

**PERBANDINGAN TINGKAT STRES ANTARA BAGIAN HRD  
DENGAN BAGIAN ADMINISTRASI PADA  
PT DAYA LABUHAN INDAH**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Program Studi Manajemen*

**Oleh:**

**ANGGA PRAYUDA**  
**NPM, 1305160550**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**

## ABSTRAK

**Angga Prayuda, 1305160550. Perbandingan tingkat stres antara Bagian HRD dengan Bagian Administrasi pada pt Daya Labuhan Indah . Tahun ajaran 2016/2017. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.**

Permasalahan terbentuk akibat tuntutan - tuntutan yang di bebankan. Ketidak mampuan karyawan mengatasi stres yang dialami dapat menjadi masalah bagi perusahaan. Pada karyawan, tingkat stres yang terjadi di lingkungan kerja masih cukup tinggi dikarenakan beban kerja yang sangat berat dan tidak di imbangi dengan jam kerja yang tidak sesuai. Karyawan yang mengalami stres berdampak pada kinerjanya yang menurun yang dapat menyebabkan perusahaan mengalami kerugian ,Hal ini dapat menjadi penilaian bagi perusahaan untuk mempertahankan atau melepas karyawan dikarenakan kinerjanya. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah purposive sampling dan non random sampling. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas dan ujistastistik T-test. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa terdapat perbedaan tingkat stres antara bagian HRD dengan bagian Administrai di PT Daya Labuhan Indah. Berdasarkan hasil analisis t-test menunjukkan berdasarkan group statistic, bagian HRD memiliki nilai rata-rata 1,65 sedangkan untuk bagian administrasi 1,57. Perbedaan juga terlihat bahwa dari nilai  $p=0,01$ , jika  $p> 0,05$  maka tidak ada perbedaan sedangkan jika  $p<0,05$  maka ada perbedaan.jadi dalam penelitian ini menunjukkan ada perbedaan tingkat stres antara bagian HRD dengan bagian administrasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa bagian HRD memiliki tingkat stres lebih tinggi dibandingkan dengan bagian Administrasi.

**Kata Kunci : *Stres. HRD dan Administrasi***

## KATA PENGANTAR



Puji Syukur kehadiran Allah SWT, bahwa atas rahmat dan Izin-Nyalah maka penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul Perbandingan tingkat stres antara bagian HRD dengan bagian ADMINISTRASI. Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu ( S1 ) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara . Segenap usaha dan tenaga telah dicurahkan untuk menyelesaikan Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa tanpa adanya uluran tangan dari berbagai pihak, Skripsi ini tidak mungkin dapat terselesaikan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan banyak terimakasih kepada:

1. Mama Dan Ayah Tersayang Ibu Agustina AR. Dan Bapak Hadia mufti .
2. Bapak Dr . Agussani, M.AP . Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE. M.Si. selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE. M.Si. selaku Ketua program studi Manajemen.

5. Semua pihak yang telah membantu penulis, yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu, semoga diberi balasan yang setimpal oleh Allah SWT.
6. Seluruh Keluarga saya yang selalu mendukung dan memberi semangat saya agar dapat menyelesaikan skripsi ini
7. PT. Daya Labuhan Indah yang telah memberikan waktu dan kesempatan untuk melakukan riset dalam penyusunan Skripsi ini
8. Dosen pembimbing saya ibu Lila bismala ST m.si yang kerap memberi masukan untuk menyusun skripsi ini
9. Kakak sepupu saya Hilda Zahra Lubis yang membantu saya dalam memberikan masukan dan saran dalam pengerjaan skripsi ini.
10. Teman teman manja yang telah membantu saya dalam memberikan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Seluruh teman kelas J Manajemen pagi 2013 atas semua kritik dan sarannya

Medan, 25 Juli 2017

Hormat Saya

Angga Prayuda

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>vii</b>

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	3
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	4

### **BAB II KAJIAN TEORITIS**

A. KajianTeoritis .....	5
1. StresKerja .....	5
a. PengertianStres Kerja.....	5
b. Sebab – Sebab Stres .....	8
c. Konsekuensi Stres .....	12
d. Strategi Manajemen Stres Kerja .....	13
e. IndikatorStres.....	18
B. Kerangka Berfikir .....	22
C. Hipotesis.....	23

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian .....	24
B. Defenisi Oprasional .....	24
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	25
D. Polpulasi dan Sampel.....	26
E. Teknik Pengumpulan Data.....	27

F. Teknik Analisis Data .....	28
-------------------------------	----

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian.....	33
1. Deskripsi Data .....	33
2. Karakteristik Identitas Responden .....	34
3. Analisis Data .....	36
4. Analisa Variabel Penelitian .....	39
5. Uji Statistik T-test .....	46
B. Pembahasan .....	50

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	53
B. Saran .....	53

**DAFTAR PUSTAKA .....**

**LAMPIRAN .....**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Waktu Penelitian .....	25
Tabel 4.1 Skala Likert .....	32
Tabel 4.2 Persentasi Jenis Kelamin Responden .....	33
Tabel 4.3 Persentasi Usia Responden .....	34
Tabel 4.4 Bagian Kerja .....	34
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Tingkat Stres .....	35
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Tingkat Stres .....	38
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Tingkat Stres .....	38
Tabel 4.8 Group Statistik .....	46
Tabel 4.9 Independent Samples Test .....	46
Tabel 4.10 Aturan Uji Homogenitas .....	47
Tabel 4.11 Paired Samples Test Statistics .....	48
Tabel 4.12 Paired Samples Test Correlations .....	49
Tabel 4.13 Paired Samples Test .....	49

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Sebab- Sebab Stres .....	8
GambarII.2 Tekanan-Tekanan Tingkat Makro.....	10
Gambar II.3 Kerangka Berfikir .....	22

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Setiap perusahaan memiliki bagian-bagian (Divisi) organisasi yang masing masing memiliki peranan yang penting. Salah satu hal yang penting yang harus ada di dalam sebuah bagian (Divisi) di suatu perusahaan ialah sumber daya manusia (SDM) atau Karyawan, Karena apabila di suatu perusahaan tidak ada karyawan (SDM) maka kegiatan yang ada di perusahaan tidak akan dapat berjalan. Oleh sebab itu karyawan memiliki peranan penting di dalam sebuah perusahaan agar aktivitas dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Sejalan dengan perkembangan zaman yang semakin maju, secara otomatis kebutuhan manusia juga akan meningkat, dan persoalan lain yang mengharuskan karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja yang di tuntutan oleh perusahaan agar kebutuhan karyawan dapat di penuhi. Apabila hal ini tidak dapat di penuhi atau gagal di laksanakan oleh karyawan maka akan menimbulkan stres. Stres inilah yang menjadi salah satu penyebab karyawan mengalami penurunan kinerja.

Bagian-bagian (Divisi) yang ada pada setiap perusahaan memiliki tanggung jawab masing-masing misalnya pada bagian (divisi ) HRD (*Human Resource Development*) bertanggung jawab dalam proses rekrutmen, pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia, Sedangkan bagian Admisitrasi (Tata Usaha) bertanggung jawab atas penetapan keakuratan laporan yang telah dibuat serta bertanggung jawab atas pelaksanaan sistem dan prosedur yang berlaku

diperusahaan, sehingga karyawan dituntut untuk profesional, royal dan loyal terhadap perusahaan.

Selain tanggung jawab yang tinggi, perusahaan juga memiliki kebijakan-kebijakan yang harus dipatuhi oleh karyawan. Terkadang dari kebijakan-kebijakan tersebut dapat menimbulkan konflik pada karyawan tersebut seperti adanya pertukaran karyawan (rotasi), terjadinya *miss* komunikasi antar staf sehingga menimbulkan konflik antar staf, kerjaan yang menumpuk, kurangnya informasi yang akurat. Situasi yang seperti ini dapat menimbulkan kejenuhan ataupun kelelahan pada karyawan.

Suatu kondisi yang memiliki tingkat kejenuhan dan kelelahan yang terlalu tinggi dapat meningkatkan stres seorang karyawan. Hal ini dikarenakan kenyamanan kerja pada karyawan terganggu seperti situasi kantor yang tidak kondusif, memiliki kesenjangan dengan rekan kerja, tuntutan pekerjaan yang tinggi dan kondisi fisik yang menurun. Menurut Siagian (2003 : 300) Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres pekerjaan dapat di artikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaannya tidak dapat mereka kerjakan. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan mereka. Beberapa faktor pemicu stres dapat dilihat dari ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kurangnya waktu untuk menyelesaikan tugas yang di bebaskan pada karyawan karena waktu yang di berikan sangat terbatas.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk membandingkan tingkat stres antar bagian HRD dengan Administrasi (Tata Usaha) yang di alami

karyawan PT Daya Labuhan Indah yang beralamat di Desa Wonosari Negri Lama Kecamatan Bilah Hilir. PT Daya Labuhan Indah adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan industri minyak kelapa sawit. Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PERBANDINGAN TINGKAT STRES KERJA ANTAR BAGIAN HRD DAN BAGIAN ADMINISTRASI PT . DAYA LABUHAN INDAH PADA TAHUN 2017 ”**

## **1. Identifikasi Masalah**

- a. Tingkat stres kerja terhadap kinerja karyawan
- b. Tuntutan pekerjaan yang besar oleh perusahaan berpengaruh terhadap tingkat stres kerja

## **2. Batasan Dan Rumusan Masalah**

### **a. Batasan Masalah**

Agar pembahasan tidak terlalu meluas, peneliti merasa perlu memberikan batasan serta rumusan permasalahan yaitu perbandingan tingkat stres karyawan antar bagian HRD dan Administrasi yang dialami karyawan pada PT. DAYA LABUHAN INDAH

### **b. Rumusan Masalah**

- 1) Bagaimana perbandingan tingkat stres kerja karyawan antar bagian?
- 2) Faktor faktor apa yang menyebabkan stres kerja kariyawan?

### **3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

#### **a. Tujuan penelitian**

- 1) Untuk mengetahui perbandingan tingkat stres kerja karyawan antar bagian
- 2) Untuk mengetahui faktor faktor apa yang menyebabkan stres kerja karyawan

#### **b. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi penulis, peneliti ingin menambah pengetahuan dan wawasan tentang perbandingan tingkat stres karyawan antar bagian HRD dengan Administrasi pada P.T DAYA LABUHAN INDAH.
- 2) Bagi perusahaan Khususnya bagian HRD dan Administrasi penulis ingin memberikan saran tentang cara mengatasi tingkat stres yang terjadi pada karyawan antar bagian HRD dan Administrasi.
- 3) Bagi pihak lain, penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya sejarah, khususnya yang berkaitan dengan tingkat stres kerja

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kajian teoritis**

##### **1. Stres kerja**

###### **a. Pengertian Stres Kerja**

Sebelum mengetahui apa itu stres kerja, penulis akan membahas apa itu stres terlebih dahulu. Stres adalah suatu tekanan yang dialami seorang individu yang disebabkan dari beberapa faktor baik dari dalam diri individu ataupun dari luar diri individu tersebut. Apabila stres yang dialami oleh seorang individu secara terus menerus maka akan berakibat fatal misalnya tekanan darah yang meningkat, kondisi fisik yang menurun, bahkan sampai depresi. Menurut Charles D , Spielberg (dalam Andini, 2005, hal. 25) menyebutkan bahwasannya stres adalah tuntutan-tuntunan eksternal mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seorang.

Secara umum stres kerja di kelompokkan menjadi stressor individu dan stressor organisasi, yaitu sebagai berikut :

###### **1) Stressor Individu**

Meliputi : sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umum, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individu lainnya.

## 2) Stressor organisasi

Faktor fisik dan pekerjaan , terdiri dari : metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran,temperature, dan fentilasi).

Faktor sosial dan organisasi, meliputi : peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Berdasarkan dua faktor (Stres kerja yang di sebabkan oleh faktor individu dan faktor organisasi) mengalami stres yang disebabkan oleh faktor organisasi bisa berupa konflik peran jika seseorang tenaga kerja mengalami pertentangan antara tugas tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggung jawab yang ia miliki. Menurut Soesmalijah Soewondo (Devi S, 2003, hal.19) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan induvidu dengan pemenuhannya dari lingkungan.

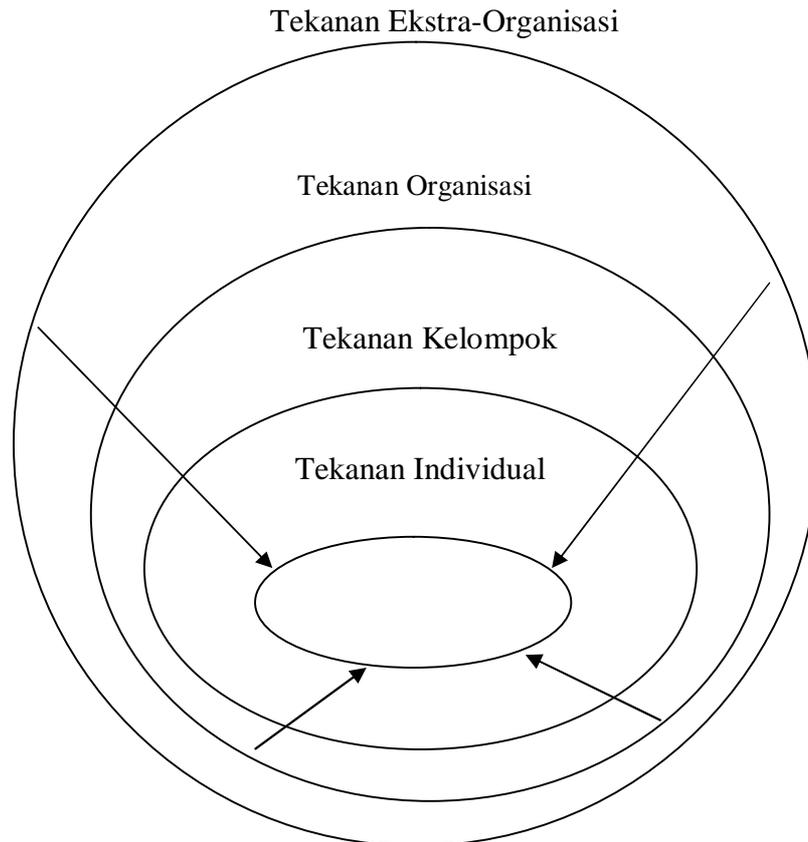
Stres kerja di konseptualisasi dari titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon, dan stres sebagai stimulus respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Defenisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stressor. pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon

individu. Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut orang menjadi *nervous*, merasakan kecemasan yang kronis peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu.

Selain itu, sebagai hasil adanya stres kerja sering menimbulkan masalah bagi tenaga kerja, baik pada kelompok eksekutif (*white collar workers*) maupun kelompok pekerja biasa (*blue collar workers*). Stres kerja dapat mengganggu kesehatan tenaga kerja, baik fisik maupun emosional. Dikalangan para pakar sampai saat ini belum terdapat kata sepakat dan kesamaan persepsi tentang batasan stress. Baron dan Greenberd (dalam Mardiana 2001, hal.21) mendefinisikan stres sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi di mana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidak seimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah ketidak mampuan seseorang dalam menghadapi tekanan yang terjadi yang dapat menyebabkan seseorang mengalami penurunan kinerja

## b. Sebab-Sebab Stres

Hal-hal yang mendahului stres atau yang disebut tekanan-tekanan (*stressor*) menyerang karyawan pada saat ini, yang dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar. II.1  
Sebab-Sebab Stres

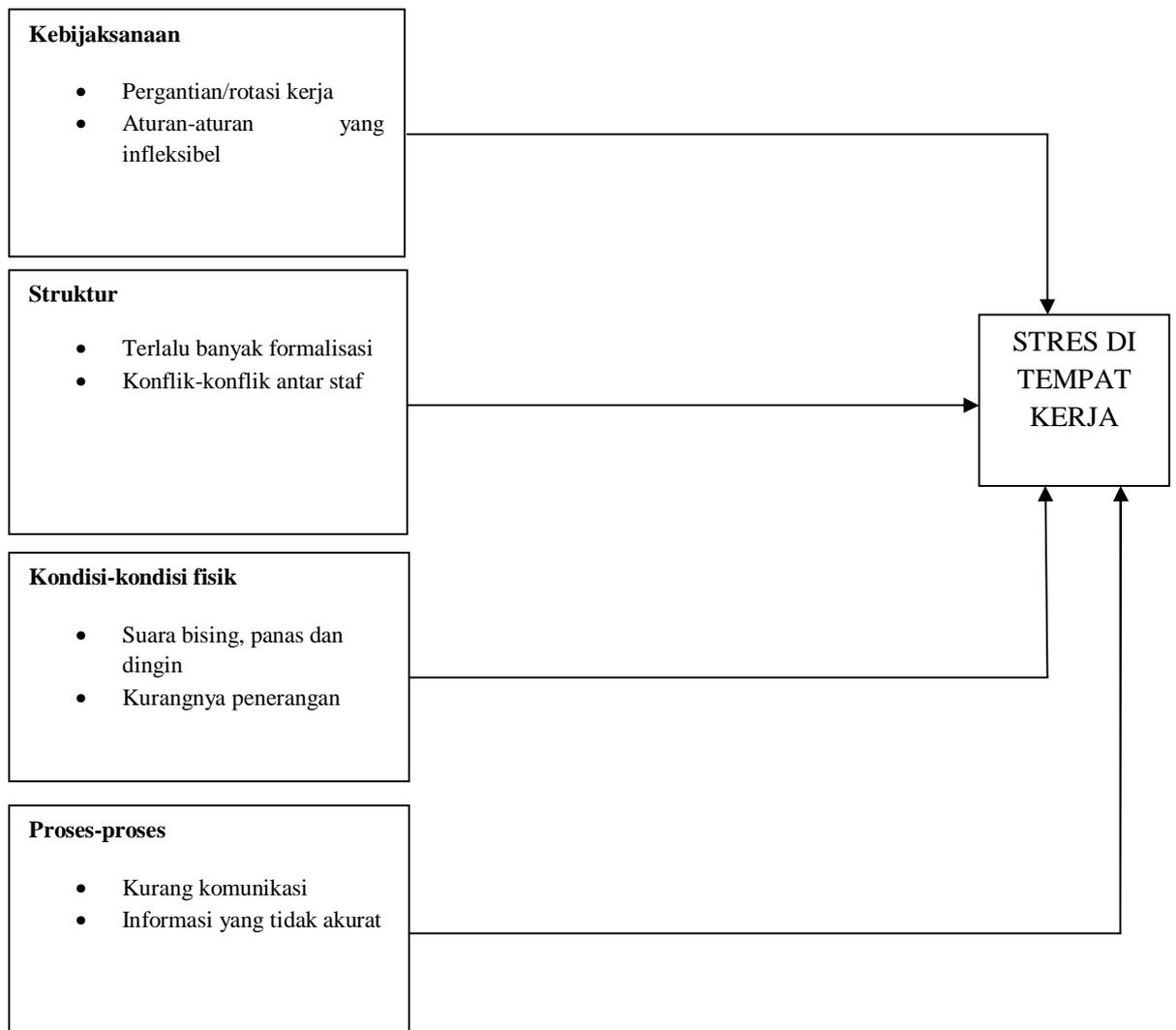
Seperti yang dilihat dalam gambar , Sebab-sebab ini datang baik dari luar maupun dari dalam organisasi dan dari kelompok-kelompok dimana para karyawan dipengaruhi dan dari para karyawan sendiri.

### 1) Tekanan-tekanan Ekstraorganisasi

Sebagian besar analisis tentang stres ditempat kerja semula mengabaikan pentingnya pengaruh-pengaruh dan peristiwa-peristiwa luar, tetapi sekarang semakin jelas bahwa hal-hal ini mempunyai dampak yang besar. Tekanan-tekanan ekstraorganisasi termasuk hal-hal seperti perubahan sosial dan teknologis, Keluarga, Relokasi, Kondisi-kondisi ekonomis dan finansial, Suku bangsa dan kelas sosial. Perubahan sosial dan teknologis yang fenomenal telah menimbulkan dampak pada gaya hidup karyawan dan hal ini tentu saja akan dibawa kelingkungan pekerjaan mereka. Karena manusia cenderung melibatkan diri dalam kehidupan yang “ *hectic*”, kehidupan kota besar yang dinamik dan penuh keterburu-buruan, berdesak-desakan, bergaya hidup sekarang. Hal ini secara umum sangat mengganggu dan dapat menyebabkan potensi stres di tempat kerja yang semakin tinggi.

### 2) Tekanan-tekanan Organisasi

Disamping potensi tekanan-tekanan yang terjadi diluar organisasi, ada juga tekanan-tekanan yang dihubungkan dengan organisasi. Meskipun organisasi itu dibentuk oleh kelompok-kelompok dan individu, ada juga dimensi-dimensi yang tingkatnya lebih makro,unik untuk organisasi, dan berisi potensi tekanan-tekanan. Lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar di halaman berikutnya :



Gambar II.2

## Tekanan-Tekanan Tingkat Makro

Tekanan-tekanan tingkat makro diatas tersebut dapat dikategorikan kedalam kebijaksanaan, struktur, kondisi fisik, dan proses-proses organisasi. Jadi, Sebagian besar tekanan-tekanan diatas tersebut adalah akibat langsung dari adanya organisasi-organisasi yang sangat besar dan kompleks.

### 3) Tekanan-tekanan Kelompok

Kelompok dapat juga menjadi sumber stres yang potensial. Tekanan-tekanan kelompok ini dapat dikategorikan kedalam tiga area :

#### a) Kurangnya kekompakan kelompok

Kekompakan atau kebersamaan sangat penting artinya bagi para karyawan, terutama pada tingkat bawah organisasi.

#### b) Kurangnya kekompakan kelompok

Para karyawan sangat dipengaruhi oleh dukungan dari nsatu atau lebih anggota-amggota dalam sebuah kelompok yang kompak.

#### c) Kurangnya kekompakan kelompok

Konflik secara konsepsi selalu dekat hubungannya dengan stres. Konflik itu secara normal di hubungkan dengan tindakan-tindakan permusuhan atau tidak bersesuaian anantara dimensi-dimensi intra-individual seperti tujuan-tujuan pribadi atau nilai-nilai/kebutuhan-kebutuhan motivasional, antara induvidu-induvidu dalam sebuah kelompok, dan anantara kelompok-kelompok.

### 4) Tekanan-tekanan Individual

Sebenarnya, semua tekanan yang telah didiskusikan di muka secara berangsur akan berakir pada tekanan-tekanan individual. Kemungkinan adanya dimensi-dimensi situasional dan disposisi-disposisi individual dapat menimbulkan stres. Misalnya, konflik peran, keragu-raguan, dan disposisi-disposisi individual seperti corak kepribadian Tipe A, kontrol pribadi, pengalaman tanpa ada

dukungan, kecakapan pribadi, dan kekuatan psikologis, semuanya dapat menimbulkan tingkatan stres tertentu bagi seseorang yang mengalaminya.

### c. Konsekuensi Stres

Konsekuensi Stres Kerja pergerakan dari mekanisme pertahanan tubuh bukanlah satu-satunya konsekuensi yang mungkin timbul dari adanya kontak dengan sumber stres. Akibat dari stres banyak bermacam-macam. Ada sebagian yang positif seperti meningkatkan motivasi, terangsang untuk bekerja lebih giat lagi, atau mendapat inspirasi untuk hidup lebih baik lagi. Tetapi banyak diantaranya yang merusak dan berbahaya.

Menurut Cox (2005, hal.92) telah mengidentifikasi efek stres, yang mungkin muncul. Kategori yang di susun Cox meliputi :

1. Dampak Subjektif (*subjective effect*) Kekhawatiran/kegelisahan, kelesuhan, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, perasaan terkucil dan merasa kesepian.
2. Dampak Perilaku (*Behavioral effect*) Akibat stres yang berdampak pada perilaku pekerja dalam bekerja di antaranya peledakan emosi dan perilaku implusif.
3. Dampak Kognitif (*Cognitive effect*) Ketidak mampuan mengambil keputusan yang sehat, daya konsentrasi menurun, kurang perhatian/rentang perhatian pendek, sangat peka terhadap kritik/kecaman dan hambatan mental.
4. Dampak Fisiologis (*Physiological effect*) Kecanduan glukosa darah meninggi, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan tubuh panas dingin.
5. Dampak Kesehatan (*Health effect*) Sakit kepala dan migrant, mimpi buruk, sulit tidur, gangguan psikosomatis.
6. Dampak Organisasi (*Organizational effect*) Produktivitas menurun/rendah, terasing dari

mitra kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya kekuatan kerja dan loyalitas terhadap instansi.

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

#### **d. Strategi Manajemen Stres Kerja**

Strategi Manajemen Stres Kerja Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampak yang negatif. Manajemen stres lebih dari pada sekedar mengatasinya, yakni belajar menanggulangnya secara adaptif dan efektif. Hampir sama pentingnya untuk mengetahui apa yang tidak boleh dan apa yang harus dicoba. Sebagian para pengidap stres di tempat kerja akibat persaingan, sering melampiaskan dengan cara bekerja keras yang berlebihan. Ini bukanlah cara efektif yang bahkan tidak menghasilkan apa-apa untuk memecahkan sebab dari stres, justru akan menambah masalah lebih jauh. Secara umum strategi manajemen stres kerja dapat dikelompokkan menjadi strategi penanganan individual, organisasional dan dukungan sosial (Munandar, 2001, hal. 45-47) :

##### **1) Strategi Penanganan individual**

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

- a) Melakukan perubahan reaksi perilaku atau perubahan reaksi kognitif. Artinya, jika seorang karyawan merasa dirinya ada kenaikan ketegangan, para karyawan tersebut seharusnya (time out) terlebih dahulu. Cara time out ini bisa macam-macam, seperti istirahat sejenak namun masih dalam ruangan kerja, keluar ke ruang istirahat (jika menyediakan), pergi sebentar ke kamar kecil untuk membasuh muka air dingin atau berwudhu bagi orang Islam, dan sebagainya.
- b) Melakukan relaksasi dan meditasi. Kegiatan relaksasi dan meditasi ini bisa dilakukan di rumah pada malam hari atau hari-hari libur kerja. Dengan melakukan relaksasi, karyawan dapat membangkitkan perasaan rileks dan nyaman. Dengan demikian karyawan yang melakukan relaksasi diharapkan dapat mentransfer kemampuan dalam membangkitkan perasaan rileks ke dalam perusahaan di mana mereka mengalami situasi stres. Beberapa cara meditasi yang biasa dilakukan adalah dengan menutup atau memejamkan mata, menghilangkan pikiran yang mengganggu, kemudian perlahan-lahan mengucapkan doa. Melakukan diet dan fitness. Beberapa cara meditasi yang bisa dilakukan adalah dengan menutup atau memejamkan mata, menghilangkan pikiran yang mengganggu, kemudian perlahan-lahan mengucapkan doa.
- c) Melakukan diet dan fitness. Beberapa cara yang bisa ditmpuh adalah mengurangi masukan atau konsumsi makanan mengandung lemak, memperbanyak konsumsi makanan yang bervitamin seperti buah-buahan dan sayur-sayuran, dan banyak melakukan olahraga, seperti lari secara rutin, tennis, bulutangkis, dan sebagainya.

## 2) Strategi Penanganan Organisasional

Strategi ini didesain oleh manajemen untuk menghilangkan atau mengontrol tekanan tingkat organisasional untuk mencegah atau mengurangi stres kerja untuk pekerja individual. Manajemen stres melalui organisasi dapat dilakukan dengan:

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

- c) Mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional. Konflik peran dan ketidakjelasan diidentifikasi lebih awal sebagai sebuah penekan individual utama. Ini mengacu pada manajemen untuk mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional sehingga penyebab stress ini dapat dihilangkan atau dikurangi. Masing-masing pekerjaan mempunyai ekspektansi yang jelas dan penting atau sebuah pengertian yang ambigu dari apa yang dia kerjakan.

### 3) Strategi Dukungan Sosial Untuk Mengurangi Stres Kerja

Dibutuhkan dukungan sosial terutama orang yang terdekat, seperti keluarga, teman sekerja, pemimpin atau orang lain. Agar diperoleh dukungan maksimal, dibutuhkan komunikasi yang baik pada semua pihak, sehingga dukungan sosial dapat diperoleh seperti dikatakan Landy (dalam Munandar, 2001, hal.78) dan Goldberger & Breznitz (dalam Munandar, 2001, hal.79). Karyawan dapat mengajak berbicara orang lain tentang masalah yang dihadapi, atau setidaknya ada tempat mengadu atas keluhan kesahnya.

Ada empat pendekatan terhadap stres kerja menurut pendapat Keith Davis & John W. Newstrom, (dalam Munandar, 2001, hal.80-82), yaitu :

- a) Pendekatan Dukungan Sosial Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya : bermain game, dan bercanda.
- b) Pendekatan melalui meditasi Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke dalam pikiran, mengondorkan kerja otot,

dan menenangkan emosi. Meditasi ini dapat dilakukan selama dua periode waktu yang masing-masing 15-20 menit. Meditasi bisa dilakukan di ruangan khusus. Karyawan yang beragama islam bisa melakukannya setelah Dzuhur melalui dzikir dan doa kepada Allah SWT.

- c) Pendekatan Biofeed Back Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya.
- d) Pendekatan kesehatan pribadi Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontiyu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disintesisikan bahwa stres sebagai suatu istilah payung yang merangkum tekanan, beban, konflik, kelelahan, panik, perasaan gemuruh, *anxiety*, kemurungan dan hilang daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketenangan yang menciptan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan, kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya,pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis.

#### e. Indikator Stres

Indikator Stres Indikator stres berat jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan depresi, tidak bisa tidur, makan berlebihan, penyakit ringan, tidak harmonis dalam berteman, merosotnya efisiensi dan produktifitas, konsumsi alcohol berlebihan dan sebagainya. Kehidupan saat ini dengan persaingan yang ketat bisa membuat orang mengalami stres, salah satu penyebabnya adalah beban pekerjaan yang semakin menumpuk. Adapun beberapa indikator yang bisa dijadikan acuan untuk mengetahui stres yang disebabkan oleh pekerjaan, diantaranya: Peran dalam organisasi Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Namun demikian tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah. Kurang baik berfungsinya peran, yang merupakan pembangkit stres yaitu meliputi : konflik peran dan ketidaksamaan peran (*role ambiguity*).

Konflik peran (*role conflict*) Konflik peran timbul jika seorang tenaga kerja mengalami adanya : Pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara Tanggungjawab yang ia miliki. Tugas-tugas yang harus ia lakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya. Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya. Pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya. Beban Kerja Jika seorang pekerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan

dengan peran tertentu. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan peran yang tidak jelas meliputi :

- 1) Ketidakjelasan dari saran-saran (tujuan-tujuan kerja):
- 2) Kesamaran tentang tanggung jawab.
- 3) Ketidakjelasan tentang prosedur kerja.
- 4) Kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain.
- 5) Kurang adanya balikan, atau ketidakpastian tentang produktifitas kerja.

Pengembangan Karir Unsur-unsur penting pengembangan karir meliputi :  
Peluang untuk menggunakan keterampilan jabatan sepenuhnya, Peluang mengembangkan keterampilan yang baru dan, Penyuluhan karir memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karir. Pengembangan karir merupakan aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan karirnya. Stres ini dapat terjadi jika pekerja merasakan kehilangan akan rasa aman terhadap pekerjaannya. Promosi yang dirasakan tidak sesuai yang secara umum disebabkan karena adanya ketidaksesuaian antara karir yang diharapkan dengan apa yang diperoleh selama ini atau juga tidak ada kejelasan perkembangan karir. Terbatasnya peluang karir tidak akan menimbulkan stres pada tenaga kerja yang tidak memiliki aspirasi karir.

Hubungan dalam Pekerjaan Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan ketaksaan peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara pekerja dan ketegangan psikologikal dalam

bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya. Struktur dan Iklim Organisasi

Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah stres yang timbul oleh bentuk struktur organisasi yang berlaku di lembaga yang bersangkutan. Apabila bentuk atau struktur organisasi kurang jelas dan jangka waktu yang lama tidak ada perubahan atau pembaharuan, maka hal tersebut dapat menjadi sumber stres. Posisi individu dalam suatu struktur organisasi juga dapat menggambarkan bagaimana stres yang dialami.

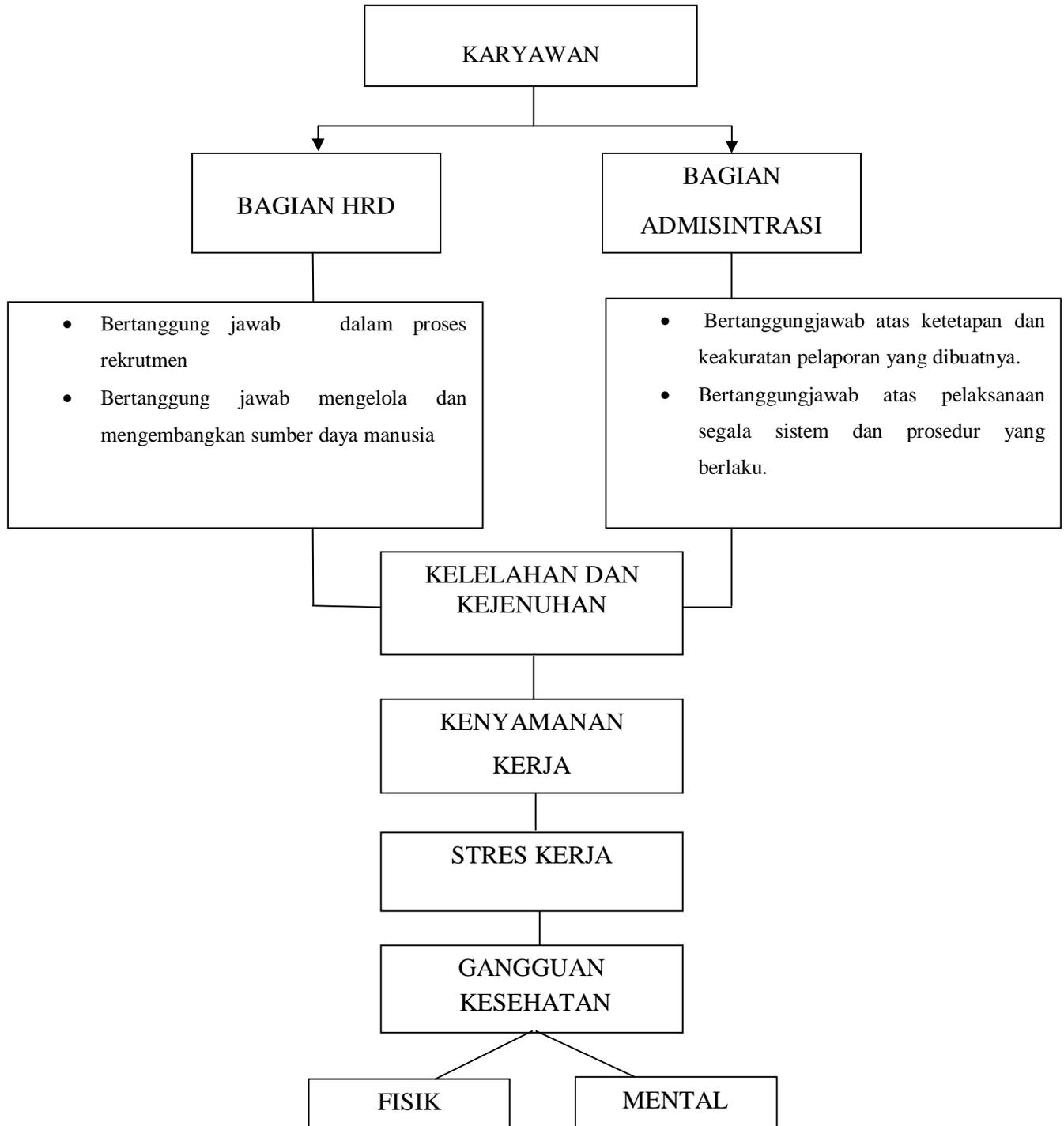
Selain itu menurut Hurrell (dalam Munandar, 2001, hal. 381-401), faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres dapat dikelompokkan ke dalam lima kategori besar yaitu Faktor-faktor Intrinsik dalam pekerjaan Termasuk dalam kategori ini ialah tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik misalnya faktor kebisingan. Sedangkan faktor-faktor tugas mencakup : kerja malam, beban kerja, dan penghayatan dari resiko dan bahaya.

Tuntutan fisik : kondisi fisik kerja mempunyai pengaruh fatal dan terhadap fisik dan psikologis diri seorang tenaga kerja. Kondisi fisik dapat merupakan pembangkit stres (stressor). Suara bising selain dapat menimbulkan gangguan sementara atau tetap pada alat pendengaran kita, juga dapat merupakan sumber stres yang menyebabkan peningkatan dari kesiagaan dan ketidakseimbangan psikologis kita. Kondisi demikian memudahkan timbulnya kecelakaan, misalnya tidak mendengar suara-suara peringatan sehingga timbul kecelakaan.

Tuntutan tugas : penelitian menunjukkan bahwa shift atau kerja malam merupakan sumber utama dan stres bagi para pekerja pabrik. Para pekerja shift

malam lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut daripada para pekerja pagi atau siang dan dampak dari kerja shift terhadap kebiasaan makan yang mungkin menyebabkan gangguan-gangguan pada perut.

### B. Kerangka Berfikir



Gambar. II.3  
Kerangka Berfikir

**C. Hipotesis**

Terdapat Perbedaan Tingkat Stres Kerja Antara Karyawan Divisi HRD dengan Divisi ADMINISTRASI Pada PT. DAYA LABUHAN INDAH

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan komparatif. Penelitian komparatif adalah penelitian yang bersifat membandingkan. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan persamaan dan perbedaan dua atau lebih fakta-fakta dan sifat-sifat objek yang diteliti berdasarkan kerangka pemikiran tertentu. Pada penelitian ini variabelnya masih mandiri tetapi untuk sampel yang lebih dari satu atau dalam waktu yang berbeda. Menurut Nazir (2005: 58) penelitian komparatif adalah sejenis penelitian deskriptif yang ingin mencari jawaban secara mendasar tentang sebab-akibat, dengan menganalisis faktor-faktor penyebab terjadinya ataupun munculnya suatu fenomena tertentu.

#### **B. Defenisi Operasional**

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang dimana ia terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan dirinya terhadap suatu tuntutan yang diakibatkan karena pekerjaan. Jadi batasan stres kerja adalah rasa bosan, jenuh, susah berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebagai pengukuran terhadap stres kerja maka digunakan alat ukur kuesioner stres yang berisikan 30 pertanyaan yang dikutip dari ( Justine T . Sirait, 2006 ).

Didalam sebuah perusahaan terdapat bagian- bagian yang mendukung agar perusahaan dapat berjalan dengan baik, Beberapa bagian yang dapat mendukung agar perusahaan berjalan baik yaitu bagian HRD dan Administrasi. HRD adalah bagian disebuah perusahaan yang salah satu tugasnya adalah bertanggung jawab pada karyawan yang bermasalah, Sedangkan Administrasi ialah bagian disebuah perusahaan yang salah satu tugasnya ialah bertanggung jawab atas data yang masuk ataupun keluar diperusahaan, Baik itu data tentang karyawan, agenda dan lain sebagainya.

### C. Tempat dan Waktu penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT . Daya Labuhan Indah yang beralamat di Desa Sei Tampang Kecamatan Bilah Hilir Kabupaten Labuhan Batu yang akan dilaksanakan mulai tanggal 8 Desember 2016 pada setiap hari kerja yaitu hari senin – jum'at, pada pukul 08.00 – 16.00 WIB.

Rancangan waktu penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1

Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Desember				Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																			
2	Pembuatan Proposal		■	■	■	■	■	■	■												
3	Perbaikan Proposal									■	■	■	■								
4	Seminar Proposal											■	■								
5	Riset													■	■	■	■	■	■	■	■
6	Bimbingan Skripsi														■	■	■	■	■	■	■
7	Penyusunan Skripsi																				■
8	Sidang Meja Hijau																				■

## **D. Populasi dan Sample**

### 1. Populasi

Populasi adalah suatu kelompok atau kumpulan subjek yang akan dikenai generalisasi hasil penelitian (Dwi Priyanto, 2008). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah tenaga kerja di bagian HRD dan Administrasi pada PT. Daya Labuhan Indah. Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 68 orang, dimana total karyawan di bagian HRD sebanyak 32 orang dan di bagian Administrasi sebanyak 36 orang.

### 2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari suatu populasi yang akan diteliti, yang dianggap mewakili seluruh populasi ( Dwi Priyanto, 2008 ). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah tenaga kerja yang bekerja di bagian *HRD* dan *Administrasi* dengan total jumlah sampel dari kedua bagian tersebut sebanyak 68 orang yang harus memiliki syarat-syarat sebagai berikut :

- a) Usia : 18-50 tahun
- b) Masa kerja : > 6 bulan
- c) Pendidikan : minimal S-1

Salah satu poin dari syarat untuk menjadi sampel di atas adalah umur, yang berkisar antara 18-50 tahun. Menurut Rini (2001) umur produktif untuk tenaga kerja Indonesia adalah 18-50 tahun. Ketiga syarat di atas termasuk dalam kriteria inklusi, yaitu alasan mengapa peneliti memilih subjek tersebut menjadi sampel penelitian. Sedangkan untuk kriteria eksklusinya antara lain :

- a) Umur < 18 tahun atau > 50 tahun
- b) Tenaga kerja sakit
- c) Tenaga kerja dengan masa kerja  $\geq$  6 bulan

## **E. Teknik Pengumpulan data**

### *1. Purposive sampling dan non random sampling*

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah *purposive sampling* dan *non random sampling*. *Purposive sampling* berarti teknik untuk menentukan *sample* penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya lebih bisa resepresentatif Selanjutnya digunakan *non Random sampling* berarti Adalah cara pengambilan sampel yang tidak semua anggota sampel diberi kesempatan untuk dipilih sebagai anggota sampel (Sugiyono 2003 : 74-78). Dalam penelitian ini subjek penelitian diambil di bagian *Total HRD* dan *Administrasi*. Dari populasi yang ada di kedua bagian tersebut kemudian dipurposive sampling terlebih dahulu agar ciri-ciri sampel yang akan digunakan sesuai dengan ciri-ciri yang telah ditetapkan sebelumnya oleh peneliti. Setelah dilakukan *purposive sampling* didapatkan jumlah sampel sebanyak orang (orang *Total HRD* dan orang *Administrasi*).

### *2. Kuisisioner*

Sugiyono (2012:142) menyatakan kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan / pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Dalam penelitian ini kuisisioner digunakan untuk mengumpulkan data dari para responden yang telah ditentukan. Kuisisioner berisi pertanyaan yang menyangkut tentang tanggapan

pemustaka terhadap penerapan sanksi administratif pengembalian bahan pustaka. Pertanyaan disusun dengan memperhatikan prinsip-prinsip penulisan angket seperti isi dan tujuan pertanyaan, bahasa yang digunakan, tipe dan bentuk pertanyaan, panjang pertanyaan, urutan pertanyaan, penampilan fisik angket dan sebagainya.

Menurut Sugiyono (2012:142) dengan adanya kontak langsung antara peneliti dengan responden akan menciptakan suatu kondisi yang cukup baik, sehingga responden dengan sukarela akan memberikan data obyektif dan cepat. Oleh karena itu, peneliti melakukan kontak langsung dengan responden yang berada kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Banyumas. Skala yang digunakan dalam kuesioner ini adalah skala Guttman.

## **F. Teknik Analisis Data**

### *1. Uji Validitas*

Sebelum instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data perlu dilakukan pengujian validitas. Hal ini digunakan untuk mendapatkan data yang valid dari instrumen yang valid. Menurut Sugiyono (2012:121) “hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan anantara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti”. Pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk.

### *2. Uji Reliabilitas*

Menurut Sugiyono (2012:121) “instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama,

akan menghasilkan data yang sama.” Setelah instrumen di uji validitasnya maka langkah selanjutnya yaitu menguji reliabilitas. Adapun menurut Imam Ghozali pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

- 1) *Repeated Measure* atau pengukuran ulang: disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
- 2) *One Shot* atau pengukuran sekali saja: disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau pengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Aplha* ( $\alpha$ ). (Ghozali, 2011:48)

Penelitian yang akan dilakukan menggunakan pengukuran reliabilitas cara kedua yaitu *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dibantu dengan SPSS untuk uji statistik *Cronbach Aplha* ( $\alpha$ ). Hasil dari uji statistik *Cronbach Aplha* ( $\alpha$ ) akan menentukan instrument yang digunakan dalam penelitian ini reliabel digunakan atau tidak.

### 3. Uji Statistik T-test

Teknik pengolahan dan analisis data dilakukan dengan uji statistik T-test. Uji statistik T-test adalah uji untuk mengetahui perbedaan nilai rata-rata antara dua kelompok. Data yang digunakan dalam pengujian T-test adalah data interval maupun data rasio. Uji statistik T-test ini terdiri dari dua macam yaitu independent samples Ttest dan Paired samples T-test. Independent samples T-test digunakan untuk mengetahui perbedaan nilai ratarata antara satu kelompok

dengan kelompok lain, dimana antara satu kelompok dengan kelompok lainnya tidak saling berhubungan. Pengujian independent samples T-test sering digunakan dalam pengujian rancangan eksperimen yang bertujuan membandingkan perlakuan yang ada. Adapun rumus yang digunakan dalam Independent samples T-test adalah:

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 2)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[ \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

$$s^2 = \sum \frac{(x - \bar{x})^2}{n - 1}$$

Keterangan :

n = banyak sampel

$\bar{x}$  = rata-rata jumlah nilai dari tiap kelompok sampel

$s^2$  = varians sampel

t = nilai signifikansi *t-test*

Sedangkan *Paired samples T-test* digunakan apabila data yang dikumpulkan dari dua sampel yang saling berhubungan, artinya bahwa satu sampel akan mempunyai dua data. Rancangan ini paling umum dikenal dengan rancangan *prepost*, artinya membandingkan rata-rata nilai *pre test* dan rata-rata nilai *post test* dari satu sampel.

Rumus umum dari *Paired samples T-test* adalah :

$$t = \frac{\bar{x}_2 - \bar{x}_1}{\sqrt{\frac{\sum D^2 - \frac{(\sum D)^2}{n}}{n(n-1)}}$$

Sedangkan nilai D diperoleh dari :

$$D = x_2 - x_1$$

Keterangan :

D = selisih/ beda antara nilai *pre test* dengan *post test*

n = banyaknya sampel

$x_1$  = nilai *pre test*

$x_2$  = nilai *post test*

$\bar{x}$  = rata-rata nilai *pre post test*

t = nilai signifikansi *t-test*

Intepretasi hasil uji *T-test* dengan menggunakan program komputer SPSS (*Statistical Product and Service*) versi 16.0 maupun dengan menggunakan perhitungan manual, dengan tingkat signifikan 95% adalah sebagai berikut:

1. Jika p *value*/ nilai t > 0,05 maka hasil uji dinyatakan tidak signifikan.
2. Jika p *value*/ nilai t > 0,01 - ≤ 0,05 maka hasil uji dinyatakan signifikan.
3. Jika p *value*/ nilai t ≤ 0,01 maka hasil uji dinyatakan sangat signifikan (Dwi Priyatno, 2008).

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Data**

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 35 item pernyataan untuk variabel tingkat stres. Angket yang disebar ini diberikan kepada 68 orang karyawan PT Daya Labuhan Indah sebagai sampel penelitian. Sistem penilaian dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan berikut penilaian sebagai berikut:

Tabel IV-1  
Skala Likert

<b>Jawaban</b>	<b>Nilai</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel Tingkat Stres. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket

penelitian, maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan bobot nilai.

## 2. Karakteristik Identitas Responden

Sampel penelitian Pengukuran Perbandingan Tingkat Stres Antara Bagian HRD Dengan Bagian Administrasi Pada PT. Daya Labuhan Indah. Bagian ini menyajikan informasi mengenai gambaran secara umum responden berdasarkan jenis kelamin, usia, bagian. Berikut ini adalah penjelasan masing-masing karyawan.

Tabel IV-2  
Persentase Jenis Kelamin Responden

### jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-lakii	38	55.9	55.9	55.9
Perempuan	30	44.1	44.1	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber: Diolah dari SPSS 16.0

Dari data diatas menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebanyak 38 orang (55,9%) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 30 orang (44,1%). Dengan demikian dapat disimpulkan dari total responden laki-laki memiliki pengaruh yang cukup besar dari pada responden perempuan.

Tabel IV-3  
Persentasi Usia Responden  
**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29 tahun	25	36.8	36.8	36.8
30-39 tahun	30	44.1	44.1	80.9
40-49 tahun	13	19.1	19.1	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber: Diolah dari SPSS 16,0

Data diatas menunjukkan bahwa usia responden, frekuensi responden berusia 20-29 tahun sebesar 36,8%, usia 30-39 tahun sebesar 44,1%, usia 40-49 tahun sebesar 19,1%.

Tabel IV-4  
Bagian Kerja  
**Bagian**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid HRD	32	47.1	47.1	47.1
Administrasi	36	52.9	52.9	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber: Diolah dari SPSS 16,0

Data diatas menunjukkan bagian kerja responden yang dijadikan sample dalam penelitian ini, responden bagian HRD sebanyak 32 orang atau (47,1%), responden bagian Administrasi sebanyak 36 orang atau (52,9).

### 3. Analisis Data

#### a. Uji Kualitas Data

##### 1) Uji Validitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas instrumen adalah program komputer *Statistical Program For Social Science* (SPSS) versi 16,0 dari 35 daftar pernyataan (angket) yang dijawab dan dikembalikan responden, penulis menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian. Uji validitas menggunakan pendekatan uji korelasi *pearson product moment*. Uji validitas digunakan untuk menguji apakah data tersebut valid / tidak valid. Pegujian validitas tiap instrumen dengan cara mengkolerasikan tiap butir pernyataan tersebut, syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pernyataan valid / tidak valid dengan membandingkan apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid. Apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid. Berdasarkan data yang terkumpul, maka terdapat 31 butir pernyataan untuk variabel tingkat stres.

Tabel IV-5  
Hasil Uji Validitas Tingkat Stres

No Butir	$r$ Hitung	$r$ Tabel	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.740	0.237	$0.000 < 0.05$	Valid
Item 2	0.620	0.237	$0.000 < 0.05$	Valid
Item 3	0.650	0.237	$0.000 < 0.05$	Valid
Item 4	0.712	0.237	$0.000 < 0.05$	Valid

Item 5	0.585	0.237	0.000 < 0.05	Valid
Item 6	0.299	0.237	0.013 < 0.05	Valid
Item 7	0.706	0.237	0.000 < 0.05	Valid
Item 8	0.714	0.237	0.000 < 0.05	Valid
Item 9	0.514	0.237	0.000 < 0.05	Valid
Item 10	0.340	0.237	0.005 < 0.05	Valid
Item 11	0.644	0.237	0.000 < 0.05	Valid
Item 12	0.556	0.237	0.000 < 0.05	Valid
Item 13	0.436	0.237	0.000 < 0.05	Valid
Item 14	0.395	0.237	0.001 < 0.05	Valid
Item 15	0.515	0.237	0.000 < 0.05	Valid
Item 16	0.639	0.237	0.000 < 0.05	Valid
Item 17	0.533	0.237	0.000 < 0.05	Valid
Item 18	0.557	0.237	0.000 < 0.05	Valid
Item 19	0.340	0.237	0.005 < 0.05	Valid
Item 20	0.561	0.237	0.000 < 0.05	Valid
Item 21	0.646	0.237	0.000 < 0.05	Valid
Item 22	0.429	0.237	0.000 < 0.05	Valid
Item 23	0.525	0.237	0.000 < 0.05	Valid
Item 24	0.305	0.237	0.011 < 0.05	Valid
Item 25	0.650	0.237	0.000 < 0.05	Valid
Item 26	0.712	0.237	0.000 < 0.05	Valid

Item 27	0.646	0.237	0.005 < 0.05	Valid
Item 28	0.662	0.237	0.000 < 0.05	Valid
Item 29	0.624	0.237	0.000 < 0.05	Valid
Item 30	0.442	0.237	0.000 < 0.05	Valid
Item 31	0.546	0.237	0.000 < 0.05	Valid
Item 32	0.446	0.237	0.000 < 0.05	Valid
Item 33	0.326	0.237	0.007 < 0.05	Valid
Item 34	0.651	0.237	0.000 < 0.05	Valid
Item 35	0.318	0.237	0.008 < 0.05	Valid

Sumber: Diolah dari SPSS 16,0

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel tingkat stres valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Selanjutnya item instrument yang valid diatas diuji reliabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pernyataan dan tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Kriteria penilaian dalam menguji reliabilitas instrument adalah apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,6, maka penelitian tersebut dianggap reliabel . hasilnya seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel IV-6  
Hasil Uji Reliabilitas Tingkat Stres  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	35

Sumber: Diolah dari SPSS 16,0

Nilai reabilitas instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument sudah memadai karena mendekati 1(>0,6), dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan maing-masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

#### 4. Analisis Variabel Penelitian

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan. Diantaranya dapat dikemukakan sebagai berikut:

- a. Deskripsi analisis persentase jawaban responden pada tingkat stres

Tabel IV -7  
Skor Angket Variabel Tingkat Stres

<b>Alternatif Jawaban</b>												
<b>No</b>	<b>SS</b>		<b>S</b>		<b>KS</b>		<b>TS</b>		<b>STS</b>		<b>Jumlah</b>	
	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
1	44	64,7	21	30,8	3	4,4	0	0	0	0	68	100
2	41	60,3	24	35,3	3	4,4	0	0	0	0	68	100
3	33	48,5	30	44,1	5	7,4	0	0	0	0	68	100

4	36	52,9	28	41,2	4	5,9	0	0	0	0	68	100
5	50	73,5	14	20,6	4	5,9	0	0	0	0	68	100
6	56	82,3	11	16,2	1	1,5	0	0	0	0	68	100
7	41	60,3	23	33,8	4	5,9	0	0	0	0	68	100
8	42	61,8	23	33,8	3	4,4	0	0	0	0	68	100
9	46	67,6	18	26,5	4	5,9	0	0	0	0	68	100
10	52	76,5	13	19,1	3	4,4	0	0	0	0	68	100
11	47	69,1	18	26,5	3	4,4	0	0	0	0	68	100
12	42	61,8	23	33,8	3	4,4	0	0	0	0	68	100
13	52	76,5	14	20,6	2	2,9	0	0	0	0	68	100
14	37	54,4	28	41,2	3	4,4	0	0	0	0	68	100
15	41	60,3	24	35,3	3	4,4	0	0	0	0	68	100
16	42	61,8	24	35,3	2	2,9	0	0	0	0	68	100
17	36	52,9	31	45,6	1	1,5	0	0	0	0	68	100
18	56	82,3	11	16,2	1	1,5	0	0	0	0	68	100
19	52	76,5	14	20,6	2	2,9	0	0	0	0	68	100
20	32	47,1	32	47,1	4	5,8	0	0	0	0	68	100
21	39	57,4	27	39,7	2	2,9	0	0	0	0	68	100
22	44	64,7	21	30,8	3	4,4	0	0	0	0	68	100
23	47	69,1	17	25	4	5,9	0	0	0	0	68	100
24	48	70,1	18	26,5	2	2,9	0	0	0	0	68	100
25	33	48,5	30	44,1	5	7,4	0	0	0	0	68	100

26	36	52,9	28	41,2	4	5,9	0	0	0	0	68	100
27	57	83,8	8	11,8	3	4,4	0	0	0	0	68	100
28	50	73,5	15	22,1	3	4,4	0	0	0	0	68	100
29	45	66,2	20	29,4	3	4,4	0	0	0	0	68	100
30	36	52,9	28	41,2	4	5,9	0	0	0	0	68	100
31	58	85,3	8	11,8	2	2,9	0	0	0	0	68	100
32	37	54,4	30	44,1	1	1,5	0	0	0	0	68	100
33	54	79,4	13	19,1	1	1,5	0	0	0	0	68	100
34	34	50	29	42,6	5	7,4	0	0	0	0	68	100
35	55	80,9	10	14,7	3	4,4	0	0	0	0	68	100

Berdasarkan tabel IV-6 dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang saya hadir tepat kantor, responden menjawab sangat setuju 44 orang (64,7%), setuju 21 orang (30,9%) dan kurang setuju 3 orang (4,4%).
- 2) Jawaban responden tentang saya sering merasa gelisah di kantor, responden menjawab sangat setuju 41 orang (60,3%), setuju 24 orang (35,3%) dan kurang setuju 3 orang (4,4%).
- 3) Jawaban responden tentang saya sering merasa jenuh ketika bekerja, responden menjawab sangat setuju 33 orang (48,5%), setuju 30 orang (44,1%) dan kurang setuju 5 orang (7,4%).
- 4) Jawaban responden tentang saya sulit konsentrasi ketika bekerja, responden menjawab sangat setuju 36 orang (52,9%), setuju 28 orang (41,2%) dan kurang setuju 4 orang (5,9%).

- 5) Jawaban responden tentang saya mudah emosi ketika berada dalam tekanan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 50 orang (73,5%), setuju 14 orang (20,6%) dan kurang setuju 4 orang (5,9%).
- 6) Jawaban responden tentang saya sering telat dalam menyelesaikan pekerjaan responden menjawab sangat setuju 56 orang (82,3%), setuju 11 orang (16,2%) dan kurang setuju 1 orang (1,5%).
- 7) Jawaban responden tentang saya mudah panik ketika menghadapi situasi yang sulit, responden menjawab sangat setuju 41 orang (60,3%), setuju 23 orang (33,8%) dan kurang setuju 4 orang (5,9%).
- 8) Jawaban responden tentang detak jantung saya sering berdetak tidak teratur, responden menjawab sangat setuju 42 orang (61,8%), setuju 23 orang (33,8%) dan kurang setuju 3 orang (4,4%).
- 9) Jawaban responden tentang punggung dan leher saya sering terasa sakit, responden menjawab sangat setuju 46 orang (67,6%), setuju 18 orang (26,5%) dan kurang setuju 4 orang (5,9%).
- 10) Jawaban responden tentang saya sering susah tidur malam, responden menjawab sangat setuju 52 orang (76,5%), setuju 13 orang (19,1%) dan kurang setuju 3 orang (4,4%).
- 11) Jawaban responden tentang suasana kantor menyenangkan, responden menjawab sangat setuju 47 orang (69,1%), setuju 18 orang (26,5%) dan kurang setuju 3 orang (4,4%).

- a) Jawaban responden tentang teman sekantor saya mudah diajak kerja sama, responden menjawab sangat setuju 42 orang (61,8%), setuju 23 orang (33,8%) dan kurang setuju 3 orang (4,4%).
- b) Jawaban responden tentang fasilitas kantor membantu mempermudah saya dalam pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 52 orang (76,5%), setuju 14 orang (20,6%) dan kurang setuju 2 orang (2,9%).
- c) Jawaban responden tentang pimpinan perusahaan ditempat saya bekerja menyenangkan, responden menjawab sangat setuju 37 orang (54,4%), setuju 28 orang (41,2%) dan kurang setuju 3 orang (4,4%).
- d) Jawaban responden tentang saya senang dengan pekerjaan saya,responden menjawab sangat setuju 41 orang (60,3%), setuju 24 orang (35,3%) dan kurang setuju 3 orang (4,4%).
- e) Jawaban responden tentang gaji yang saya terima sesuai dengan yang saya harapkan.,responden menjawab sangat setuju 42 orang (61,8%), setuju 24 orang (35,3%) dan kurang setuju 2 orang (2,9%).
- f) Jawaban responden tentang perusahaan saya memiliki jenjang karir yang saya harapkan,responden menjawab sangat setuju 36 orang (52,9%), setuju 31 orang (45,6%) dan kurang setuju 1 orang (1,5%).
- g) Jawaban responden tentang jarak rumah dan kantor saya jauh,responden menjawab sangat setuju 56 orang (82,3%), setuju 11 orang (16,2%) dan kurang setuju 1 orang (1,5%).

- h) Jawaban responden tentang pekerjaan yang dibebankan kepada saya sesuai dengan standar operasional prosedur 52 orang (76,5%), setuju 14 orang (20,6%) dan kurang setuju 2 orang (2,9%).
- i) Jawaban responden tentang jam kerja saya sesuai dengan aturan yang berlaku, responden menjawab sangat setuju 32 orang (47,1%), setuju 32 orang (47,1%) dan kurang setuju 4 orang (5,8%).
- j) Jawaban responden tentang apakah anda ingin pindah ke bagian lain dalam perusahaan anda, responden menjawab sangat setuju 39 orang (57,4%), setuju 27 orang (39,7%) dan kurang setuju 2 orang (2,9%).
- k) Jawaban responden tentang apakah pimpinan perusahaan anda sering memotivasi bawahannya agar bekerja lebih baik, responden menjawab sangat setuju 44 orang (64,7%), setuju 21 orang (30,8%) dan kurang setuju 3 orang (4,4%).
- l) Jawaban responden tentang perusahaan memberi insentif kepada karyawan ketika target tercapai, responden menjawab sangat setuju 47 orang (69,1%), setuju 17 orang (25%) dan kurang setuju 4 orang (5,9%).
- m) Jawaban responden tentang saya memiliki masalah dengan teman kerja saya, responden menjawab sangat setuju 48 orang (70,1%), setuju 18 orang (26,5%) dan kurang setuju 2 orang (2,9%).
- n) Jawaban responden tentang produktifitas kerja saya stabil, responden menjawab sangat setuju 33 orang (48,5%), setuju 30 orang (44,1%) dan kurang setuju 5 orang (7,4%).

- o) Jawaban responden tentang perusahaan saya sering melakukan kegiatan liburan bersama dengan para karyawan, responden menjawab sangat setuju 36 orang (52,9%), setuju 28 orang (41,2%) dan kurang setuju 4 orang (5,9%).
- p) Jawaban responden tentang saya banyak menghabiskan waktu untuk mengikuti rapat-rapat tak penting yang menyita jam kerja saya, responden menjawab sangat setuju 57 orang (83,8%), setuju 8 orang (11,8%) dan kurang setuju 3 orang (4,4%).
- q) Jawaban responden tentang saya dibebani tanggung jawab membimbing karyawan lain, responden menjawab sangat setuju 50 orang (73,5%), setuju 15 orang (22,1%) dan kurang setuju 3 orang (4,4%).
- r) Jawaban responden tentang saya merasa karir saya tak akan maju jika tinggal terus di perusahaan ini, responden menjawab sangat setuju 45 orang (66,2%), setuju 20 orang (29,4%) dan kurang setuju 3 orang (4,4%).
- s) Jawaban responden tentang saya merasa tidak memiliki waktu untuk mengambil cuti istirahat, responden menjawab sangat setuju 36 orang (52,9%), setuju 28 orang (41,2%) dan kurang setuju 4 orang (5,9%).
- t) Jawaban responden tentang saya tidak memiliki cukup pelatihan atau pengalaman untuk menjalankan tugas pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 58 orang (85,3%), setuju 8 orang (11,8%) dan kurang setuju 2 orang (2,9%).

- u) Jawaban responden tentang saya harus membawa pulang pekerjaan rumah dan mengerjakannya di hari minggu, responden menjawab sangat setuju orang (54,4%), setuju orang (44,1%) dan kurang setuju orang (1,5%).
- v) Jawaban responden tentang saya bertanggung jawab menampung keluhan kesah bawahan saya dan mencarikan solusinya, responden menjawab sangat setuju orang (79,4%), setuju orang (19,1%) dan kurang setuju orang (1,5%).
- w) Jawaban responden tentang saya bertanggung jawab menampung keluhan kesah bawahan saya dan mencarikan solusinya, responden menjawab sangat setuju orang (50%), setuju orang (42,6%) dan kurang setuju orang (7,4%).
- x) Jawaban responden tentang saya memiliki sedikit peluang untuk maju maupun mendapat pengetahuan dan ketrampilan baru di pekerjaan saya, responden menjawab sangat setuju orang (80,9%), setuju orang (14,7%) dan kurang setuju orang (4,4%).

## **5. Uji Statistik T-test**

### **a. Independen Sample T-test**

Independen sample t-test digunakan untuk mengetahui perbedaan nilai rata-rata antara satu kelompok dengan kelompok lain, dimana antara satu kelompok dengan kelompok lainnya tidak saling berhubungan. Jika ada perbedaan, rata-rata manakah yang lebih tinggi. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Bagian ini menyajikan informasi mengenai gambaran

untuk mengetahui perbandingan tingkat stres antara bagian HRD dengan bagian Administrasi, maka diketahui uji independen sample t-test yaitu sebagai berikut:

Tabel IV-8  
Group Statistics

Bagian	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
tingkat stres HRD	32	1.6575E2	7.69583	1.36044
Administrasi	36	1.5750E2	11.59433	1.93239

Sumber: Diolah dari SPSS 16,0

Hasil pengujian diatas terlihat bahwa pada *Group Statistics* terlihat rata-rata (*mean*) untuk bagian HRD adalah 1,65 dan untuk bagian administrasi adalah 1,57 artinya bahwa rata-rata nilai bagian HRD lebih tinggi dari pada nilai bagian Administrasi. Perbedaan rata-rata (*mean difference*) sebesar 8.250 (1,65-1,57) dan perbedaan berkisar antara 3,42 sampai 13,07.

Tabel IV-9  
Independent Samples Test

		tingkat stres		
		Equal variances assumed	Equal variances not assumed	
Levene's Test for Equality of Variances	F	1.139		
	Sig.	.290		
t-test for Equality of Means	T	3.411	3.491	
	Df	66	61.293	
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	
	Mean Difference	8.25000	8.25000	
	Std. Error Difference	2.41868	2.36325	
	95% Confidence Interval of the Difference	Lower	3.42095	3.52485
		Upper	13.07905	12.97515

Sumber: Diolah dari SPSS 16,0

Hasil pengujian data diatas terlihat bahwa nilai F ( $0,290 > 0,05$ ) maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, maka nilai probabilitas (signifikansi) dengan equal variance assumed dan untuk uji t membandingkan t hitung dengan t tabel dan probabilitas nilai t hitung  $>$  t tabel ( $3.411 > 1,992$ ) dan p ( $0.001 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak, maka kesimpulannya t hitung  $>$  t tabel ( $3.411 > 1,992$ ) maka  $H_0$  ditolak, artinya bahwa ada perbedaan antara rata-rata nilai bagian HRD dengan rata-rata nilai bagian Administrasi. Nilai t hitung positif, berarti rata-rata group 1 (bagian HRD) lebih tinggi dari pada group 2 ( bagian Administrasi) dan sebaliknya jika t hitung negatif berarti rata-rata group 1 (bagian HRD) lebih rendah dari pada rata-rata group 2 (bagian Administrasi).

Tabel IV-10  
Aturan Uji Homogenitas

<b>Output (F)</b>	<b>Interpretasi</b>
Sig p< 0,05	Data tidak homogen
Sig p> 0,05	Data homogen

Jika data tabel diatas homogen, maka baca lajur kiri (*equal variance assumed*), jika data tidak homogen, baca lajur kanan (*equal variance not assumed*).

<b>Output (t)</b>	<b>Interpretasi</b>
Sig: p< 0,01	Ada perbedaan pada taraf sig. 1%
Sig: p> 0,05	Ada perbedaan pada taraf sig. 5%
Sig: p>0,05	Tidak ada perbedaan

Hasil pengujian diatas terlihat bahwa  $F=1.139$  ( $p = 0,3411$ ). Karena  $p$  diatas  $0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa tidak ada perbedaan varians pada data tingkat stres HRD dan Administrasi ( data equal/homogen).

Jika data diatas homogen, maka baca lajur kiri (*equal variance assumed*), jika data tidak tidak homogen, baca lajur kanan (*equal variance not assumed*). Dari data diatas disimpulkan bahwa data diatas homogen ( $\text{sig} > 0,05$ ).

Terlihat bahwa nilai  $t$  hitung =  $0,3411$  ( $\text{sig} > 0,05$ ), artinya ada perbedaan tingkat stres antara bagian HRD dengan bagian Administrasi.

#### b. Paired Sample T-test

Paired sample t-test digunakan apabila data yang dikumpulkan dari dua sample yang saling berhubungan, artinya bahwa satu sample akan mempunyai dua data. Rancangan ini paling umum dikenal dengan rancangan *prepost*, artinya membandingkan rata-rata nilai *pre test* dan rata-rata nilai *post test* dari satu sample.

Tabel IV-11  
Paired Samples Statistics

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 HRD	1.6138E2	68	10.71619	1.29953
Administrasi	1.5294	68	.50285	.06098

Sumber: Diolah dari SPSS 16,0

Hasil pengujian diatas bahwa rata-rata bagian HRD dan bagian Administrasi. rata-rata nilai dari 68 responden adalah untuk bagian HRD sebanyak 1,61 sedangkan untuk bagian Administrasi sebanyak 1,52.

Tabel IV-12  
Paired Samples Correlations

	N	Correlation	Sig.
Pair 1 tingkat stres & bagian	68	-.387	.001

Sumber: Diolah dari SPSS 16,0

Hasil data diatas menunjukkan bahwa korelasi sebesar 0,387 dengan sig sebesar 0,002. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara dua rata-rata bagian HDR dan bagian Administrasi adalah signifikan.

Tabel IV-13  
Paired Samples Test

		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	HRD – Admin istrasi	1.598 53E2	10.92070	1.32433	157.20957	162.49631	120.705	67	.000

Sumber: Diolah dari SPSS 16,0

Hasil t hitung diatas adalah sebesar 120,7 dengan sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga diputuskan ada perbedaan dan signifikan pada tingkat stres bagian HDR dan bagian administrasi.

## **B. Pembahasan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada perbedaan tingkat stres antara bagian HDR dan bagian Administrasi. Dari hasil analisis hasil didapat nilai  $t = 3,411$  dan nilai  $p = 0.001$  ( $p < 0,05$ ). Berdasarkan hasil uji hipotesis juga menunjukkan bahwa ada perbedaan tingkat stres antara bagian HDR dan bagian Administrasi. Pada bagian HDR diperoleh hasil mean 1,65 dengan standar deviasi 7,69, sedangkan pada bagian administrasi hasil mean lebih rendah yaitu 1,57 dengan deviasi 11,59.

Berdasarkan dua faktor (stres kerja yang disebabkan oleh faktor individu dan faktor organisasi) mengalami stres yang disebabkan oleh faktor organisasi bisa berupa konflik peran jika seseorang tenaga kerja mengalami pertentangan antara tugas tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggung jawab yang ia miliki. Pekerjaan-pekerjaan tertentu memang lebih cenderung memicu stres dari pada pekerjaan lain, tetapi setiap individu memiliki cara dan persepsi yang berbeda dalam menanggapi situasi pemicu stres. Bagian HRD harus bertanggung jawab dalam proses rekrutmen dan bertanggung jawab mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia untuk memajukan perusahaan, sedangkan Bagian Administrasi harus mengurus keluar masuknya surat, dan berkas berkas penting yang ada di perusahaan tersebut.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan tingkat stres antara bagian HRD dengan bagian Administrasi. Hasil analisis t-test menunjukkan berdasarkan group statistic, bagian HRD memiliki nilai rata-rata 1,65 sedangkan untuk bagian administrasi 1,57. Perbedaan juga terlihat bahwa dari nilai  $p=0,01$ , jika  $p > 0,05$  maka tidak ada perbedaan sedangkan jika  $p < 0,05$  maka ada perbedaan. Jadi dalam penelitian ini menunjukkan ada perbedaan tingkat stres antara bagian HRD dengan bagian administrasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa bagian HRD memiliki tingkat stres lebih tinggi dibandingkan dengan bagian Administrasi

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Diharapkan perusahaan lebih memperhatikan dampak positif dan dampak negatif dari stres kerja, karena stres kerja akan berpengaruh terhadap kinerja seseorang.
2. Bagi karyawan diharapkan untuk dapat menyesuaikan diri terhadap segala perubahan yang terjadi didalam perusahaan, karena berbagai perubahan ini

akan menimbulkan dampak bagi karyawan, baik dampak positif maupun dampak negatif.

3. Kepada peneliti selanjutnya untuk menjadikan penelitian ini sebagai tinjauan terhadap penelitian yang sejenis dan sebagai referensi teori terkait tentang stres kerja

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Darodjat, Tubagus. 2015. *Manajemen Personalialia – Masa kini*. Bandung : PT Refika Aditama
- Al fajar, Siti dan Heru, Tri. 2015 . *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta :SEKOLAH TINGGI ILMU MANAJEMEN YKPN
- Astuti, Rini Dwi. (2001). *Analisis Makro Kinerja Pasar Modal Indonesia dengan Pendekatan Error Correction Model (ECM)*.
- Moh. Nazir. Ph.D, 2005 . *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- L. Gaol, Jimmy, 2014 . *HUMAN CAPITAL Manajemen Sumberdaya Manusia* . Jakarta : PT Grasindo
- Mardiana T. 2001. *Studi Empiris Stressor terhadap Kinerja*. Jurnal Siasat Bisnis (JSB)
- Muchlas, Makmuri. 2008. *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Moh. Nazir. Ph.D, 2005. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Munandar Ashar Sunyoto, 2001. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori & Praktek Kepemimpinan*, Rineka Cipta, Jakarta
- Sirait T, Justine. 2006. *Manajemen Aspek Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* . Jakarta : PT Grasindo
- Sugiono . 2003. *Metode Penelitian Bisnis . Edisi 1*, Bandung: Alfabeta
- Tinarbudi Gavinov, Ivan 2016 . *Manajemen Perkantoran* . Yogyakarta : Panarama Publishing