mengkhususkan diri dalam menerbitkan buku-buku pelajaran berkualitas tinggi dan baik.

e. Emir

Emir adalah imprint dari Penerbit Erlangga untuk produk-produk Islami berkualitas, yang sesuai tuntunan AL-Qur'an dan Hadis Rasulullah SAW, Produk Islam yang dibutuhkan, sekaligus mampu mencerahkan pikiran dan jiwa Umat Islam Indonesia.

Selain Esensi, Erlangga for kids, Esis, dan Emir, Erlangga Group juga memiliki produk digital seperti:

a. E-Book

E-Book Erlangga merupakan salah satu produk digital dari Penerbit Erlangga yang menyediakan e-book dari kategori buku pelajaran sampai buku umum, anak, dan rohani. Buku pelajaran yang tersedia di E-Book Erlangga mencakup jenjang TK, SD, SMP, SMA, SMK, hingga perguruan tinggi. E-Book Erlangga juga sudah dilengkapi dengan multimedia, seperti audio, video, kuis, dan soal evaluasi.

b. E-Library

E-Library Erlangga merupakan solusi bagi sekolah atau institusi pendidikan yang ingin menggunakan E-Book Erlangga untuk membangun perpustakaan digital yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing sekolah atau institusi Pendidikan. E-Library Erlangga memberikan kemudahan bagi para guru, siswa, dan sekolah untuk mengunduh E-Book Erlangga.

Pengguna dapat meminjam berbagai jenis e-book dan mengatur waktu pengembaliannya sesuai dengan kebutuhan. E-Library Erlangga sudah tersedia di Playstore (Android) dan App Store (Apple). Hanya dengan mengunduh aplikasi E-Library Erlangga, nikmati kemudahan meminjam e-book kapan saja dan dimana saja.

c. Erkluka

Penerbit Erlangga, berpengalaman dalam menerbitkan buku-buku pelajaran berkualitas terbaik yang sesuai dan sejalan dengan kurikulum Indonesia. Erkluka

merupakan platform video-video pembelajaran berkualitas yang dapat siswa akses kapan saja dan dimana saja.

PT. Penerbit Erlangga yang berkantor pusat di Jakarta Timur, dan kini memiliki 244 kantor cabang yang tersebar di Indonesia. Jaringan yang luas ini memungkinkan PT. Penerbit Erlangga untuk menjangkau lebih banyak sekolah-sekolah dan memberikan pelayanan yang mudah diakses.

4.1.2 Lokasi dan Telepon Perusahaan

PT. Penerbit Erlangga Cabang Manado merupakan salah satu cabang dari PT. Penerbit Erlangga wilayah Sulawesi Utara. PT. Penerbit Erlangga Cabang Manado terletak di Jl. Bethesda, Kec. Sario, Kota Manado, Sulawesi Utara. Kantor PT. Penerbit Erlangga Cabang Manado dapat dilihat pada gambar 2 dibawah ini



Gambar 2
Kantor PT. Penerbit Erlangga Cab. Manado
Sumber : Kantor PT. Penerbit Erlangga

4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi

Menjadi mitra utama bagi semua pihak yang berkepentingan dalam memajukan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia indonesia, agar mampu bersaing dengan bangsa-bangsa maju di dunia, khususnya dalam penguasaan ilmu pengetahuan.

2. Misi

1. Menjadi perusahaan penerbitan yang menciptakan buku pendidikan serta multimedia yang kreatif dan inovatif sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan dunia pendidikan di indonesia.
2. Menjalani kerja sama dengan semua pihak yang berkepentingan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia indonesia, dalam penguasaan ilmu pengetahuan.
3. Berperan aktif untuk mewujudkan masyarakat indonesia yang cerdas dan kreatif dengan menyediakan sarana belajar dan pelatihan keseluruh plosok tanah air.
4. Mengembangkan kualitas karyawan perusahaan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan demi terwujudnya karyawan yang profesional dan berintegritas.
5. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

4.1.4 Sumber Daya Perusahaan

Sumber daya perusahaan sangat dibutuhkan untuk menunjang terlaksananya pekerjaan kantor dengan baik, dan pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Manado

terdapat sumber daya manusia, peralatan, kondisi tempat kerja dan produk.

Datanya dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

Tabel 5
Jumlah Karyawan menurut bidang tugas di PT. Penerbit Erlangga Cabang Manado

Jabatan	Keterangan
Kepala Cabang	1 Orang
Manager	1 Orang
Assisten Manager	2 Orang
Devisi Akunting	3 Orang
Devisi Keuangan	3 Orang
Divisi Analis	1 Orang
Divisi IT	1 Orang
Divisi Logistik	2 Orang
Divisi Marcom	1 Orang
Sekretaris Kacab	1 Orang
Administrasi	2 Orang
Devisi Pemasaran	13 Orang
Customer Service	1 Orang

Sumber : Bagian Umum PT. Penerbit Erlangga Cab. Manado (2025)

Peralatan dan Kendaraan di PT. Penerbit Erlangga Cabang Manado, dapat dilihat pada tabel berikut:

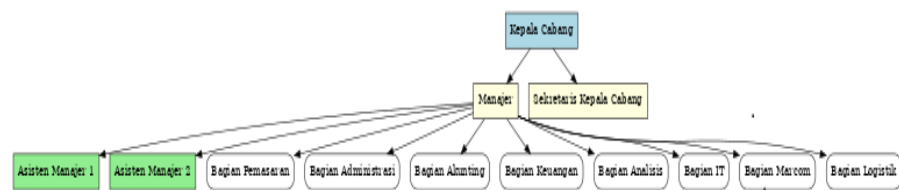
Tabel 6
Jumlah Peralatan dan Kendaraan di PT. Penerbit Erlangga Cabang Manado

Peralatan / Kendaraan	Jumlah
Mobil Kantor	7
Motor Kantor	4
Komputer	13
Print + Fotocopy	12
Meja	33
Kursi	33
Lemari Arsip	7

Sumber : Bagian Umum PT. Penerbit Erlangga Cab. Manado (2025)

Kondisi tempat magang penulis cukup nyaman karena ruangnya yang bersih, memiliki fasilitas AC sehingga membuat suhu ruangan sejuk, memiliki fasilitas untuk makan, memasak dll, dan ruangan yang bersih.

4.1.5 Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 3
Struktur Perusahaan

Sumber : Dokumen internal PT. Penerbit Erlangga Cab. Manado

4.1.6 Uraian Kerja (Job Description)

1. Kepala Cabang

- Mengelola, memantau, dan mengontrol seluruh aktivitas operasional cabang.
- Menentukan tujuan penjualan, rencana pemasaran, serta kebijakan cabang.
- Bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pencapaian kinerja cabang.
- Menyampaikan perkembangan cabang kepada kantor pusat.

2. Manager

- Mendukung kepala cabang dalam pengelolaan operasional harian.
- Mengatur koordinasi pekerjaan antar divisi agar berjalan efisien.
- Memantau kinerja Asisten Manager serta staf dibawahnya.
- Menyusun laporan kinerja bulanan/triwulan untuk kepala cabang.

3. Asisten Manager 1

- Mendampingi manajer dalam mengelola aktivitas pemasaran dan penjualan

- Mengawasi tim pemasaran serta menjaga interaksi dengan pelanggan
- Membantu merancang strategi untuk mencapai target

4. Asistem Manajer 2

- Mendampingi manajer dalam mengelola aktivitas pemasaran dan penjualan
- Mengawasi tim pemasaran serta menjaga interaksi dengan pelanggan
- Membantu merancang strategi untuk mencapai target

5. Sekertaris Cabang

- Menyusun jadwal, agenda, dan korespondensi untuk kepala cabang.
- Mengelola dokumen penting dan arsip administrasi pimpinan.
- Bertindak sebagai penghubung komunikasi baik internal maupun eksternal.

6. Bagian Pemasaran

- Menerapkan strategi pemasaran dan promosi untuk produk penerbitan.
- Melakukan riset pasar dan membangun hubungan dengan sekolah/universitas.
- Menyusun laporan penjualan dan pencapaian target.

7. Bagian Administrasi

- Mengurus administrasi surat-menyurat, arsip, dan dokumentasi.
- Mengelola data karyawan serta kegiatan oprasional.
- Mendukung kelancaran aktivitas unit lainnya.

8. Bagian Akunting

- Mengatur pencatatan akuntansi keuangan di cabang
- Menyusun laporan keuangan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku
- Melakukan pengecekan transaksi dan rekonsiliasi keuangan

9. Bagian Keuangan

- Mengelola pengeluaran dan penerimaan kas serta pembayaran
- Memantau anggaran dan arus kas pada cabang
- Membuat laporan keuangan rutin untuk manajemen

10. Bagian Analisi

- Melaksanakan analisis terhadap penjualan, target, dan strategi pemasaran
- Memberikan saran berdasarkan data untuk membantu keputusan
- Memantau tren dalam industri penerbitan serta kebutuhan pelanggan

11. Bagian IT

- Memberikan dukungan teknis untuk sistem komputer serta jaringan
- Merawat database dan keamanan informasi pada cabang
- Mendukung digitalisasi administrasi dan sistem penjualan

12. Bagian Marcom (Marketing Communication)

- Merancang strategi komunikasi pemasaran dan branding
- Mengelola media promosi baik online maupun offline serta event marketing
- Membangun hubungan baik dengan pelanggan dna mitra kerja

13. Bagian Logistik

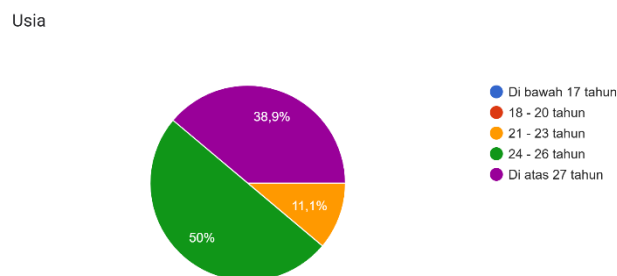
- Mengatur distribusi dan pengiriman buku kepada pelanggan atau sekolah
- Mengelola stok, gudang, dan inventaris
- Memastikan barang tiba dengan tepat waktu dan dalam kondisi baik

4.2 Hasil Analisis

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden menggambarkan ciri-ciri umum individu yang menjadi sumber data dalam penelitian ini. Informasi tersebut diperoleh melalui pertanyaan demografis pada kuesioner, meliputi aspek usia, jenis kelamin, Lama bekerja dan jabatan/bidang pekerjaan. Gambaran ini berfungsi untuk memahami profil responden secara menyeluruh, sehingga dapat menjadi acuan dalam menafsirkan hasil penelitian. Dengan mengetahui latar belakang responden, peneliti dapat mengaitkan temuan yang diperoleh dengan kondisi atau pengalaman yang mereka miliki.

1. Karakteristik responden berdasarkan usia

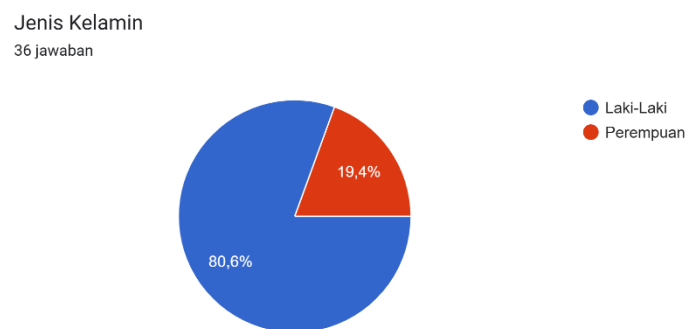


Gambar 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Sumber : Olahan data peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, karakteristik para responden dilihat dari usia menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 24-26 tahun, yang mencakup 50% dari total responden. Ini menunjukkan bahwa banyak responden merupakan orang-orang berusia dewasa muda yang biasanya sudah mulai berkarier dan memiliki pengalaman awal dalam menjalankan tugas serta

tanggung jawab mereka. Selanjutnya, kelompok responden yang berusia diatas 27 tahun mencakup 38,9%, menunjukkan bahwa mereka lebih matang baik dalam hal usia maupun pengalaman kerja. Disisi lain, responden yang berusia antara 21-23 tahun hanya terdiri dari 11,1%, sehingga mereka termasuk dalam kelompok kecil dalam penelitian ini. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berada pada usia produktif, terutama yang berusia 24 tahun keatas, yang diharapkan dapat memberikan pandangan lebih objektif berdasarkan pengalaman serta situasi di dunia kerja.

2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin



Gambar 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Sumber : Olahan data peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data, karakteristik responden berdasarkan gender/jenis kelamin menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki dengan persentase mencapai 80,6% dari keseluruhan responden. Di sisi lain, responden perempuan hanya berjumlah 19,4%, yang berarti mereka memiliki proporsi yang lebih sedikit. Ini menandakan bahwa keterlibatan laki-laki dalam penelitian ini jauh lebih besar dibandingkan dengan perempuan. Maka dari itu,

dapat disimpulkan bahwa penelitian ini lebih banyak mencerminkan pandangan dan pengalaman responden laki-laki, meskipun tetap melibatkan kelompok perempuan sebagai bagian dari responden.

4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Statistik

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai data penelitian tanpa melakukan penarikan kesimpulan yang bersifat inferensial. Pada tabel dibawah, analisis deskriptif dilakukan terhadap dua variabel, yaitu Rata-rata X dan Rata-rata Y, masing-masing dengan jumlah responden sebanyak 36 orang.

Tabel 7
Hasil Analisis Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics								
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
X	36	27	33	60	1747	48.53	5.730	32.828
Y	36	25	40	65	1859	51.64	5.144	26.466
Valid N (listwise)	36							

Sumber : Data olahan peneliti (2025)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif statistik pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah data yang dianalisis (N) untuk variabel X dan Y adalah sebanyak 36 responden. Variabel X memiliki nilai minimum sebesar 33 dan maksimum sebesar 60, sehingga diperoleh rentang (range) sebesar 27. Sementara itu, variabel Y memiliki nilai minimum sebesar 40 dan maksimum sebesar 65,

dengan rentang 25. Hal ini menunjukkan bahwa sebaran data pada kedua variabel relatif cukup bervariasi.

Dari sisi jumlah (sum), variabel X memiliki total skor sebesar 1.747, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 48,53. Adapun variabel Y memiliki total skor sebesar 1.859, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 51,64. Artinya, secara umum skor pada variabel Y lebih tinggi dibandingkan variabel X.

Selanjutnya, standar deviasi (Std. Deviation) pada variabel X adalah 5,730, sedangkan pada variabel Y sebesar 5,144. Standar deviasi ini menunjukkan tingkat penyebaran data terhadap rata-rata. Nilai standar deviasi yang relatif mendekati rata-rata menandakan bahwa data pada kedua variabel cukup bervariasi, meskipun masih dalam batas wajar.

Dari sisi variance, variabel X memiliki nilai sebesar 32,828 dan variabel Y sebesar 26,466. Variance ini mengindikasikan bahwa variasi data pada variabel X sedikit lebih besar dibandingkan dengan variabel Y.

Secara keseluruhan, hasil analisis deskriptif ini memberikan gambaran bahwa kedua variabel (X dan Y) memiliki rata-rata yang cukup tinggi dengan sebaran data yang relatif homogen, meskipun terdapat variasi yang lebih besar pada variabel X dibandingkan variabel Y.

4.2.3 Total Skor Jawaban

Total skor jawaban adalah hasil penjumlahan seluruh tanggapan responden atas seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner. Penelitian ini melibatkan 36 responden yang menjawab 26 pernyataan, terbagi menjadi 2 variabel: 13 pernyataan untuk variabel X dan 13 pernyataan untuk variabel Y. Dengan demikian, total skor

variabel X dan Y mencerminkan tingkat persepsi atau sikap responden terhadap kedua variabel tersebut.

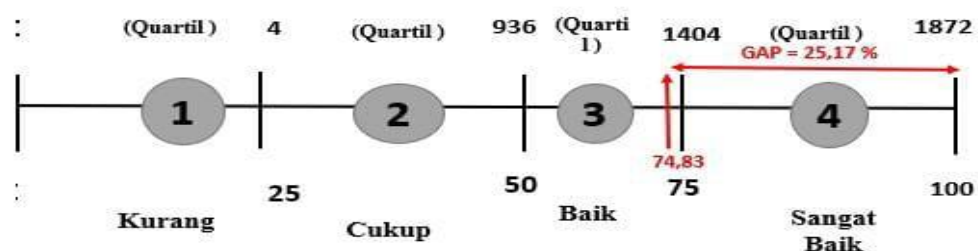
1. Total Skor Stres Kerja (X)

Tabel 8
Total Skor Stres Kerja

No	ANALISA TOTAL SKOR X	HASIL	KETERANGAN				
1	skor tertinggi	4					
2	jumlah pertanyaan	13					
3	jumlah responden	36					
4	total skor jawaban tertinggi (4)	1,872	TOTAL SKOR TERTINGGI = 4 X 13 X 36 = 1872				
5	total skor jawaban	1747					
6	total skor presentase	93.32264957					
7	kuartil (empat bagian yang sama)	468					
8	garis kuartil pembahasan	4	Q0	Q1	Q2	Q3	Q4
			0	468	936	1404	1872

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil analisis data, skor tertinggi yang dapat diperoleh responden untuk setiap item pertanyaan adalah 4. Jumlah pertanyaan dalam kuesioner sebanyak 13 butir dengan jumlah responden 36 orang. Dengan demikian, total skor jawaban tertinggi yang mungkin dicapai adalah sebesar 1.872, yang diperoleh dari perhitungan $4 \times 13 \times 36$.



Gambar 6
Total Skor Stres Kerja
Sumber : Data Olahan 2025

Berdasarkan hasil analisis kuartil, skor tertinggi yang dapat dicapai responden untuk setiap butir pertanyaan adalah 4, dengan jumlah pertanyaan sebanyak 13 dan jumlah responden sebanyak 36 orang, sehingga skor total maksimum yang mungkin dicapai adalah 1,872. Dari hasil perhitungan kuartil nilai Q1 sebesar 468 yang menggambarkan kategori kurang, Q2 sebesar 936 yang menunjukkan kategori cukup, Q3 sebesar 1.404 yang termasuk kategori baik, dan Q4 sebesar 1,872 yang merupakan kategori sangat baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata skor yang diperoleh adalah 1.402 atau setara dengan 74,83% yang berarti berada pada kategori baik karena nilainya sudah melewati Q2 dan mendekati Q3, namun belum mencapai kategori sangat baik. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa secara keseluruhan kondisi penelitian ini tergolong baik, meskipun masih terdapat gap sebesar 25,17% untuk dapat mencapai hasil maksimal pada kategori sangat baik.

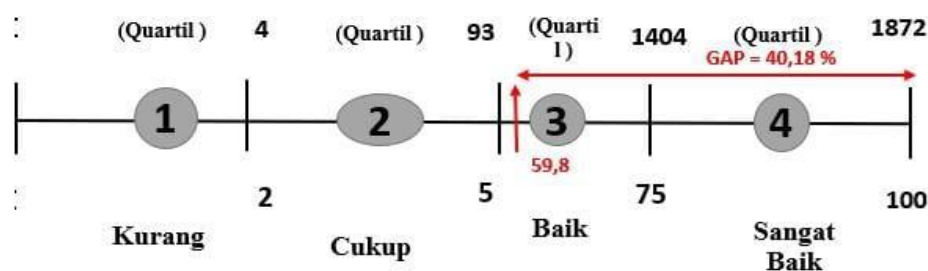
2. Total Skor Kinerja karyawan (Y)

Tabel 9
Total Skor Kinerja Karyawan

No	ANALISA TOTAL SKOR Y	HASIL	KETERANGAN			
1	skor tertinggi	4				
2	jumlah pertanyaan	13				
3	jumlah responden	36				
4	total skor jawaban tertinggi (4)	1,872	TOTAL SKOR TERTINGGI = 4 X 13 X 36 = 1872			
5	total skor jawaban	1859				
6	total skor presentase	99.30556				
7	kuartil (empat bagian yang sama)	468				
8	garis kuartil pembahasan	4	Q1	Q2	Q3	Q4
			468	936	1404	1872

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil analisis data, skor tertinggi yang dapat diperoleh responden untuk setiap item pertanyaan adalah 4. Jumlah pertanyaan dalam kuesioner sebanyak 13 butir dengan jumlah responden 36 orang. Dengan demikian, total skor jawaban tertinggi yang mungkin dicapai adalah sebesar 1.872, yang diperoleh dari perhitungan $4 \times 13 \times 36$.



Gambar 7
Total Skor Kinerja Karyawan
Sumber : Data Olahan 2025

Berdasarkan hasil analisis kuartil, skor tertinggi yang dapat dicapai responden untuk setiap butir pertanyaan adalah 4, dengan jumlah pertanyaan sebanyak 13 butir dan jumlah responden sebanyak 36 orang, sehingga skor total maksimum yang mungkin dicapai adalah 1,872. Hasil perhitungan kuartil menunjukkan bahwa Q1 berada pada skor 93 yang menggambarkan kategori kurang, Q2 berada pada skor 1,404 yang menunjukkan kategori cukup, Q3 pada skor 1,872 yang masuk kategori baik, dan skor maksimum 1,872 menunjukkan kategori sangat baik.

Dari hasil pengolahan data diperoleh rata-rata sebesar 1.119 atau 59,8% yang berarti berada pada kategori baik namun belum mencapai kategori sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan adanya gap sebesar 40,18% terhadap skor maksimum. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa secara umum hasil penelitian ini

menunjukkan kondisi yang baik, namun masih diperlukan upaya perbaikan agar hasil yang diperoleh dapat meningkat hingga mencapai kategori sangat baik.

4.2.4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dan uji reliabilitas merupakan tahap penting dalam sebuah penelitian untuk menjamin bahwa instrumen yang di pakai benar-benar mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten. Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang di analisis, yaitu variabel (X) Stres Kerja dan variabel (Y) Kinerja Karyawan.

1. Uji Validitas Stres Kerja (X)

Pengujian validitas bertujuan untuk memastikan setiap pertanyaan dalam kuesioner mencakup semua aspek dari kedua variabel yang diteliti. Untuk lebih jelasnya uji validitas setiap item pada tabel berikut:

Tabel 10
Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Daftar Pertanyaan	Stat. Produk Moment (r)	N	Validitas	Ket
Item X1	0.329	36	0.520	Valid
Item X2	0.329	36	0.615	Valid
Item X3	0.329	36	0.712	Valid
Item X4	0.329	36	0.626	Valid
Item X5	0.329	36	0.420	Valid
Item X6	0.329	36	0.361	Valid
Item X7	0.329	36	0.175	Tidak Valid
Item X8	0.329	36	0.339	Valid
Item X9	0.329	36	0.790	Valid
Item X10	0.329	36	0.787	Valid
Item X11	0.329	36	0.743	Valid

Item X12	0.329	36	0.534	Valid
Item X13	0.329	36	0.744	Valid
Rata-Rata hasil item X	0.329	36	1	Valid

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan temuan dari uji validitas pada variabel stres kerja yang tercantum dalam Tabel 10, dapat dijelaskan bahwa pengujian dilakukan dengan menerapkan teknik korelasi Product Moment Pearson dengan total responden sebanyak 36 orang dan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Dari hasil analisis, diketahui bahwa nilai r tabel untuk $N = 36$ adalah 0,329. Oleh karena itu, sebuah item pernyataan dapat dianggap valid jika nilai r hitungnya lebih tinggi dibandingkan r tabel, sedangkan jika nilai r hitung lebih rendah dari r tabel, maka item tersebut dianggap tidak valid.

Dengan memeriksa satu per satu, hasil analisis menunjukkan bahwa dari 13 item pernyataan yang digunakan untuk mengevaluasi variabel stres kerja, ada 12 item yang dinyatakan valid karena nilai korelasinya melebihi 0,329. Sebagai contoh, item X1 memiliki nilai r hitung 0,520, item X2 0,615, item X3 0,712, item X4 0,626, item X5 0,420, item X6 0,361, item X8 0,339, item X9 0,790, item X10 0,787, item X11 0,743, item X12 0,534, dan item X13 0,744. Semua nilai ini lebih tinggi dari r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel stres kerja.

Namun, terdapat satu item yang tidak valid, yaitu item X7 dengan nilai r hitung 0,175. Nilai tersebut lebih rendah dari r tabel (0,329), sehingga item ini tidak memenuhi syarat validitas dan dinyatakan tidak valid. Dengan kata lain, item X7 tidak dapat menggambarkan variabel stres kerja dengan tepat, sehingga jika digunakan, ada risiko dapat mengurangi ketepatan alat ukur penelitian.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukuran untuk variabel stres kerja dalam penelitian ini sebagian besar telah valid. Dari total 13 item, sebanyak 12 item terbukti valid, sementara hanya 1 item yang tidak valid. Kondisi ini menunjukkan bahwa kuesioner memiliki kualitas yang baik dalam mengukur variabel stres kerja, meskipun evaluasi terhadap item yang tidak valid tetap diperlukan. Oleh karena itu, peneliti sebaiknya mempertimbangkan untuk menghapus atau memperbaiki item X7 agar instrumen yang digunakan lebih dapat diandalkan dan benar-benar mencerminkan kondisi stres kerja responden. Dengan demikian, hasil penelitian yang diperoleh nantinya akan lebih akurat dan bisa dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

2. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Uji validitas kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Daftar Pertanyaan	Stat. Produk Moment (r)	N	Validitas	Ket
Item Y1	0.329	36	0,747	Valid
Item Y2	0.329	36	0,598	Valid
Item Y3	0.329	36	0,573	Valid
Item Y4	0.329	36	0,753	Valid
Item Y5	0.329	36	0,670	Valid
Item Y6	0.329	36	0,718	Valid
Item Y7	0.329	36	0,716	Valid
Item Y8	0.329	36	0,813	Valid
Item Y9	0.329	36	0,871	Valid
Item Y10	0.329	36	0,728	Valid
Item Y11	0.329	36	0,634	Valid
Item Y12	0.329	36	0,634	Valid

Item Y 13	0.329	36	0,772	Valid
Rata-Rata hasil item Y	0.329	36	1	Valid

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan analisis validitas untuk variabel kinerja karyawan (Y) yang disajikan dalam Tabel 11, dapat dijelaskan bahwa pengujian dilakukan dengan metode korelasi Product Moment Pearson. Penelitian ini melibatkan 36 responden dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai r tabel untuk $N = 36$ pada tingkat signifikansi 0,05 adalah 0,329. Mengacu pada kriteria ini, suatu pernyataan dianggap valid jika nilai r hitungnya lebih besar dari 0,329. Sebaliknya, jika nilai r hitung kurang dari 0,329, maka pernyataan tersebut dianggap tidak valid.

Dari perhitungan yang dilakukan, semua item pernyataan yang digunakan untuk menilai variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai r hitung yang melebihi nilai r tabel. Sebagai contoh, item Y1 memiliki nilai korelasi 0,747, item Y2 0,598, item Y3 0,573, item Y4 0,753, item Y5 0,670, item Y6 0,718, item Y7 0,716, item Y8 0,813, item Y9 0,871, item Y10 0,728, item Y11 0,634, item Y12 0,663, dan item Y13 0,772. Semua nilai ini berada jauh di atas r tabel 0,329, sehingga dipastikan bahwa setiap pernyataan dalam variabel kinerja karyawan adalah valid.

Temuan ini menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian untuk mengkaji kinerja karyawan berkualitas baik, karena setiap item pernyataan dapat secara tepat dan konsisten menggambarkan indikator variabel. Oleh karena itu, semua item dapat digunakan tanpa perlu dihapus atau direvisi, berbeda dengan variabel stres kerja sebelumnya yang memiliki satu item tidak valid. Hal ini juga

menunjukkan bahwa instrumen untuk variabel kinerja karyawan telah memenuhi syarat validitas konstruk, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Secara keseluruhan, bisa disimpulkan bahwa semua 13 item pernyataan yang mengukur variabel kinerja karyawan dinyatakan valid. Hasil ini menegaskan bahwa kuesioner yang digunakan mampu memberikan gambaran yang akurat tentang kondisi kinerja karyawan di antara responden penelitian. Dengan demikian, data yang dihasilkan dari alat ini dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah untuk mendukung analisis dan pembahasan dalam penelitian.

4.2.5 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa jawaban yang diberikan oleh responden bersifat stabil dan dapat diandalkan. Proses ini menggunakan analisis reliabilitas dengan pendekatan Cronbach's Alpha pada variabel Stres Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y), dengan hasil sebagai berikut:

1. Uji reliabilitas variabel stres kerja (X)

Untuk mengetahui angka konsistensi, informasi dianalisis dengan bantuan SPSS, yang memberikan nilai koefisien reliabilitas Alpha Cronbach. Nilai koefisien reliabilitas pada variabel stres kerja dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 12
Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.842	13

Sumber : Hasil olahan (2025)

Berdasarkan temuan dari uji reliabilitas untuk variabel stres kerja (X) yang terdapat dalam Tabel 12, ditemukan bahwa nilai Cronbach's Alpha yang dicapai adalah 0,842 dengan total 13 item pernyataan. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menilai sejauh mana alat penelitian menunjukkan konsistensi internal, atau apakah item-item yang digunakan untuk mengukur stres kerja dapat memberikan hasil yang stabil saat diterapkan dalam kondisi yang berbeda.

Secara umum, suatu instrumen dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,70. Pendapat ini sejalan dengan pandangan para ahli dalam metodologi penelitian yang berpendapat bahwa nilai alpha yang mencapai $\geq 0,70$ menandakan reliabilitas yang baik, sementara nilai alpha di bawah 0,60 umumnya dianggap kurang memadai. Dengan nilai 0,842 ini, menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel stres kerja dalam studi ini memiliki konsistensi internal yang sangat tinggi. Angka ini juga mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara item-item, sehingga setiap pernyataan dapat mengukur aspek yang serupa dari stres kerja.

Selanjutnya, tingginya nilai reliabilitas ini menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban yang cukup stabil terhadap item-item yang diberikan. Ini berarti bahwa instrumen yang digunakan tidak hanya valid, tetapi juga dapat diandalkan, sehingga kredibel untuk penelitian yang lebih lanjut. Hal ini penting karena keandalan yang baik menjamin bahwa data yang dikumpulkan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan benar-benar stabil.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen untuk variabel stres kerja (X) dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang sangat memuaskan. Semua 13 item pernyataan siap dipakai untuk mengukur stres kerja, karena sudah terbukti konsisten secara internal.

2. Uji reliabilitas variabel kinerja karyawan

Untuk mengetahui angka konsistensi, informasi dianalisis dengan bantuan SPSS, yang memberikan nilai koefisien reliabilitas Alpha Cronbach. Nilai koefisien reliabilitas pada variabel kinerja karyawan dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 13
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.913	13

Sumber : Hasil olahan (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel kinerja karyawan (Y) yang ditampilkan pada Tabel 13, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,913 dengan jumlah item pernyataan sebanyak 13 butir. Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian memiliki konsistensi internal, yaitu apakah setiap butir pernyataan yang digunakan benar-benar mampu menghasilkan jawaban yang stabil dan konsisten dalam mengukur variabel kinerja karyawan.

Secara umum, instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Apabila nilai alpha berada pada kisaran 0,80 hingga 1,00, maka reliabilitas dianggap sangat tinggi. Dengan demikian, nilai alpha sebesar 0,913 menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk

mengukur kinerja karyawan memiliki reliabilitas yang sangat baik. Artinya, item-item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur aspek kinerja karyawan secara konsisten, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya dan tidak menimbulkan bias yang signifikan.

Tingginya nilai reliabilitas ini juga mengindikasikan bahwa terdapat korelasi yang kuat antar item pernyataan, sehingga masing-masing item memberikan kontribusi yang selaras dalam membentuk konstruk kinerja karyawan. Hal ini berarti responden memberikan jawaban yang relatif konsisten terhadap seluruh item yang diajukan, sehingga instrumen yang digunakan telah memenuhi kriteria sebagai alat ukur yang handal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel kinerja karyawan (Y) memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Seluruh item pernyataan sebanyak 13 butir dapat digunakan sepenuhnya tanpa perlu adanya penghapusan atau perbaikan. Konsistensi internal yang kuat ini memastikan bahwa instrumen kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian mampu menghasilkan data yang akurat, stabil, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Hal ini semakin memperkuat bahwa instrumen yang digunakan tidak hanya valid, tetapi juga reliabel, sehingga layak dipakai dalam penelitian akademik maupun praktis terkait kinerja karyawan.

4.2.6 Hasil Analisis Korelasi dan Regresi

1. Hasil Analisis Korelasi

Hasil analisis korelasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 14
Hasil Analisis Korelasi
Correlations

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.138
	Sig. (2-tailed)		.424
	N	36	36
Y	Pearson Correlation	.138	1
	Sig. (2-tailed)	.424	
	N	36	36

Sumber : Olahan data SPSS (2025)

Berdasarkan analisis korelasi Pearson yang dilakukan pada 36 partisipan, ditemukan ada hubungan positif yang sangat lemah antara variabel X dan Y, dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,138. Hubungan positif ini menunjukkan bahwa ada kecenderungan bahwa dengan meningkatnya tingkat X, tingkat Y juga cenderung meningkat, meskipun hanya dalam jumlah yang sangat kecil. Untuk mengevaluasi signifikansi statistik dari hubungan ini, dilakukan uji signifikansi dua arah (2-tailed), yang menghasilkan nilai signifikansi (p) sebesar 0,424. Karena nilai signifikansi ini jauh di atas ambang batas standar 0,05 ($p > 0,05$), kita dapat menyimpulkan bahwa hubungan yang teridentifikasi tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, korelasi positif yang sangat lemah antara X dan Y dalam penelitian ini kemungkinan besar terjadi hanya karena kebetulan dan tidak cukup kuat untuk dapat diterapkan pada populasi yang lebih luas.

2. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk memprediksi sejauh mana perubahan kinerja karyawan yang diakibatkan oleh perubahan pada stres kerja.

Tabel 15
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	45.647	7.452		6.126
	X	.123	.153	.138	.809
					Sig.

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olahan data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana yang disajikan pada tabel, diperoleh model persamaan regresi untuk memprediksi variabel dependen (Y) melalui variabel independen (X). Persamaan yang terbentuk adalah $Y = 45,647 + 0,123X$. Dari persamaan tersebut, dapat diinterpretasikan beberapa hal. Pertama, nilai konstanta (a) sebesar 45,647 menunjukkan bahwa jika nilai variabel independen (X) adalah nol, maka nilai prediksi untuk variabel dependen (Y) adalah sebesar 45,647. Kedua, koefisien regresi variabel X (b) sebesar 0,123 memiliki tanda positif. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang searah antara variabel X dan Y, di mana setiap kenaikan satu satuan pada variabel X secara teoritis akan menyebabkan peningkatan pada variabel Y sebesar 0,123 satuan. Namun, untuk menentukan apakah pengaruh variabel X tersebut nyata secara statistik, perlu diperhatikan nilai signifikansinya (Sig.). Tabel menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel X adalah 0,424. Karena nilai ini jauh lebih besar dari tingkat signifikansi yang umum digunakan dalam penelitian ($\alpha = 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen (X) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen Stres Kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Uji yang digunakan adalah uji t pada analisis regresi linier sederhana.

Tabel 16
Hasil Pengujian Hipotesis

Coefficients ^a					
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	45.647	7.452		6.126
	X	.123	.153	.138	.809

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olahan data SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 16 Hasil Pengujian Hipotesis yang disajikan, pengujian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel independen, yaitu Stres Kerja (X), terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Dari tabel output SPSS pada bagian "Coefficients", diperoleh dua nilai kunci untuk variabel X (Stres Kerja). Pertama adalah nilai t hitung (t-statistic), yang menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel X secara parsial terhadap variabel Y. Nilai t hitung untuk variabel Stres Kerja (X) adalah 0,809. Nilai kunci kedua adalah tingkat signifikansi (Sig.), yang digunakan untuk menentukan apakah pengaruh tersebut nyata secara statistik. Nilai signifikansi untuk variabel Stres Kerja (X) adalah 0,424.

Untuk mengambil keputusan, nilai signifikansi ini dibandingkan dengan tingkat kesalahan yang ditetapkan (α), yang umumnya dalam penelitian sosial adalah 0,05 (atau 5%). Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- Jika nilai Sig. $< 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak, ini berarti variabel independen (Stres Kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).
- Jika nilai Sig. $\geq 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) diterima. Ini berarti variabel independen (Stres Kerja) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Dalam kasus ini, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,424. Karena 0,424 lebih besar dari 0,05, maka kita jatuh pada kriteria kedua, yaitu menerima hipotesis nol (H_0).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, variabel Stres Kerja (X) tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, naik turunnya tingkat stres kerja pada karyawan tidak terbukti memberikan dampak yang nyata terhadap perubahan kinerja mereka dalam lingkup penelitian ini.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Stres Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, tingkat stres kerja karyawan di PT. Penerbit Erlangga Cabang Manado tergolong tinggi dengan nilai rata-rata 38,92 sementara kinerja karyawan menunjukkan nilai rata-rata 31,11 yang masuk dalam kategori sedang hingga rendah. Hal ini mengindikasikan adanya ketegangan yang

dirasakan karyawan dalam melaksanakan tugas yang belum diikuti dengan kinerja optimal. Standar deviasi serta varians untuk kedua variabel menunjukkan adanya variasi data, namun nilai stres kerja memiliki variasi lebih besar dibandingkan kinerja, mencerminkan ketidakseimbangan pengalaman tekanan dan produktivitas karyawan.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa instrumen pengukuran untuk kedua variabel valid dan reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha masing-masing di atas 0,7, sehingga data yang diperoleh dapat dipercaya untuk analisis lebih lanjut. Namun, dari analisis regresi linier sederhana ditemukan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan secara statistik tidak signifikan dengan nilai signifikansi 0,424 yang lebih besar dari batas 0,05, sehingga hipotesis pengaruh signifikan ditolak. Ini menyatakan bahwa dalam konteks penelitian ini, perubahan tingkat stres kerja tidak berpengaruh nyata terhadap perubahan kinerja karyawan.

Meski demikian, korelasi antara stres kerja dan kinerja karyawan ditemukan memiliki hubungan positif yang kuat dengan koefisien korelasi sebesar 0,716, yang mengindikasikan bahwa stres kerja memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja. Peningkatan stres kerja dapat berimplikasi pada pencapaian kinerja, walaupun dalam penelitian ini tidak secara langsung terbukti pengaruh kausalnya secara signifikan.

Temuan ini sejalan dengan teori bahwa stres kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif terhadap kinerja, sehingga perusahaan perlu melakukan upaya pengelolaan stres yang efektif. Disarankan perusahaan menerapkan program pengelolaan stres seperti pelatihan manajemen waktu, metode relaksasi, serta

menciptakan komunikasi yang transparan dan lingkungan kerja yang kondusif. Evaluasi beban kerja dan kegiatan untuk mempererat kebersamaan juga penting untuk menurunkan stres dan mendorong peningkatan kinerja.

Dengan demikian, meskipun pengaruh stres kerja terhadap kinerja tidak signifikan secara statistik, hubungan yang kuat antara keduanya menjadi peringatan bagi manajemen untuk memperhatikan kondisi psikologis karyawan agar produktivitas dan efisiensi kerja dapat terus ditingkatkan demi keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini telah mengkaji secara mendalam tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Penerbit Erlangga Cabang Manado dengan menggunakan metode kuantitatif dan analisis statistik yang relevan. Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa secara umum tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan perusahaan ini tergolong tinggi, menunjukkan adanya tekanan yang signifikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Namun, pada sisi lain, kinerja karyawan secara umum berada pada kategori sedang hingga rendah, dan hal ini menggambarkan bahwa hasil kerja karyawan masih belum optimal meskipun telah berupaya menyelesaikan target pekerjaan

Dari aspek metodologis, instrumen penelitian yang digunakan terbukti valid dan reliabel berdasarkan uji validitas dan reliabilitas, sehingga data yang diperoleh dapat dipercaya untuk menganalisis hubungan antara variabel stres kerja dan kinerja karyawan. Analisis korelasi menunjukkan adanya hubungan positif yang lemah antara stres kerja dengan kinerja karyawan, walaupun koefisien korelasinya tergolong rendah. Oleh karena itu, walaupun ada indikasi hubungan, stres kerja bukanlah satu-satunya faktor yang secara kuat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan ini.

Lebih lanjut, hasil pengujian hipotesis dengan analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

tidak signifikan secara statistik. Hal ini berarti adanya tingkat stres kerja yang tinggi atau rendah tidak secara langsung berimbas pada peningkatan atau penurunan kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini. Temuan ini menjadi bukti bahwa faktor-faktor lain mungkin ikut berperan dalam menentukan kinerja, dan stres kerja dalam batas tertentu belum menjadi faktor dominan dalam menurunkan atau meningkatkan kinerja karyawan.

Kondisi stres yang dialami karyawan sebagian besar dipicu oleh beberapa faktor seperti konflik antar rekan kerja, ketidakjelasan pembagian tugas, beban kerja yang berlebihan, serta jam kerja yang panjang hingga hari minggu, yang menghasilkan ketegangan fisik dan psikologis. Meskipun pengaruh kausalnya tidak signifikan, hal ini tetap harus menjadi perhatian manajemen karena stres berkepanjangan dapat berdampak negatif pada kesejahteraan dan potensi produktivitas jangka panjang. Oleh sebab itu, perlunya strategi manajemen sumber daya manusia yang mampu mengatasi dan meminimalisasi stres kerja menjadi sangat penting.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, penulis memberikan beberapa rekomendasi yang diharapkan dapat membantu pihak manajemen dan pemangku kepentingan dalam meningkatkan kinerja karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan kondusif. Pertama, manajemen PT. Penerbit Erlangga Cabang Manado sebaiknya mengembangkan dan mengimplementasikan program pengelolaan stres kerja yang efektif. Program ini dapat meliputi pelatihan

manajemen stres, teknik relaksasi, pengelolaan waktu yang baik, serta peningkatan komunikasi dan hubungan antar karyawan untuk mengurangi konflik internal.

Kedua, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi dan penataan ulang beban kerja serta pembagian tugas agar lebih proporsional dan jelas, sehingga karyawan dapat menjalankan tugasnya tanpa merasa terbebani secara berlebihan. Hal ini penting agar stamina kerja dan motivasi karyawan tetap terjaga, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Ketiga, pihak perusahaan sebaiknya meningkatkan perhatian terhadap kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan dengan menyediakan fasilitas pendukung, lingkungan kerja yang nyaman, serta insentif yang memadai. Kebijakan fleksibilitas jam kerja dan peningkatan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi juga menjadi aspek yang perlu dipertimbangkan guna meminimalisasi stres kerja yang tidak perlu.

Keempat, untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan variabel yang diteliti dengan memasukkan faktor-faktor lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja seperti kepuasan kerja, motivasi, gaya kepemimpinan, dan kesejahteraan psikologis. Selain itu, penggunaan metode penelitian campuran (mixed methods) yang menggabungkan data kuantitatif dan kualitatif dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang dinamika stres kerja dan kinerja.

Dengan demikian, langkah-langkah di atas diharapkan dapat membantu perusahaan tidak hanya dalam mengelola stres kerja, tetapi juga dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan secara berkelanjutan,

sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih optimal. Penelitian ini sekaligus menjadi pijakan awal untuk pengembangan studi lanjutan yang dapat memberikan kontribusi lebih luas bagi pengelolaan sumber daya manusia di sektor penerbitan maupun industri lainnya

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- De Bruin, M. (2006). *Job Stress: A Practical Guide*. New York: Springer.
- Efferin, S., & Wahyudi, A. (2008). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2016). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Hasibuan, S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (2011). *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management*. South-Western Cengage Learning.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. New York: Wiley.
- Syaiful Bahri. (2018). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Syaiful Bahri. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Jurnal:

American Psychological Association. (2006). *Stress at Work*. Retrieved from <https://www.apa.org>

Chandra, N. K., & Adriansyah, M. (2019). Indikator Stres Kerja. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 674-688.

Jurnal PARADOKS. (2020). Analisis Hubungan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan. *Jurnal PARADOKS*, 4(2), 123-135.

Joy, A., & Kumar, V. (2018). Impact of Job Stress on Employee Performance: Software Professionals. *International Journal of Research in Applied Science and Engineering Technology*, 6(5), 123-130.

Muhammad Aulia. (2021). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Rayon Telanaipura. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 45-60.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Winaya Mukti University. (2024). The Relationship Between Employee Job Stress and Employee Performance. *ResearchGate*.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Karakteristik Responden

KARAKTERISTIK RESPONDEN			
USIA	JENIS KELAMIN	LAMA BEKERJA	PENDIDIKAN
24 - 26 tahun	Laki-Laki	1 tahun 4 bulan	Marketing
24 - 26 tahun	Laki-Laki	2 Tahun 8 Bulan	Marketing
24 - 26 tahun	Laki-Laki	10 bulan	Marketing
24 - 26 tahun	Perempuan	10 bulan	administrasi manager palu
Di atas 27 tahun	Laki-Laki	3 tahun	Marketing
Di atas 27 tahun	Laki-Laki	3	IT
21 - 23 tahun	Perempuan	1 tahun	Marketing komunikasi
Di atas 27 tahun	Laki-Laki	2 thn	Marketing
Di atas 27 tahun	Laki-Laki	6 Bulan	Marketing
24 - 26 tahun	Laki-Laki	1 TAHUN	MARKETING
Di atas 27 tahun	Laki-Laki	8 Tahun	Credits Analysis
21 - 23 tahun	Perempuan	9 bulan	Staff akunting
24 - 26 tahun	Perempuan	10 Bulan	keuangan
24 - 26 tahun	Laki-Laki	2 tahun	Akuntang
Di atas 27 tahun	Perempuan	6 TAHUN	STAFF KEUANGAN
Di atas 27 tahun	Laki-Laki	9 tahun	Marketing
24 - 26 tahun	Laki-Laki	1 Tahun	Staf Keuangan
Di atas 27 tahun	Laki-Laki	2 tahun 7 bulan	Marketing
Di atas 27 tahun	Laki-Laki	4 Tahun	ASMEN
24 - 26 tahun	Perempuan	10 bulan	sekretaris
Di atas 27 tahun	Laki-Laki	6 Thn 5 Bln	Ka. Akt Mdo
Di atas 27 tahun	Laki-Laki	10 tahun	ASMEN
24 - 26 tahun	Laki-Laki	1 tahun bekerja	Marketing
Di atas 27 tahun	Laki-Laki	6 tahun	Logistik
24 - 26 tahun	Laki-Laki	5 bulan	Admin logistik
24 - 26 tahun	Laki-Laki	7 Tahun	Kolektor
24 - 26 tahun	Laki-Laki	8 tahun	Maketing
21 - 23 tahun	Perempuan	2 bulan	Administrasi manajer manado
24 - 26 tahun	Laki-Laki	5 tahun	Marketing
Di atas 27 tahun	Laki-Laki	6 tahun	Keuangan
24 - 26 tahun	Laki-Laki	6 Bulan	Scuriti
24 - 26 tahun	Laki-Laki	4 bulan	Scuriti
24 - 26 tahun	Laki-Laki	1 Tahun	Staf Gudang
24 - 26 tahun	Laki-Laki	1 tahun	Marketing
Di atas 27 tahun	Laki-Laki	10 tahun	Marketing
21 - 23 tahun	Laki-Laki	1 tahun	OB

Lampiran 2

Jawaban Variabel X

STRES KERJA													TOTAL
KONFLIK				TANGGUNG JAWAB				BEBAN KERJA					
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	
2	2	2	3	5	5	4	5	3	3	4	3	5	46
3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	55
4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	48
4	4	3	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	55
4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	48
1	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	5	1	33
4	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	45
3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	54
2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	2	38
3	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	51
1	3	2	2	5	5	5	4	4	4	5	4	4	48
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	49
3	4	2	3	5	5	5	5	3	4	4	5	4	52
3	3	3	2	5	5	5	5	4	3	5	5	5	53
3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	48
3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	57
3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	44
3	4	3	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	50
3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	56
4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	57
2	3	2	2	3	5	4	4	3	3	3	3	4	41
4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	49
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	60
3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	2	3	42
3	3	2	4	3	2	4	2	4	3	4	3	2	39
3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	42
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	49
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	50
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	46
3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	47
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	50
3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	46

Lampiran 3
Jawaban Variabel Y

KINERJA KARYAWAN													TOTAL
KUALITAS KERJA			KUANTITAS KERJA			WAKTU KERJA			KERJA SAMA				
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	
4	5	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	51
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	2	4	3	2	3	3	4	4	4	4	45
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
4	5	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	52
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	49
4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	55
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
4	5	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	51
4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	46
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	62
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	3	3	4	54
5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	57
4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	49
4	3	4	2	2	4	3	2	2	3	4	4	3	40
4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	48
4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	49
4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	48
4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	48
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	46
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51

Lampiran 4
Kuesioner Penelitian

7:21 4G

Kuesioner Penelitian "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Penerbit Erlangga Cabang Manado"

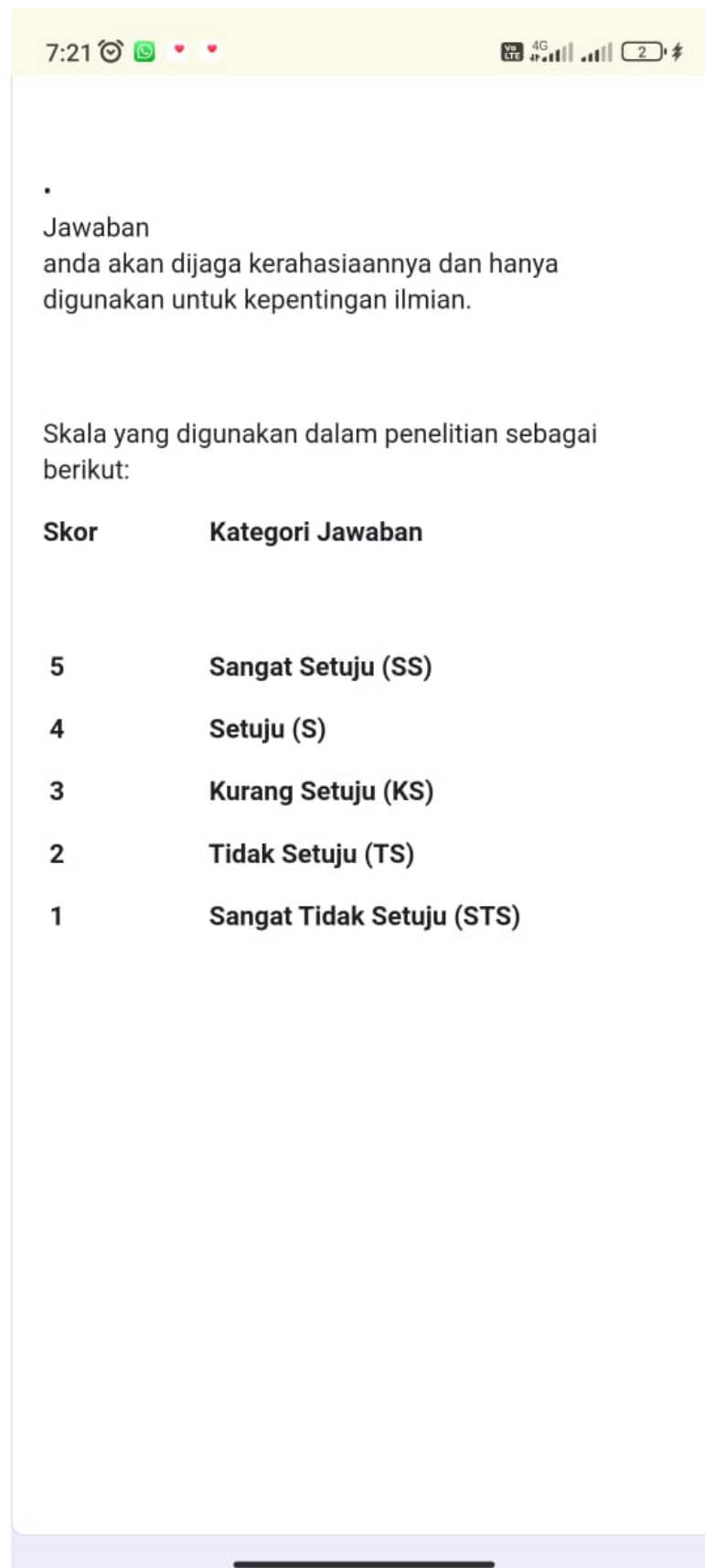
Yth. Bapak/Ibu Karyawan PT. Penerbit Erlangga
Cabang Manado,

Perkenalkan, saya Wayan Milan Alwina Widiani
mahasiswi politeknik negeri manado jurusan
administrasi bisnis/prodi D-IV manajemen bisnis.

Dalam rangka penyusunan skripsi saya yang
berjudul "**Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Penerbit Erlangga Cabang Manado**",
saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk
berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi
kuesioner.

Seluruh informasi dan jawaban yang anda berikan
akan **di jaga kerahasiaannya** dan hanya akan
digunakan untuk kepentingan akademik serta
analisis data dalam penelitian ini. Tidak ada jawaban
yang benar atau salah, dan opini jujur anda sangat
kami hargai.

Mengisi kuesioner ini diperkirakan membutuhkan
waktu sekitar **15-20 menit**.
Atas perhatian dan partisipasi dari bapak/ibu, saya
mengucapkan terima kasih banyak.



7:21

VN LTE 4G 2

BAGIAN A: IDENTITAS RESPONDEN DAN INFORMASI DASAR

A. Data Demografis Responden

Nama Lengkap *

I Ketut Arya Putra Aditya

Jenis Kelamin *

☒ Laki-Laki

☐ Perempuan

Usia *

☐ Di bawah 17 tahun

☐ 18 - 20 tahun

☐ 21 - 23 tahun

☒ 24 - 26 tahun

☐ Di atas 27 tahun

7:21 🕒 📶 📶 📶 📶 📶 🔋 2

Jabatan/Bagian *

Marketing

Lama Bekerja *

1 tahun 4 bulan

BAGIAN B: PERNYATAAN KUESIONER

B. Stres Kerja

1. Saya sering mengalami konflik dengan rekan kerja *

☐ Sangat Setuju

☐ Setuju

☐ Kurang Setuju

☒ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

2. Saya sering mengalami kesalahpahaman dalam komunikasi kerja *

7:21       2 

2. Saya sering mengalami kesalahpahaman dalam komunikasi kerja *

☐ Sangat Setuju

☐ Setuju

☐ Kurang Setuju

☒ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

3. Tujuan saya sering tidak sejalan dengan rekan kerja/tim *

☐ Sangat Setuju

☐ Setuju

☐ Kurang Setuju

☒ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

4. Saya pernah mengalami konflik dengan atasan *

7:21       2 

4. Saya pernah mengalami konflik dengan atasan *

☐ Sangat Setuju

☐ Setuju

☒ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

5. Saya merasa bertanggung jawab terhadap penyelesaian setiap tugas *

☒ Sangat Setuju

☐ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

6. Saya sadar akan kewajiban saya dalam pekerjaan *

7:21      4G   2 

6. Saya sadar akan kewajiban saya dalam pekerjaan *

☒ Sangat Setuju

☐ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

7. Saya Menjalankan tugas saya dengan konsisten *

☐ Sangat Setuju

☒ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

8. Saya berkomitmen terhadap kualitas hasil kerja *

7:22  

8. Saya berkomitmen terhadap kualitas hasil kerja *

☒ Sangat Setuju

☐ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

9. Saya sering mendapat terlalu banyak tugas dalam satu waktu *

☐ Sangat Setuju

☐ Setuju

☒ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

10. Saya tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan *

7:22     

12. Saya sering lembur untuk menyelesaikan tugas *

☐ Sangat Setuju

☐ Setuju

☒ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

13. Saya sering mengerjakan beberapa tugas sekaligus dalam waktu bersamaan *

☒ Sangat Setuju

☐ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

BAGIAN C. PERNYATAAN KUESIONER

C. Kinerja Karyawan

7:22  

BAGIAN C. PERNYATAAN KUESIONER

C. Kinerja Karyawan

1. Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan teliti dan hati hati *

☐ Sangat Setuju

☒ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

2. Saya mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan *

☒ Sangat Setuju

☐ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

7:22      4G   2 

10. Saya tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan *

☐ Sangat Setuju

☐ Setuju

☒ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

11. Pekerjaan saya sering menuntut energi yang tinggi *

☐ Sangat Setuju

☒ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

12. Saya sering lembur untuk menyelesaikan tugas *

7:22       

5. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target *
yang ditentukan

☐ Sangat Setuju

☒ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

6. Saya mampu mempertahankan jumlah hasil *
kerja yang konsisten

☐ Sangat Setuju

☒ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

7. Saya memulai dan mengakhiri pekerjaan *
tepat waktu

7:22       2 

3. Hasil kerja saya jarang mengandung kesalahan *

☐ Sangat Setuju

☐ Setuju

☒ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

4. Saya mampu menyelesaikan banyak tugas dalam waktu tertentu *

☐ Sangat Setuju

☒ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

5. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan *

7:22         2 

9. Saya mampu mengatur waktu untuk berbagai tugas *

☐ Sangat Setuju

☒ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

10. Saya bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan *

☐ Sangat Setuju

☒ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

11. Saya mampu berkomunikasi dengan baik dalam tim *

☐ Sangat Setuju

7:22  

11. Saya mampu berkomunikasi dengan baik *
dalam tim

☐ Sangat Setuju

☒ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

12. Saya menghargai pendapat dan perbedaan *
dalam tim

☐ Sangat Setuju

☒ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

13. Saya Menyelesaikan konflik dalam tim *
secara konstruktif

☒ Sangat Setuju

7:22     

7. Saya memulai dan mengakhiri pekerjaan tepat waktu *

☐ Sangat Setuju

☐ Setuju

☐ Kurang Setuju

☒ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

8. Saya menggunakan waktu kerja secara efektif *

☐ Sangat Setuju

☒ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

9. Saya mampu mengatur waktu untuk berbagai tugas *

☐ Sangat Setuju

7:22



4G

2



☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

13. Saya Menyelesaikan konflik dalam tim secara konstruktif

☒ Sangat Setuju

☐ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Penerbit Erlangga Cabang Manado

Terima kasih banyak atas waktunya!

Jika anda memiliki pertanyaan, saran, dan masukan silahkan kontak melalui:
milanwidiani@gmail.com

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google.

Google Formulir

8:06     4G      15 

Kuesioner Penelitian "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Penerbit Erlangga Cabang Manado"

Yth. Bapak/Ibu Karyawan PT. Penerbit Erlangga
Cabang Manado,

Perkenalkan, saya Wayan Milan Alwina Widiani
mahasiswi politeknik negeri manado jurusan
administrasi bisnis/prodi D-IV manajemen bisnis.

Dalam rangka penyusunan skripsi saya yang
berjudul **"Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Penerbit Erlangga Cabang Manado"**,
saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk
berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi
kuesioner.

Seluruh informasi dan jawaban yang anda berikan
akan **di jaga kerahasiaannya** dan hanya akan
digunakan untuk kepentingan akademik serta
analisis data dalam penelitian ini. Tidak ada jawaban
yang benar atau salah, dan opini jujur anda sangat
kami hargai.

Mengisi kuesioner ini diperkirakan membutuhkan
waktu sekitar **15-20 menit**.
Atas perhatian dan partisipasi dari bapak/ibu, saya
mengucapkan terima kasih banyak.

8:07



4G





15



PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Kuesioner ini bertujuan untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Penerbit Erlangga Cabang Manado".

Petunjuk pengisian:

- Bacalah pernyataan dengan seksama
- Berikan tanda centang (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan keadaan atau pendapat anda.
- Jawaban anda akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah.

Skala yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut:

Skor	Kategori Jawaban
------	------------------

8:07



4G





15



Jawaban

anda akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah.

Skala yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut:

Skor	Kategori Jawaban
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Kurang Setuju (KS)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

BAGIAN A: IDENTITAS RESPONDEN DAN INFORMASI DASAR

8:07   4G   15 

BAGIAN A: IDENTITAS RESPONDEN DAN INFORMASI DASAR

A. Data Demografis Responden

Nama Lengkap *

I Komang agus indra prayoga

Jenis Kelamin *

☒ Laki-Laki

☐ Perempuan

Usia *

☐ Di bawah 17 tahun

☐ 18 - 20 tahun

☐ 21 - 23 tahun

☒ 24 - 26 tahun

☐ Di atas 27 tahun

8:07      4G   15 

Jabatan/Bagian *

Sales rep kotamobagu

Lama Bekerja *

2 Tahun 8 Bulan

BAGIAN B: PERNYATAAN KUESIONER

B. Stres Kerja

1. Saya sering mengalami konflik dengan rekan kerja *

☐ Sangat Setuju

☐ Setuju

☒ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

2. Saya sering mengalami kesalahpahaman dalam komunikasi kerja *

8:07      4G    15 

2. Saya sering mengalami kesalahpahaman dalam komunikasi kerja *

☐ Sangat Setuju

☐ Setuju

☒ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

3. Tujuan saya sering tidak sejalan dengan rekan kerja/tim *

☐ Sangat Setuju

☒ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

4. Saya pernah mengalami konflik dengan atasan *

8:07     4G      15 

4. Saya pernah mengalami konflik dengan atasan *

☐ Sangat Setuju

☒ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

5. Saya merasa bertanggung jawab terhadap penyelesaian setiap tugas *

☒ Sangat Setuju

☐ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

6. Saya sadar akan kewajiban saya dalam pekerjaan *

8:07      4G    15 

6. Saya sadar akan kewajiban saya dalam pekerjaan *

☒ Sangat Setuju

☐ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

7. Saya Menjalankan tugas saya dengan konsisten *

☒ Sangat Setuju

☐ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

8. Saya berkomitmen terhadap kualitas hasil kerja *

☒ Sangat Setuju

8:07   4G    15 

8. Saya berkomitmen terhadap kualitas hasil kerja *

☒ Sangat Setuju

☐ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

9. Saya sering mendapat terlalu banyak tugas dalam satu waktu *

☐ Sangat Setuju

☒ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

10. Saya tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan *

☐ Sangat Setuju

☒ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

8:07     4G   15 

10. Saya tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan *

☒ Sangat Setuju

☐ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

11. Pekerjaan saya sering menuntut energi yang tinggi *

☐ Sangat Setuju

☒ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

12. Saya sering lembur untuk menyelesaikan tugas *

☐ Sangat Setuju

8:07      15%

12. Saya sering lembur untuk menyelesaikan tugas *

☐ Sangat Setuju

☒ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

13. Saya sering mengerjakan beberapa tugas sekaligus dalam waktu bersamaan *

☐ Sangat Setuju

☒ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

BAGIAN C. PERNYATAAN KUESIONER

C. Kinerja Karyawan

8:07     4G   15 

BAGIAN C. PERNYATAAN KUESIONER

C. Kinerja Karyawan

1. Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan teliti dan hati hati *

☐ Sangat Setuju

☒ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

2. Saya mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan *

☐ Sangat Setuju

☒ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

8:07    15

3. Hasil kerja saya jarang mengandung kesalahan *

☐ Sangat Setuju

☒ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

4. Saya mampu menyelesaikan banyak tugas dalam waktu tertentu *

☐ Sangat Setuju

☒ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

5. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan *

8:07      15

5. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target *
yang ditentukan

☐ Sangat Setuju

☒ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

6. Saya mampu mempertahankan jumlah hasil *
kerja yang konsisten

☐ Sangat Setuju

☐ Setuju

☒ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

7. Saya memulai dan mengakhiri pekerjaan *
tepat waktu

☐ Sangat Setuju

8:08     4G   15 

 docs.google.com/forms/u/  25 

7. Saya memulai dan mengakhiri pekerjaan tepat waktu *

☐ Sangat Setuju

☐ Setuju

☒ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

8. Saya menggunakan waktu kerja secara efektif *

☐ Sangat Setuju

☒ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

9. Saya mampu mengatur waktu untuk berbagai tugas *

8:08     4G      15 

9. Saya mampu mengatur waktu untuk berbagai tugas *

☐ Sangat Setuju

☒ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

10. Saya bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan *

☐ Sangat Setuju

☒ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

11. Saya mampu berkomunikasi dengan baik dalam tim *

☐ Sangat Setuju

☒ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

8:08     4G      15 

11. Saya mampu berkomunikasi dengan baik *
dalam tim

☐ Sangat Setuju

☒ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

12. Saya menghargai pendapat dan perbedaan *
dalam tim

☐ Sangat Setuju

☒ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

13. Saya Menyelesaikan konflik dalam tim *
secara konstruktif

8:08     4G      15 

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

13. Saya Menyelesaikan konflik dalam tim secara konstruktif *

☐ Sangat Setuju

☒ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Penerbit Erlangga Cabang Manado

Terima kasih banyak atas waktunya!

Jika anda memiliki pertanyaan, saran, dan masukan silahkan kontak melalui:
milanwidiani@gmail.com

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google.

Google Formulir

Gambar 8 Jawaban Kuesioner Responden 3

8:58 4G LTE 32%

BAGIAN A: IDENTITAS RESPONDEN DAN INFORMASI DASAR

A. Data Demografis Responden

Nama Lengkap *

Jener adokia

Jenis Kelamin *

☒ Laki-Laki

☐ Perempuan

Usia *

☐ Di bawah 17 tahun

☐ 18 - 20 tahun

☐ 21 - 23 tahun

☒ 24 - 26 tahun

☐ Di atas 27 tahun

8:58    VoLTE 4G      82 

Jabatan/Bagian *

Marketing

Lama Bekerja *

10 bulan

BAGIAN B: PERNYATAAN KUESIONER

B. Stres Kerja

1. Saya sering mengalami konflik dengan rekan kerja *

☐ Sangat Setuju

☒ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

2. Saya sering mengalami kesalahpahaman dalam komunikasi kerja *

8:58   4G    82%

2. Saya sering mengalami kesalahpahaman dalam komunikasi kerja *

☐ Sangat Setuju

☐ Setuju

☒ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

3. Tujuan saya sering tidak sejalan dengan rekan kerja/tim *

☐ Sangat Setuju

☐ Setuju

☐ Kurang Setuju

☒ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

4. Saya pernah mengalami konflik dengan atasan *

☐ Sangat Setuju

8:58  

4. Saya pernah mengalami konflik dengan atasan *

☐ Sangat Setuju

☒ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

5. Saya merasa bertanggung jawab terhadap penyelesaian setiap tugas *

☐ Sangat Setuju

☒ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

6. Saya sadar akan kewajiban saya dalam pekerjaan *

☐ Sangat Setuju

8:58    VoLTE 4G   82 

6. Saya sadar akan kewajiban saya dalam pekerjaan *

☐ Sangat Setuju

☒ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

7. Saya Menjalankan tugas saya dengan konsisten *

☐ Sangat Setuju

☒ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

8. Saya berkomitmen terhadap kualitas hasil kerja *

☐ Sangat Setuju

8:58 4G 82%

8. Saya berkomitmen terhadap kualitas hasil kerja *

☐ Sangat Setuju

☒ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

9. Saya sering mendapat terlalu banyak tugas dalam satu waktu *

☐ Sangat Setuju

☒ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

10. Saya tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan *

☐ Sangat Setuju

8:58    82%

10. Saya tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan *

☐ Sangat Setuju

☐ Setuju

☒ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

11. Pekerjaan saya sering menuntut energi yang tinggi *

☐ Sangat Setuju

☒ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

12. Saya sering lembur untuk menyelesaikan tugas *

☐ Sangat Setuju

8:58  

12. Saya sering lembur untuk menyelesaikan tugas *

☐ Sangat Setuju

☒ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

13. Saya sering mengerjakan beberapa tugas sekaligus dalam waktu bersamaan *

☐ Sangat Setuju

☒ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

BAGIAN C. PERNYATAAN KUESIONER

C. Kinerja Karyawan

8:59   4G    82% 

BAGIAN C. PERNYATAAN KUESIONER

C. Kinerja Karyawan

1. Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan teliti dan hati hati *

☐ Sangat Setuju

☒ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

2. Saya mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan *

☐ Sangat Setuju

☒ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

8:59   

3. Hasil kerja saya jarang mengandung kesalahan *

☐ Sangat Setuju

☒ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

4. Saya mampu menyelesaikan banyak tugas dalam waktu tertentu *

☐ Sangat Setuju

☒ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

5. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan *

☐ Sangat Setuju

8:59   

5. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target *
yang ditentukan

☐ Sangat Setuju

☒ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

6. Saya mampu mempertahankan jumlah hasil *
kerja yang konsisten

☐ Sangat Setuju

☒ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

7. Saya memulai dan mengakhiri pekerjaan *
tepat waktu

☐ Sangat Setuju

8:59   4G   82% 

7. Saya memulai dan mengakhiri pekerjaan tepat waktu *

☐ Sangat Setuju

☒ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

8. Saya menggunakan waktu kerja secara efektif *

☐ Sangat Setuju

☒ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

9. Saya mampu mengatur waktu untuk berbagai tugas *

☐ Sangat Setuju

8:59 4G 82%

9. Saya mampu mengatur waktu untuk berbagai tugas *

☐ Sangat Setuju

☒ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

10. Saya bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan *

☐ Sangat Setuju

☒ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

11. Saya mampu berkomunikasi dengan baik dalam tim *

☐ Sangat Setuju

8:59   4G  82%

11. Saya mampu berkomunikasi dengan baik *
dalam tim

☐ Sangat Setuju

☒ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

12. Saya menghargai pendapat dan perbedaan *
dalam tim

☐ Sangat Setuju

☒ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

13. Saya Menyelesaikan konflik dalam tim *
secara konstruktif

☐ Sangat Setuju

☐ Setuju

☐ Kurang Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Sangat Tidak Setuju

8:59



4G





32



☐

Tidak Setuju

☐

Sangat Tidak Setuju

13. Saya Menyelesaikan konflik dalam tim secara konstruktif

☐

Sangat Setuju

☒

Setuju

☐

Kurang Setuju

☐

Tidak Setuju

☐

Sangat Tidak Setuju

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Penerbit Erlangga Cabang Manado

Terima kasih banyak atas waktunya!

Jika anda memiliki pertanyaan, saran, dan masukan silahkan kontak melalui:
milanwidiani@gmail.com

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google.

Google Formulir