

PENGARUH FAKTOR STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK PEMBANGUNAN SULAWESI BAGIAN SELATAN

Dwi Purwanto

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makassar
Purwantodwhy@yahoo.co.id

ABSTRAK

Dwi Purwanto (2020), Pengaruh Faktor Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Selatan. Dibimbing Oleh **Anwar** dan **Agung Widhi Kurniawan**. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UIP Sulawesi Bagian Selatan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 66 orang karyawan PT PLN (Persero) UIP Sulawesi Bagian Selatan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan, Observasi, dan angket. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS versi 21). Hasil Penelitian ini menunjukkan faktor stres kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP Sulawesi Bagian Selatan. Artinya jika terjadi faktor stres kerja pada Karyawan di PT. PLN (Persero) UIP Sulawesi Bagian Selatan dapat memacu tingkat kuantitas dan kualitas kerjanya.

Kata Kunci :**Stres kerja, Kinerja**

ABSTRACT

Dwi Purwanto (2020), The Effect of Job Stress Factors on Employee Performance at PT. PLN (Persero) South Sulawesi Development Main Unit. Supervised by **Anwar and Agung Widhi Kurniawan**. This study aims to determine the effect of job stress factors on employee performance at PT PLN (Persero) UIP South Sulawesi. The number of samples used was 66 employees of PT PLN (Persero) UIP South Sulawesi Bagain. Data collection was carried out using, observation, and questionnaires. The data analysis technique used is simple linear regression analysis using Statistical Product and Service Solution (SPSS version 21). The results of this study indicate that work stress factors have a positive and significant effect on improving employee performance at PT. PLN (Persero) UIP Southern Sulawesi. This means that if there is a work stress factor on the employees at PT. PLN (Persero) UIP South Sulawesi can spur the quantity and quality of its performance.

Keywords: **Work Stress, Performance**

1. PENDAHULUAN

Moehariono (2012) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

PT. PLN Persero menuntut disiplin kerja yang tinggi dari karyawannya untuk menghadapi dinamika kerja dengan terus menerus berupaya mengembangkan inovasi serta kreativitas sumber daya manusia dengan membangun etos kerja yang professional guna meningkatkan nilai tambah dan kualitas pelayanan kepada pelanggan. PT. PLN (Persero) Unit induk Pembangunan Sulawesi Bagian selatan (Sulbagsel) adalah salah satu Unit dari PT. PLN (Persero) yang bergerak dibidang konstruksi khususnya pembangunan Gardu Induk (GI) dan Tower Transmisi Saluran Udara Tegangan Tinggi (SUTT) dan Saluran Udara Tegangan Ekstra Tinggi (SUTET) dengan wilayah kerja meliputi Sulawesi selatan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Penilaian kinerja yaitu kegiatan mengukur tingkat capaian kinerja yang dimulai dengan menetapkan indikator kinerja berdasarkan kelompok, yaitu: unsur keberhasilan yang dapat diukur (*output*) dan tingkat pencapaian setiap unsur keberhasilan (*outcome*).

Handoko (2012), Stres dalam konsep positif maksudnya adalah apabila stres dapat dikelola dengan baik akan menumbuhkan semangat dan motivasi dalam bekerja. Dan sebaliknya apabila

stres tidak dapat dikelola dengan baik akan menimbulkan banyak masalah baik secara fisik maupun non fisik. Secara fisik akan menyebabkan terganggunya kesehatan seperti, sakit kepala, insomnia, serangan jantung, tekanan darah tinggi, dan stroke. Sedangkan stres yang menyebabkan masalah secara non fisik akan berpengaruh terhadap proses berfikir ataupun mental seseorang.

Berdasarkan pra survei di kantor PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Selatan (Sulbagsel), ditemukan adanya beberapa kendala yang sering dialami karyawan ditempat kerja khususnya di bagian bidang keuangan dan bidang perencanaan seperti, adanya beban kerja berupa tugas-tugas yang berat, target yang harus dicapai, tingkat kesulitan yang cukup tinggi, adanya ruang kerja yang tidak memadai, adanya mutasi yang bersifat positif dan negatif serta tanggung jawab yang besar sering dialami oleh karyawan. Tuntutan pekerjaan yang belum terselesaikan mengakibatkan karyawan harus menyelesaikan pekerjaan melebihi jam kerja. Hal ini didukung dari hasil wawancara dari beberapa karyawan dan kepala HRD bahwa hampir setiap hari karyawan menyelesaikan pekerjaannya melebihi waktu yang telah ditentukan dari jam 7.30-16.30. Sehingga mereka harus menambah jam kerja mereka atau lembur. Dengan adanya masalah-masalah tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Handoko (2012) "Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang".Selanjutnya menurut Sunyoto (2013) "Stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan

yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang”. Stres bukanlah sesuatu yang aneh atau yang tidak berkaitan dengan keadaan normal yang terjadi pada orang yang normal atau tidak semua stres bersifat negatif. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan memengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. Sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan. Dengan menurunnya stres yang dialami karyawan tentu juga akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh organisasi.

Menurut Gibson dkk (Eka Merdekawati 2017) penyebab stress kerja ada 4 yaitu:

a. Lingkungan Fisik

Penyebab stress kerja dari lingkungan fisik berupa cahaya, suara, suhu, dan udara terpolusi.

b. Individual

Tekanan individual sebagai penyebab stress kerja terdiri dari:

1) Konflik Peran

Stressor atau penyebab stres yang meningkat ketika seseorang menerima pesan-pesan yang tidak cocok berkenaan dengan perilaku peran yang sesuai. Misalnya adanya tekanan untuk bergaul dengan baik bersama orang-orang yang tidak cocok.

2) Peran Ganda

Untuk dapat bekerja dengan baik, para pekerja memerlukan informasi tertentu mengenai apakah mereka diharapkan berbuat atau tidak berbuat sesuatu. Peran ganda adalah tidak adanya pengertian dari seseorang tentang hak, hak khusus dan kewajiban-kewajiban dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

3) Beban Kerja Berlebih

Ada dua tipe beban berlebih yaitu kuantitatif dan kualitatif. Memiliki

terlalu banyak sesuatu untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan sesuatu pekerjaan merupakan beban berlebih yang bersifat kuantitatif. Beban berlebih kualitatif terjadi jika individu merasa tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka atau standar penampilan yang dituntut terlalu tinggi.

4) Tidak Adanya Control

Suatu stressor besar yang dialami banyak pekerja adalah tidak adanya pengendalian atas suatu situasi. Sehingga langkah kerja, urutan kerja, pengambilan keputusan, waktu yang tepat, penetapan standar kualitas dan kendali jadwal merupakan hal yang penting.

5) Tanggung Jawab

Setiap macam tanggung jawab bisa menjadi beban bagi beberapa orang, namun tipe yang berbeda menunjukkan fungsi yang berbeda sebagai stressor.

c. Kelompok

Keefektifan setiap organisasi dipengaruhi oleh sifat hubungan diantara kelompok. Karakteristik kelompok menjadi stressor yang kuat bagi beberapa individu. Ketidakpercayaan dari mitra pekerja secara positif berkaitan dengan peran ganda yang tinggi, yang membawahkan pada kesenjangan komunikasi diantara orang-orang dan kepuasan kerja yang rendah. Atau dengan kata lain adanya hubungan yang buruk dengan kawan, atasan dan bawahan.

d. Organisasional

Adanya desain struktur organisasi yang jelek, politik yang jelek dan tidak adanya kebijakan khusus.

Schuller (Siregar, 2006: 23) mengidentifikasi beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap

organisasi atau perusahaan. Secara singkat beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa:

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

Indikator-indikator dari stres kerja menurut Robbins (2006) adalah sebagai berikut:

- 1) Tuntutan tugas, merupakan factor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
- 2) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- 3) Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan.

Kinerja karyawan menurut Kurniawan (2012:394) menyatakan “Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai prestasi kerja, yakni hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Sedarmayanti (2017: 464) ada beberapa unsur yang terdapat dalam kinerja yaitu:

- a) Hasil-hasil fungsi pekerjaan
- b) Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karya karyawan, seperti: kemampuan, motivasi,

kecakapan, persepsi peranan, dan sebagainya

- c) Pencapaian tujuan organisasi
- d) Periode waktu tertentu
- e) Tidak melanggar hukum
- f) Sesuai dengan moral dan etika

Menurut Suntoyo (2013) indikator dari kinerja adalah:

- a) Kuantitas kerja, merupakan jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang karyawan dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.
- b) Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya. Karyawan mampu memberikan keputusan, langkah-langkah suatu tindakan yang diperlukan dalam tugas, tanpa menunggu perintah dari atasan.
- c) Ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir ditempat kerja.
- d) Sikap, merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. METODE PENELITIAN

a. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang terjadi kemudian menuntut ke belakang

untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut.

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Selatan yang berjumlah 191 orang karyawan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengambilan sampel "*Purposive sampling*", yaitu peneliti menentukan sendiri sampel yang diambil karena ada pertimbangan tertentu. Dimana sampel diambil secara sengaja, yaitu karyawan yang memiliki kriteria yang ditetapkan oleh peneliti, karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini harus memenuhi kriteria yaitu memiliki usia antara 20-50 tahun.

b. Definisi Operasional dan

Pengukuran Variabel

1) Faktor Stress Kerja

Faktor stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan PT. PLN (Persero) UIP Sulawesi Bagian Selatan dalam menghadapi pekerjaannya. Faktor stres kerja bisa ditinjau dari segi fisik, beban kerja, sifat pekerjaan dan kesulitan. Semakin tinggi faktor penyebab stres, karyawan tersebut harus berhati-hati sehingga akan berdampak lebih baik pada pekerjaannya. Variabel faktor stres kerja pada penelitian ini secara operasional diukur dengan menggunakan 4 (empat) indikator yaitu, penyebab fisik, beban kerja, sifat pekerjaan dan kesulitan.

2) Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara maksimal karyawan PT PLN (Persero) UIP Sulawesi Bagian Selatan

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Variabel kinerja pada penelitian ini secara operasional diukur dengan menggunakan 6 (enam) indikator yaitu, kuantitas kerja, kualitas kerja, ketangguhan, sikap, ketepatan waktu dan kerjasama.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini data yang telah terkumpul kemudian dilakukan pengukuran dengan menggunakan skala pengukuran (skala likert) dan pemberian skor. Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuisioner yang diberikan langsung kepada karyawan di kantor PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Selatan (Sulbagsel).

c. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah:

1. Observasi

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian. Teknik ini merupakan teknik awal untuk mengumpulkan data tentang masalah yang akan diteliti.

2. Kuisioner

Teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan (angket) yang diajukan kepada pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan masalah yang akan diteliti.

3. Wawancara

Melakukan pengamatan dengan cara bertanya langsung kepada pihak yang berhubungan langsung dengan masalah yang akan diteliti.

d. Rancangan Uji Instrument Penelitian

1) Uji Validitas

Menurut Umar (2002) uji validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isu atau arti sebenarnya yang diukur. Uji validitas ini berfungsi untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan pada kuisisioner yang akan kita gunakan sudah relevan dengan masalah yang hendak teliti atau tidak.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2005) uji reliabilitas merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat konsistensi alat ukur dalam penggunaannya.

e. Teknik Analisis Data

1) Uji Prasyarat

a) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Pengujian dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya data yang dianalisis.

b) Uji Linearitas

Tujuan uji linearitas adalah untuk mengetahui apakah variabel X dengan variabel Y memiliki hubungan yang linear atau tidak. Hubungan antar variabel dikatakan linear apabila nilai f_{hitung} lebih kecil dari nilai f_{tabel} pada taraf signifikansi 5%.

2) Uji Regresi Linear Sederhana

Regresi linier sederhana adalah regresi yang memiliki satu variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y). Regresi

linier sederhana ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh faktor stres kerja (variabel independen X) terhadap kinerja karyawan (variabel dependen Y) pada kantor PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Selatan. Rumus yang digunakan untuk menghitung regresi linier sederhana adalah:

$$\text{rumus : } Y = a + bX$$

dimana:

Y: variabel independen (kinerja karyawan)

a : konstanta

b : koefisien variabel independen

X : variabel dependen (faktor stres kerja)

3) Uji Hipotesis (uji-t)

Untuk pengujian hipotesis, uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebasnya mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya dengan derajat kesalahan = 0,05. Hipotesis statistik yang diajukan:

$t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas kesalahan (α) kurang dari 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima membuktikan variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

$t_{hitung} < t_{tabel}$ atau probabilitas kesalahan (α) lebih dari 5% maka H_0 diterima dan H_a ditolak membuktikan variabel bebas tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Selatan.

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	42	64%
Perempuan	24	36%
Total	66	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Selatan adalah 42 karyawan laki-laki atau 64% dan 24 karyawan perempuan atau 36% secara umum kebutuhan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Selatan akan karyawan laki-laki lebih tinggi dikarenakan sebagian besar pekerjaan pada perusahaan pembangkit listrik ini tingkat pekerjaan yang begitu sulit sehingga membutuhkan lebih banyak tenaga laki-laki sedangkan perempuan hanya dibagian administrasi dan keuangan.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi bagian Selatan.

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
SLTA/SMA	0	0%
Diploma 3/D3	19	29%
Sarjana/S1	42	64%
Pasca Sarjana/S2	5	8%
Total	66	100%

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian responden memiliki tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 47

atau 64%.Hal ini dapat dijelaskan, bahwa karyawan dengan pendidikan tinggi diharapkan dapat memahami pelatihan dengan cepat dan melakukan pekerjaannya dengan sangat berpengalaman.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Pada PT.PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi bagian Selatan.

Usia	Jumlah	Persentase (%)
>30 Tahun	22	33%
20-30 Tahun	44	67%
Total	66	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa reponden berdasarkan usia didominasi oleh kelompok usia 20-30 tahunan dengan jumlah persentase 67%, yang mana masih tergolong muda. Hal ini dikarenakan pada usia tersebut memasuki usia yang produktif dimana karyawan mempunyai jiwa dan semangat bekerja.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada PT.PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi bagian Selatan.

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1-5 Tahun	27	41%
6-10 Tahun	33	50%
10-15 Tahun	6	9%
>16 Tahun	0	0%
Total	66	100%

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja 1-5 tahun yaitu berjumlah 27 orang atau 41%,

6-10 tahun berjumlah 33 orang atau 50%, 10-15 tahun berjumlah 6 orang atau 9%. Dimana masa kerja yang didominasi yaitu 6-10 tahun yang berjumlah 33 atau 50 % dikarenakan para pekerja yang berumur diatas 6 tahun tergolong berpengalaman dibidangnya.

Hasil uji pada penelitian ini sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.02490406
Most Extreme Differences	Absolute	.159
	Positive	.074
	Negative	-.159
Kolmogorov-Smirnov Z		1.292
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikansi 0,071 yang dimana $0,07 > 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa data dari residual dinyatakan berdistribusi normal dan memenuhi syarat uji normalitas.

b. Uji Linearitas

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
total_Y * total_X	(Combined)	339.730	23	14.771	1.496	.126
	Between Groups	159.611	1	159.611	16.168	.000
	Deviation from Linearity	180.120	22	8.187	.829	.675
	Within Groups	414.633	42	9.872		
Total	754.364	65				

Dari tabel diatas diketahui bahwa pada taraf signifikan yaitu $0,675 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara stres kerja terhadap kinerja karyawan dan memenuhi syarat uji linearitas.

c. Uji Koefisien (R square)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.460 ^a	.212	.199	3.048

a. Predictors: (Constant), total_X

Tabel diatas menjelaskan besar hubungan atau korelasi (R) sebesar 0,460 sehingga dapat dikatakan terdapat hubungan antara variabel X dan Y sebesar 0,460. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,212 yang berarti pengaruh variabel Faktor Stres Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 21,2%.

d. Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.912	5.452		5.303	.000
total_X	.247	.060	.460	4.144	.000

a. Dependent Variable: total_Y

Dari tabel diatas diketahui nilai konstan (a) sebesar 28,912, sedangkan nilai stres kerja (b) sebesar 0,247. Sehingga persamaan regresi linear sederhana dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 28,912 + 0,247X$$

Persamaan regresi tersebut dijelaskan, dimana konstanta sebesar 28,912 mengandung arti bahwa nilai konsistensi variabel kinerja sebesar 28,912, sedangkan koefisien regresi X sebesar 0,247 dimana setiap penabahan 1% nilai stres kerja, maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,247. Koefisien korelasi tersebut mengandung nilai positif

yang berarti pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Berdasarkan nilai signifikansi, dari tabel koefisien diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Faktor Stres Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

e. Uji Koefisien Korelasi

		total_X	total_Y
total_X	Pearson Correlation	1	.460**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	66	66
total_Y	Pearson Correlation	.460**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	66	66

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel diatas diketahui pada kolom koefisien korelasi (R) ditemukan hasil sebesar 0,460, berada pada interval 0,400 – 0,599. Dari hasil tersebut maka dapat di tafsirkan bahwa hubungan variabel faktor stres kerja memiliki tingkat hubungan kategori sedang terhadap kinerja karyawan pada PT (PLN) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Selatan

f. Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.912	5.452		5.303	.000
total_X	.247	.060	.460	4.144	.000

a. Dependent Variable: total_Y

terhadap kinerja karyawan

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa t hitung $4,144 > t$ tabel $1,998$ dengan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$. Maka

H0 ditolak dan hipotesis yang diterima adalah H1 yang berarti Faktor Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi bagian Selatan.

5. PENUTUP

1) KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data serta pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian ini sebagai berikut:

- a) Faktor Stres Kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Selatan.
- b) Faktor Stres Kerja pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Selatan memberikan pengaruh positif dan signifikan dalam peningkatan kinerja karyawan.

2) SARAN

Saran dari peneliti kepada pihak-pihak yang memiliki keterkaitan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Agar terciptanya kinerja yang baik maka perusahaan harus mampu memperhatikan faktor individu, kelompok dan organisasi
- b) Memberikan fasilitas-fasilitas ruang kerja yang membuat karyawan mampu bekerja secara maksimal
- c) Setiap pimpinan bidang dapat menimalisir tingkat pekerjaan yang baik dan tepat kepada karyawan
- d) Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain untuk dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum

ditemukan penulis yang kiranya masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan stress kerja dan kinerja karyawan.

REFERENSI

- As'ad M.1995. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberti.
- Bilson Simamora. 2004. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gaffar Hulailah. 2012. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Kantor Wilayah X Makassar*.Manajemen.Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanuddin
- Gibson dkk. 1996. *Organisasi*. Editor: Lyndon Saputra. Jakarta: Binapura Aksara
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Halim Adisatria. 2015. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Balo' Toraja (KSP.Balo' Ta) di Tanah Toraja*.Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Makassar
- Husein, Umar. 2002. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*.Cetakan kedua.Gramedia. Pustaka Utama. Jakarta.
- Kuncoro Mudrajad. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*.PT Gelora Aksara Pratama: Jakarta
- Kurniawan, Widhi. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar*.Jurnal Ekonomi dan Keuangan. Vol 16: 394
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2015.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*,Cetakan Keduabelas, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Malayu Hasibuan, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, : Bumi Aksara, Jakarta
- Massie, Natalya, 2018. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Pengelolah It Center Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 6:42
- Merdekawati, Eka. 2017. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Makassar*.Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Makassar
- Moehariono, 2012.*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Noe M. Robert & R. Wayne Mondy, 1994. *Human Resource Management*, Allyn and Bacon.
- Pasaribu Lampita, 2018. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara*. Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas HKBP Nommensen Medan.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kesatu. PT Refika Aditama: Bandung
- Siregar. 2006. *Sikap Kepatuhan Dalam Tindakan*. Jakarta: MITRA MEDIA.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suntoyo Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Sunyoto Danang 2013. *Teori, Kuisoner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Yogyakarta : CAPS
- Sumarni, Murti & Salamah Wahyuni. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi 1. Yogyakarta: ANDI.
- Sutrisno, Edi. 2014. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Marasah Aliyah Negeri Demak*. Manajemen Dakwah. Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Universitas Islam Negeri Kalijaga Yogyakarta.
- Suprihati. 2014. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen*. Jurnal Paradigma. Vol 12: 95
- Sondang P. Siagian, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko T. Hani, 2012. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Kesembilanbelas, Yogyakarta: BPFE
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT Raja Grafindo Persada: Jakarta