



**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERTAMINA EP CEPU  
(PEPC) REGIONAL 4 FUNGSI *SUPPLY CHAIN*  
*MANAGEMENT* (SCM)**

Skripsi

Diajukan Oleh :

Abchy Sundry

021120069

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS PAKUAN**

**BOGOR**

**JUNI 2024**



**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT PERTAMINA EP CEPU  
(PEPC) REGIONAL 4 FUNGSI *SUPPLY CHAIN*  
MANAGEMENT (SCM)**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan  
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
(Towaf Totok Irawan S.E., M.E., Ph. D)

Ketua Program Studi Manajemen  
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT PERTAMINA EP CEPU  
(PEPC) REGIONAL 4 FUNGSI SUPPLY CHAIN  
MANAGEMENT (SCM)**

Skripsi

Tanggal disidangkan dan dinyatakan Lulus

Pada hari Jum'at, tanggal 17 Mei 2024

Abchy Sundry

0211 20 069

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang

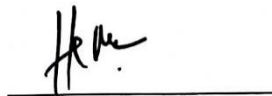
(Dr. H. Nancy Yusnita, S.E, M.M)



---

Ketua Komisi Pembimbing

(Dr. Herman, SE., MM., CPHCM)



---

Anggota Komisi Pembimbing

(Dr. H. Erik Irawan Suganda, MA)



---

---

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Abchy Sundry

NPM : 0211 20 069

Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT  
Pertamina Ep Cepu (PEPC) Regional 4 Fungsi *Supply chain  
management* (SCM)

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Juni 2024



Abchy Sundry

0211 20 069

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2024

**Hak Cipta dilindungi Undang-undang**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

*Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

## ABSTRAK

ABCHY SUNDARY. 021120069. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina EP Cepu (PEPC) Regional 4 Fungsi *Supply chain management*. Di bawah bimbingan : HERMAN dan ERIK IRAWAN SUGANDA. 2024.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina Ep Cepu (PEPC) Regional 4 Fungsi *Supply chain management* Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis deskriptif. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan penggunaan kuesioner. Dalam penelitian ini, terdapat 40 sampel yang digunakan, dengan menggunakan metode penarikan sampel yaitu sensus. Analisis dilakukan menggunakan metode deskriptif serta regresi linier sederhana., dengan syarat pengujiannya yakni uji hipotesis di mana ada beberapa tahap pengujian yakni uji parsial (t) serta uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, lebih kecil dari nilai ambang signifikansi 0,05. Hubungan fungsional antara stres kerja dan kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan persamaan  $Y = 72,423 + (-0,525)X$  yg artinya stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi  $r = (-0,525)$  dan koefisien determinasi R Square = 0,348, yang menunjukkan bahwa 34,8% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dalam stres kerja. Sisanya, sebesar 65,2%, dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,507 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  yakni 2,026 atau nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $4,507 > 2,026$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Oleh karena itu, temuan ini mengindikasikan bahwa stres kerja sebagai variabel independen memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

*Kata Kunci : Stres Kerja dan Kinerja Karyawan*

## PRAKATA

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. Shalawat dan salam semoga tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, dan kepada kita selaku umatnya hingga akhir jaman. Mata kuliah yang dipilih untuk penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang berjudul “**Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina EP Cepu (PEPC) Regional 4 Fungsi Supply chain management (SCM)**”

Penulis berharap bahwa tulisan ini dapat menjadi kontribusi yang berarti dalam pengembangan ilmu pengetahuan. Penulis juga ingin mengakui bahwa penyusunan skripsi ini tidak mungkin terwujud tanpa dukungan dan bantuan yang diberikan oleh berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada :

1. Kedua orang tua penulis serta saudara kandung yang selalu memberikan perhatian, dukungan, dan motivasi agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini baik berupa moril maupun materil.
2. Bapak Prof. Dr. Ir.H. Didik Notosudjono.M. Sc. selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Towaf Totok Irawan S.E., M.E., Ph. D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, A.K., M.M., CA selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Dr. H. Nancy Yusnita, S.E, M.M selaku dosen wali yang telah memberikan bimbingan dan masukan semenjak semester 1.
6. Bapak Dr. Herman, SE., MM., CPHCM. Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah mendidik dan memberikan bimbingan selama pembuatan skripsi ini.
7. Bapak Dr. H. Erik Irawan Suganda, MA. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah mendidik dan memberikan bimbingan selama skripsi ini.
8. Seluruh Dosen yang pernah mengajar, membimbing dan memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis selama mengikuti kegiatan belajar di perkuliahan.
9. Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang membantu dalam proses administrasi selama penulis menjadi mahasiswa.

10. Kepada Bapak Yudha Prasetyawan Sr. Officer TAL (*Senior Officer Talent Acquisition and Learning*) PT Pertamina EP Cepu (PEPC) Regional 4 yang telah membantu dan mengizinkan penulis melakukan penelitian untuk penulisan skripsi ini.
11. Kepada UKM HIPMI PT-Unpak yang telah menjadi wadah saya untuk berorganisasi, dan memberikan banyak pengalaman.
12. Kepada Sahabat seperjuangan magang saya yang telah memberikan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini, Nanda Diena Oktavia.
13. Kepada Sahabat seperjuangan saya yang telah mendukung dan memberikan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini, Nafisa Krisanti.
14. Seluruh teman seperjuangan kelas B manajemen, teman seperjuangan dari konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, teman-teman grup “Sukses Yuk”, teman - teman grup “Para Badut Dufan”, dan seluruh teman dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 2020.
15. Serta Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini, yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada peneliti mendapatkan balasan dari Allah SWT. Peneliti menyadari masih sangat banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini baik dalam teknik penyajian materi maupun pembahasan. Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun demi hasil yang lebih baik. Semoga karya skripsi ini dapat memberikan manfaat yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Universitas Pakuan  
Bogor, Juni 2024

Abchy Sundry  
021120069



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>COVER .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN &amp; PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA .....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR HAK CIPTA.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	9
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	9
1.2.2 Perumusan Masalah.....	9
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	9
1.3.1 Maksud Penelitian .....	9
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Kegunaan Penelitian .....	10
1.4.1 Kegunaan Praktis.....	10
1.4.2 Kegunaan Akademis.....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
2.2 Kinerja Karyawan .....	15
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	15
2.2.2 Penilaian Kinerja Karyawan.....	17
2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan .....	18

2.2.4 Manfaat Penilaian Kinerja.....	18
2.2.5 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	20
2.2.6 Indikator Kinerja .....	21
2.3 Stres Kerja.....	24
2.3.1 Pengertian Stres Kerja.....	24
2.3.2 Sumber Stres Kerja.....	25
2.3.3 Gejala-gejala Stres Kerja.....	26
2.3.4 Tahapan Stres Kerja .....	26
2.3.5 Faktor-Faktor Penyebab Stres .....	27
2.3.6 Dampak Stres Kerja.....	28
2.3.7 Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan.....	29
2.3.8 Indikator Stres Kerja .....	30
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Penelitian.....	31
2.4.1 Penelitian Sebelumnya .....	31
2.4.2 Kerangka Pemikiran .....	37
2.4.3 Hipotesis Penelitian.....	39
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>40</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	40
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	40
3.2.1 Objek Penelitian .....	40
3.2.2 Unit Analisis.....	40
3.2.3 Lokasi Penelitian .....	40
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	40
3.3.1 Jenis Data Penelitian .....	40
3.3.2 Sumber Data .....	41
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	41
3.5 Metode Penarikan Sampel .....	44
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	45
3.6.1 Sumber Data Primer .....	45
3.6.2 Sumber Data Sekunder .....	46
3.7 Metode Pengolahan/Analisis Data.....	46
3.7.1 Uji Instrumen Data .....	46

3.7.2 Metode Analisis Data .....	53
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>57</b>
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	57
4.1.1 Profil PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4 .....	57
4.1.2 Visi, Misi, dan Tata Nilai PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4 .....	57
4.1.3 Struktur PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4 .....	58
4.1.4 Profil Responden .....	61
4.2 Analisis Data.....	65
4.2.1 Analisis Deskriptif.....	65
4.3 Analisis Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4 Fungsi <i>Supply chain management</i> .....	101
4.3.1 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	101
4.3.2 Analisis Uji Koefisien Determinasi <i>Rsquare</i> .....	102
4.3.3 Analisis Uji Signifikansi Hipotesis Koefisien Regresi.....	104
4.4 Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian .....	106
4.4.1 Stres Kerja pada PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4 Fungsi <i>Supply chain management</i> .....	106
4.4.2 Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4 Fungsi <i>Supply chain management</i> .....	106
4.4.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4 Fungsi <i>Supply chain management</i> .....	107
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>109</b>
5.1 Simpulan.....	109
5.2 Saran .....	110
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>112</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>116</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>117</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Standar Penilaian Kinerja Karyawan .....	5
Tabel 1.2 Jumlah karyawan dari masing- masing Jabatan fungsi Supply Chain Management PT. Pertamina EP Cepu (PEPC) Regional 4 .....	5
Tabel 1.3 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Cepu (PEPC) Regional 4 Fungsi SCM .....	6
Tabel 1.4 Pra Survei Stres Kerja Karyawan PT. Pertamina EP Cepu (PEPC) Regional 4 fungsi SCM .....	8
Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya .....	31
Tabel 3. 1 Tabel Operasionalisasi Variabel .....	41
Tabel 3. 2 Skala Likert Stres Kerja .....	45
Tabel 3. 3 Skala Likert Kinerja Karyawan.....	45
Tabel 3. 4 Uji Validitas Variabel Stres Kerja .....	47
Tabel 3. 5 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	49
Tabel 3. 6 Kriteria Penilaian pada Uji Rebiabilitas (Alpha Cronbach).....	52
Tabel 3. 7 Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja.....	52
Tabel 3. 8 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan .....	53
Tabel 3. 9 Kriteria Penilaian Variabel.....	54
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden .....	61
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	62
Tabel 4. 3 Tingkat Pendidikan Responden .....	63
Tabel 4. 4 Masa Kerja Responden .....	64
Tabel 4. 5 Status Responden .....	65
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Tugas Dan Target Dari Perusahaan Sangat Menuntut. ....	66
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Tugas yang Diberikan Oleh Perusahaan Kepada Saya Terlalu Banyak.....	67
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai Saya Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Cepat dan Akurat .....	68
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai Saya Dapat Memahami Dengan Jelas Deskripsi Pekerjaan Yang Diberikan .....	69
Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai Saya Mengerjakan Banyak Tugas Secara Bersamaan Dengan Pekerjaan Lainnya. ....	70
Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai Saya Mempertahankan Komunikasi Yang Baik Dengan Rekan Kerja. ....	71
Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Hubungan Dengan Rekan Kerja Terjalin Baik Dan Bebas Dari Konflik. ....	72
Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Kesuksesan Seorang Rekan Kerja Bisa Menjadi Pesaing Pekerjaan.....	73
Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Mengenai Tugas Yang Diberikan Kepada Saya Didasarkan Pada Deskripsi Pekerjaan.....	74

Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab Yang Saya Pegang Sesuai Dengan Posisi Jabatan Saya.....	75
Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Struktur Organisasi Yang Jelas Membuat Karyawan Merasa Nyaman Dalam Bekerja. ....	76
Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Memiliki Kemampuan Untuk Memotivasi Karyawan. ....	77
Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Memiliki Kemampuan Untuk Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Kondusif. ....	78
Tabel 4. 19 Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Menunjukkan Sikap Yang Adil Dan Bijaksana Sehingga Karyawan Tidak Mengalami Stres.....	79
Tabel 4. 20 Hasil Rekapitulasi Dan Rata – Rata Nilai anggapan Responden Variable Stres Kerja .....	80
Tabel 4. 21 Hasil Statistik Variabel Stres Kerja .....	82
Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Mengenai Tugas Yang Diberikan, Terselamatkan Tidak Memerlukan Revisi Atau Perbaikan. ....	84
Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Bekerja Dengan Tingkat Akurasi Yang Tinggi.....	85
Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Responsif Terhadap Tugas-Tugas Baru .....	86
Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Tidak Mampu Mencapai Standar Kualitas Kerja Yang Telah Ditetapkan Oleh Perusahaan. ....	87
Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Mencapai Target Yang Telah Ditetapkan Oleh Perusahaan Dengan Maksimal. ....	88
Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.....	89
Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan Yang Dilakukan.....	90
Tabel 4. 29 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Kemampuan Untuk Bekerja Secara Efisien, Sesuai Waktu, Dan Menyelesaikan Tugas Dengan Baik. ....	91
Tabel 4. 30 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Konsisten Dalam Mematuhi Standar Yang Telah Ditetapkan Oleh Perusahaan.....	92
Tabel 4. 31 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Bersedia Menerima Konsekuensi Atas Tindakan Yang Diambil. ....	93
Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Lebih Cepat. ....	94
Tabel 4. 33 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Memanfaatkan Waktu Secara Efisien Dan Produktif. ....	95
Tabel 4. 34 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.....	96

Tabel 4. 35 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Kemampuan Untuk Menyelesaikan Tugas Pekerjaan Tanpa Bantuan.....	97
Tabel 4. 36 Hasil Rekapitulasi Dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variable Kinerja Karyawan.....	98
Tabel 4. 37 Hasil Statistik Variabel Kinerja Karyawan.....	100
Tabel 4. 38 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	102
Tabel 4. 39 Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi <i>Rsquare</i> .....	103
Tabel 4. 40 Hasil Uji F.....	104
Tabel 4. 41 Hasil Uji Signifikansi Hipotesis Koefisien Regresi.....	105

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Penilaian Kinerja .....	4
Gambar 2. 1 Kurva Berbentuk U Terbalik (Inverted U) .....	29
Gambar 2. 2 Konstelasi Penelitian .....	39
Gambar 4. 1 Tata Nilai “AKHLAK” PT Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4 .....	58
Gambar 4. 2 Struktur Grup Perusahaan PT. Pertamina Regional 4 .....	59
Gambar 4. 3 Zona Dalam PT. Pertamina Regional 4.....	59
Gambar 4. 4 Struktur Organisasi Fungsi SCM PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4 .....	60
Gambar 4. 5 Jenis Kelamin Responden .....	62
Gambar 4. 6 Usia Responden.....	62
Gambar 4. 7 Tingkat Pendidikan Responden.....	63
Gambar 4. 8 Masa Kerja Responden.....	64
Gambar 4. 9 Status Responden .....	65
Gambar 4. 10 Histogram Variabel Stres Kerja .....	83
Gambar 4. 11 Histogram Variabel Kinerja Karyawan.....	101

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Sertifikat Tugas Akhir .....	118
Lampiran 2 Lembar Kerja Deskripsi Teoritik (LKDT) Stres Kerja .....	119
Lampiran 3 Lembar Kerja Deskripsi Teoritik (LKDT) Kinerja Karyawan .....	121
Lampiran 4 Kuesioner Penelitian .....	123
Lampiran 5 Jawaban Responden Variabel Stres Kerja .....	129
Lampiran 6 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan .....	130
Lampiran 7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	131
Lampiran 8 R Tabel .....	135
Lampiran 9 T Tabel .....	136
Lampiran 10 Hasil Statistik Variabel Stres Kerja dan Kinerja Karyawan .....	137
Lampiran 11 Analisis Uji Koefisien Determinasi <i>Rsquare</i> .....	138
Lampiran 12 Analisis Regresi Linear Sederhana .....	138
Lampiran 13 Hasil Uji F .....	138
Lampiran 14 Foto Bersama Pembimbing & Karyawan PT Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4 .....	139



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Untuk dapat bersaing dalam industri, suatu perusahaan harus memiliki sumber daya yang kuat dan kompetitif. Sumber daya yang dibutuhkan untuk mengoperasikan perusahaan tidak dapat dianggap sebagai entitas terpisah, melainkan harus dipandang sebagai suatu kesatuan yang saling mendukung. Dalam konteks ini, peranan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki pengaruh yang sangat signifikan. SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki kemampuan berpikir, emosi, keinginan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, tenaga, dan karya. Seluruh potensi dari SDM ini memengaruhi usaha organisasi dalam mencapai tujuan mereka. Meskipun teknologi dan informasi sangat canggih, dan perusahaan memiliki sumber daya finansial dan material yang melimpah, tanpa keberadaan SDM, organisasi akan menghadapi kesulitan dalam mencapai tujuannya. Secanggih apapun teknologi dan informasi, betapa melimpahnya dana dan material, tanpa adanya sumber daya manusia maka suatu organisasi akan sulit mencapai tujuannya.

Menurut Edison Emron, Dkk, (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan manajemen yang fokus pada memaksimalkan kemampuan karyawan/pegawai atau anggota melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan/pegawai menuju pencapaian tujuan organisasi. Tujuan utama suatu organisasi atau perusahaan memegang peranan sentral dalam mengarahkan langkah-langkah dan memandu aktivitas yang dilakukan. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan yang krusial dalam mengelola berbagai aspek yang terkait dengan pencapaian tujuan tersebut. Mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien menjadi fokus utama, yang merupakan faktor kunci dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Untuk mengatasi tantangan ini, pengembangan dan pengelolaan SDM menjadi hal yang sangat penting. Kehadiran SDM yang berkualitas dan profesional berperan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan perhatian khusus terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Rosmaini & Tanjung (2019), kinerja adalah evaluasi dari hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan, dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja juga menggambarkan prestasi seseorang dalam suatu organisasi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016) adalah: Kemampuan, Pengetahuan, Desain Kerja, Kepribadian, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Loyalitas, Disiplin, Komitmen,

Stres kerja. Menurut Asih, G.L., dkk (2018) stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja terlihat dari gejala-gejalanya antara lain emosi yang tidak stabil, suka menyendiri, perasaan tidak tenang, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak mampu bersantai, cemas, gelisah, tegang, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, dalam Decynthia D ,C 2022) dalam Decynthia D,C. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi dan proses berpikir seseorang. Orang yang mengalami stres menjadi gugup dan mengalami kondisi kronis (Hasibuan, dalam Decynthia, D,C 2022).

Pada akhir tahun 2019, munculnya pandemi Covid-19 memaksa karyawan untuk melakukan pekerjaan dari rumah (*work from home*). Perubahan-perubahan dalam manajemen organisasi, perubahan tingkat kebutuhan hidup yang tidak biasa, dan masalah lainnya menuntut kemampuan dari para karyawan untuk menyesuaikan diri, baik secara fisik maupun psikologis. Jika karyawan tidak mampu beradaptasi dengan situasi tersebut, mereka mungkin mengalami tekanan yang dapat menyebabkan stres. Stres ini dapat berupa ketidakpastian tentang kondisi ekonomi dan kesehatan, serta kecemasan terkait langkah-langkah pencegahan Covid-19 seperti lockdown, karantina, dan penggunaan alat pelindung diri. Survei PPM Manajemen pada tahun 2020, yang dilaporkan melalui situs COMPAS.Com, menunjukkan bahwa 80% pekerja mengalami gejala stres selama pandemi Covid-19. Tingkat stres ini bervariasi dari sedang hingga berat, dengan mayoritas pekerja yang mengalami stres berada dalam rentang usia 25-45 tahun.

Pada pertengahan 2021 beberapa organisasi, perusahaan dan lembaga mulai memberlakukan bekerja dari kantor atau *work from office* (WFO), yang dimana karyawan diharuskan melakukan aktivitas di tempat kerja minimal 8 jam per hari. Untuk karyawan yang bekerja di kantor harus tetap memperhatikan dan mematuhi protokol kesehatan. Pekerja yang sebelumnya bekerja dari rumah (*work from home*) telah kembali bekerja di kantor (*work from office*). Selain itu, juga diterapkan model kerja *hybrid*.

Dikutip dari artikel kinobi.asia yang dipublikasikan pada tanggal 11 Mei 2022, beberapa tantangan yang dihadapi pegawai saat melakukan *work from office* antara lain kecemasan karyawan tinggi, kembalinya melakukan *work from office* membuat karyawan cemas akan kesehatannya dan juga kesehatan orang terdekatnya, semangat kerja karyawan juga cenderung menurun karena harus menjalani rutinitas siap-siap ke kantor. Kemudian karyawan akan menghadapi tantangan untuk beradaptasi dengan keadaan kerja yang berubah, yang dimana karyawan harus membangun rasa nyaman saat kembali bekerja di kantor, harus memperhatikan kondisi fisik, beradaptasi kembali dalam melakukan sosialisasi dengan karyawan yang lain. Selain itu, bekerja di kantor berarti ada pimpinan yang langsung mengawasi pekerjaan di sekitar karyawan, *work from office* tidak fleksibel

karena jam kantor sudah ditentukan dan semua pihak harus mematuhi dan menerima situasi kerja yang baru setelah melakukan *work from office* kembali.

Stres kerja dapat didefinisikan sebagai tekanan yang dirasakan oleh karyawan karena mereka tidak dapat memenuhi tugas-tugas pekerjaan yang diminta dari mereka. Ini berarti bahwa stres timbul ketika karyawan tidak mampu memenuhi persyaratan pekerjaan yang ada. Sebagai contoh, beberapa faktor yang menjadi pemicu stres meliputi (a) ketidakjelasan mengenai tanggung jawab pekerjaan; (b) kurangnya waktu untuk menyelesaikan tugas; (c) kekurangan dukungan fasilitas untuk menyelesaikan pekerjaan; (d) adanya tugas-tugas pekerjaan yang bertentangan satu sama lain. Kondisi seperti itu dapat menyebabkan stres pada seseorang dan berdampak negatif pada kinerja mereka.

Setiap perusahaan berharap agar karyawan dapat memberikan kinerja yang baik dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Kontribusi optimal dari karyawan diharapkan dapat meningkatkan hasil kinerja perusahaan secara keseluruhan. Evaluasi kinerja karyawan seringkali didasarkan pada kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Keterlambatan dalam menyelesaikan tugas dapat memiliki dampak negatif terhadap operasional perusahaan. Oleh karena itu, manajemen SDM perlu memantau perkembangan karyawan secara terus-menerus agar dapat mengatasi situasi yang muncul dan memastikan efisiensi dalam operasional perusahaan.

Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan, penulis melakukan riset penelitian pada PT. Pertamina EP Cepu (PEPC) yang berdiri pada tahun 2005 sebagai anak perusahaan PT. Pertamina EP dan tahun 2007 berubah status menjadi anak perusahaan PT PERTAMINA (PERSERO). PT Pertamina EP Cepu atau biasa disingkat menjadi PEPC adalah anak usaha Pertamina Hulu Energi yang bergerak dalam bidang Eksplorasi, Eksploitasi dan Produksi serta menjadi mitra aktif dalam mengelola Blok Cepu.

Secara geografi, Area Regional 4 berada di East Java dan Eastern Indonesia yang tersebar di Jawa Timur, Sulawesi, Kepulauan Maluku dan Papua dan terdiri dari asset Offshore serta Onshore. Selain itu di Region 4 juga terdiri dari asset downstream Donggi Senoro LNG. Pada penelitian ini membahas PT. Pertamina EP Cepu Regional 4 yang beralamat di Patra Jasa Office Tower Lt. 11 Kav 32 - 34, Jl. Gatot Subroto, RT.6/RW.3, Kuningan, Kuningan Tim., Kecamatan Setiabudi, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12950.

Peneliti memilih untuk meneliti PT. Pertamina EP Cepu (PEPC) Regional 4 pada bagian SCM (*Supply chain management*). karena SCM hadir dalam sebuah perusahaan untuk membuat perusahaan lebih mudah dalam proses perencanaan, pengendalian, dan menjalankan arus produk dimana karyawan akan berurusan

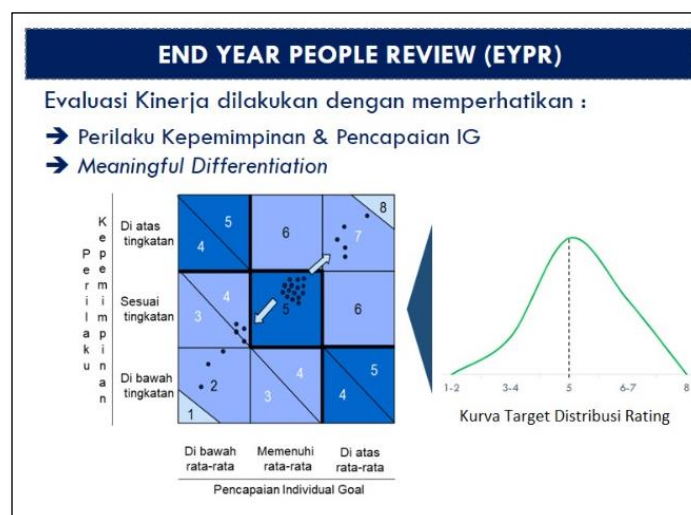
dengan berbagai aspek seperti pengadaan, produksi, distribusi, dan pengelolaan stok.

Menurut J A O'Brien yang dikutip dari buku *Supply chain management* oleh Lukman S, SCM adalah sistem antar perusahaan lintas fungsi, yang menggunakan teknologi informasi untuk membantu, mendukung, serta mengelola berbagai hubungan antara beberapa proses bisnis utama perusahaan dengan pemasok, pelanggan, dan para mitra bisnis.

Stres dapat memiliki dampak signifikan pada divisi *Supply chain management* (SCM) di sebuah perusahaan. Tekanan yang tinggi dalam mengelola rantai pasok, menghadapi batasan waktu yang ketat, dan menangani masalah logistik bisa menyebabkan stres bagi pegawai fungsi *Supply chain management* (SCM). Ini bisa berdampak pada efisiensi operasional, kinerja tim, dan akhirnya kelancaran distribusi produk. Pengelolaan stres yang baik dan strategi dukungan karyawan menjadi penting dalam memastikan bahwa fungsi *Supply chain management* (SCM) tetap beroperasi dengan efektif.

Hal ini jelas bergantung pada keberadaan sumber daya manusia di dalamnya atau karyawan. Karyawan merupakan elemen kunci yang sangat vital, di mana mereka diharapkan mampu bekerja dan bersaing di tengah persaingan industri yang ketat. Untuk mencapai tujuan ini, PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) memerlukan tenaga kerja yang terampil dan berkualitas tinggi agar dapat mencapai kinerja optimal.

Untuk meningkatkan kinerja pada PT. Pertamina EP Cepu (PEPC) Regional 4, perusahaan memiliki penilaian kinerja pada setiap karyawan seperti pada Gambar 1.1.



Gambar 1.1 Penilaian Kinerja

Sumber : PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4 (2023)

Pada Gambar 1.1 merupakan proses penilaian rating kinerja Pekerja didasarkan pada aspek pencapaian Target Kinerja (IG) & Perilaku serta Kepemimpinan pada fungsi *Supply chain management*. Penilaian berdasarkan gambar di atas di jelaskan pada table 1.1 di bawah ini.

Tabel 1.1 Standar Penilaian Kinerja Karyawan

No	Uraian	Klasifikasi Nilai		
1.	Bobot	1-4	5	6-8
2.	Keterangan	Dibawah Rata-Rata	Memenuhi Rata-Rata	Diatas Rata-Rata

Sumber : PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4 (2023)

Pada Tabel 1.1 dapat dilihat adanya penilaian kinerja karyawan PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4. Seorang karyawan akan mendapatkan Klasifikasi Nilai Dibawah Rata-Rata apabila mendapatkan nilai 1-4, Memenuhi Rata-Rata apabila mendapatkan nilai 5, Diatas Rata-Rata apabila mendapatkan nilai 6-8. Sistem penilaian kinerja karyawan dilakukan sesuai dengan perilaku kepemimpinan dan pencapaian *Individual Goal* (IG) serta adanya penilaian langsung dari pimpinan sesuai prosedur yang berlaku di PT. Pertamina EP Cepu (PEPC) Regional 4.

Tabel 1.2 Jumlah karyawan dari masing- masing Jabatan fungsi *Supply Chain Management* PT. Pertamina EP Cepu (PEPC) Regional 4

No.	Section	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Sr Manager Supply chain management Regional 4	1	0,025
2.	Procurement & Planning	13	0,325
3.	SCM Performance	11	0,275
4.	Logistic	15	0,375
Total		40	100

Sumber: PT Pertamina EP CEPU (PEPC) SCM Regional 4 (2023)

Dari tabel 1.2 dapat diketahui jumlah karyawan dari masing-masing jabatan pada fungsi Supply chain management (SCM) PT. Pertamina EP Cepu (PEPC) Regional 4.

Tabel 1. 3 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Cepu (PEPC) Regional 4 Fungsi SCM

Keterangan		Standar Mutu Kerja (SMK) <i>Supply chain management</i> (Orang)		
		2020	2021	2022
Kriteria	Bobot			
6 – 8	Di Atas Rata-rata	13	20	27
5	Memenuhi Rata-rata	22	12	6
1 – 4	Di Bawah Rata-rata	5	8	7
<b>Jumlah Karyawan</b>		40	40	40

Sumber : PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4 Fungsi SCM(2023)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat adanya penilaian kinerja karyawan PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4 fungsi SCM. Seorang karyawan yang mendapatkan Klasifikasi Standar Mutu Kerja (SMK). Kriteria diatas rata-rata apabila mendapatkan bobot nilai 6-8. Pada tahun 2020 sebanyak 13 karyawan dan tahun 2021 memiliki kenaikan dengan 20 karyawan memenuhi rata-rata, serta diikuti dengan tahun 2022 dengan 27 karyawan.

Kriteria memenuhi rata-rata apabila mendapatkan nilai 5, tahun 2020 merupakan tahun terbanyak terdapat 22 karyawan yang memenuhi rata-rata dan tahun 2021 sebanyak 12 karyawan, serta tahun 2022 sebanyak 6 karyawan memenuhi rata-rata standar kerja mutu tersebut.

Pada tahun 2020 dengan kriteria dibawah rata-rata dengan bobot nilai 1-4 sebanyak 5 karyawan, pada tahun 2021 sebanyak 8 karyawan di bawah rata-rata di ikuti dengan tahun 2021 terdapat 7 orang karyawan di bawah rata-rata. Sistem penilaian kinerja karyawan dilakukan sesuai dengan perilaku kepemimpinan dan pencapaian *individual goal* (IG) serta adanya penilaian langsung dari pimpinan sesuai prosedur yang berlaku di PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4.

Perbandingan tersebut menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan PT. Pertamina EP Cepu (PEPC) Regional 4 Fungsi SCM tidak menunjukkan stabilitas dari tahun ke tahun, dengan fluktuasi yang terjadi baik naik maupun turun dalam setiap kategori pada setiap tahunnya. Terdapat beberapa karyawan yang menunjukkan kinerja di bawah standar yang diharapkan, sebagaimana tercermin dari penilaian kinerja yang ada, di mana beberapa di antaranya berada di bawah rata-rata. Pada tahun 2020 sebanyak 5 karyawan, 2021 meningkat sebanyak 8 karyawan dan tahun 2022 berkurang menjadi 7 karyawan. Untuk memahami penyebab rendahnya kinerja karyawan di PT. Pertamina EP Cepu (PEPC) Regional

4 Fungsi SCM, peneliti mengeksplorasi kondisi stres kerja pada karyawan dan dampaknya terhadap kinerja.

Dari perspektif organisasi, manajemen perusahaan harus memperhatikan tingkat stres karyawan, baik yang tinggi maupun yang rendah namun berkelanjutan. Tingkat stres yang tinggi atau bahkan yang berkepanjangan dapat menyebabkan karyawan merasa tertekan, kurang termotivasi, dan frustrasi, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka secara negatif. Jika stres pekerjaan tidak dapat ditangani dalam jangka waktu yang lebih lama, karyawan mungkin tidak lagi mampu bertahan dalam lingkungan kerja tersebut. Bahkan, dalam kasus yang parah, stres dapat menyebabkan karyawan sakit dan tidak dapat bekerja, bahkan mungkin mengundurkan diri secara sukarela. Semua hal ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan, yang membutuhkan intervensi dari manajemen.

Berdasarkan pemaparan diatas peneliti juga melakukan observasi, ditemukan bahwa beberapa pegawai terlihat bingung ketika menghadapi pekerjaan secara bersamaan, yaitu pekerjaan yang sedang dilakukan dalam jam kantor tetapi ada desakan dari atasan atas tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan pada saat itu juga melalui daring. Selain itu, terlihat juga apabila dihadapi beban tugas, para pegawai menjadi kurang fokus, seperti terlihat cemas dan bingung mengenai apa yang harus dilakukan. Hal ini sejalan dengan pernyataan dari hasil wawancara terhadap pegawai PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap Bapak Yudha Prasetya, yang menjabat sebagai *Senior Officer Talent Acquisition and Learning* di PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4, ditemukan beberapa permasalahan terkait stres kerja pada karyawan PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4. “Hal ini terjadi ketika karyawan melakukan pekerjaan dari rumah selama masa pandemi COVID-19, namun setelah kondisi pandemi membaik, pola kerja menjadi *hybrid* di mana karyawan diwajibkan hadir di kantor, dan adanya rapat daring diluar jam kerja kantor. Keadaan seperti ini tentu memberikan beban tambahan bagi karyawan karena jam kerja yang tidak teratur, yang pada akhirnya dapat mengakibatkan penurunan produktivitas.” (wawancara tanggal 25 Juli 2023).

PT. Pertamina EP Cepu (PEPC) Regional 4 Fungsi SCM memiliki kebutuhan akan kinerja karyawan yang tinggi guna meningkatkan efektivitasnya dalam mencapai kinerja optimal. Meskipun demikian, masih terdapat faktor-faktor yang menghambat pencapaian kinerja yang optimal, di antaranya adalah stres kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh King dalam Asih, G.L., et al (2018), stres kerja merupakan kondisi yang timbul akibat ketegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan baik secara fisik maupun psikis, yang berdampak pada emosi, proses berpikir, dan kondisi karyawan secara keseluruhan. Tekanan pikiran terkait dengan pekerjaan merupakan pengalaman stres kerja yang berhubungan langsung dengan tugas-tugas pekerjaan. Konsep ini mencerminkan adanya situasi

ketegangan atau tekanan yang mempengaruhi keseimbangan fisik dan mental karyawan. Menindak lanjuti informasi tersebut peneliti melakukan Pra Survei terhadap karyawan PT. Pertamina EP Cepu (PEPC) Regional 4 Fungsi SCM dapat dilihat pada Tabel 1.4

Tabel 1.4 Pra Survei Stres Kerja Karyawan PT. Pertamina EP Cepu (PEPC) Regional 4 fungsi SCM.

No.	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1.	Tugas yang saya emban adalah bagian dari peran yang saya miliki.	20	100	-	0
2.	Saya mengalami stres ketika situasi berubah tiba-tiba dan saya tidak dapat menyesuaikan diri dengan cepat.	10	50	10	50
3.	Saya merasa pekerjaan yang diberikan terlalu banyak sehingga saya mudah merasa lelah dan tertekan.	8	40	12	60
4.	Saya harus mengerjakan berbagai macam pekerjaan secara bersamaan	18	90	2	10
5.	Saya merasa telah kehilangan daya tarik pekerjaan karena terasa monoton dan kurang menantang.	3	15	17	85
6.	Saya merasa kurang mendapat waktu istirahat yang memadai saat bekerja.	2	10	18	90

*Sumber : Data Primer, diolah oleh peneliti 2023*

Berdasarkan hasil pra survei tentang stres kerja dari 20 responden menunjukkan bahwa 100% karyawan merasa ditekan oleh tuntutan peran mereka. Sebagian karyawan (50%) setuju bahwa perubahan tiba-tiba dapat menimbulkan stres jika mereka tidak dapat beradaptasi, sementara sebagian lainnya (50%) tidak sepenuhnya setuju. Meskipun 40% karyawan merasa bahwa beban kerja yang berat dapat menyebabkan kelelahan dan tekanan, mayoritas (60%) tidak merasakannya demikian. Sebagian besar karyawan (90%) mengakui bahwa mereka melakukan pekerjaan secara bersamaan. Meskipun hanya (15%) karyawan yang merasa bahwa pekerjaan mereka tidak menantang atau monoton, mayoritas (85%) tidak setuju. Terakhir, hanya 10% karyawan yang merasa tidak memiliki waktu istirahat yang cukup saat bekerja, sedangkan mayoritas (90%) merasa sebaliknya.

Berdasarkan Tabel 1.4, hasil dari 20 responden menunjukkan bahwa rata-rata 50,8% dari mereka merasa mengalami stres, sedangkan 49,2% lainnya tidak merasakannya. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan (50,8%) mengalami stres, sementara sekitar setengahnya (49,2%) tidak. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengeksplorasi lebih lanjut tentang seberapa besar pengaruh



stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina EP Cepu (PEPC) Regional 4 dalam fungsi SCM.

Dengan mempertimbangkan informasi dan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk menjalankan penelitian yang mengeksplorasi korelasi antara stres kerja sebagai variabel independen (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y), dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina EP Cepu (PEPC) Regional 4 Fungsi Supply chain management (SCM).”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka masalah dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut :

1. Terdapat beberapa karyawan yang masih dibawah rata-rata yang ditunjukkan dalam penilaian kinerja karyawan.
2. Karyawan merasa terbebani dengan berbagai tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan, yang menyebabkan stres .
3. Karyawan merasa stres dengan adanya kondisi yang tiba-tiba berubah dan karyawan tidak bisa menyesuaikan diri secara cepat.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Setelah mengidentifikasi masalah yang telah disajikan, esensi permasalahan dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

1. Bagaimana Stres Kerja pada Karyawan pada PT. Pertamina EP Cepu (PEPC) Regional 4 Fungsi SCM ?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina EP Cepu (PEPC) Regional 4 Fungsi SCM ?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina EP Cepu (PEPC) Regional 4 Fungsi SCM ?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina EP Cepu (PEPC) Regional 4 Fungsi SCM, merumuskan temuan penelitian, dan memberikan rekomendasi yang sesuai kepada karyawan agar mereka dapat menjalankan tugas mereka dengan efektif.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Dari konteks latar belakang dan perumusan masalah yang telah disampaikan, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi aspek-aspek berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana stres Kerja pada Karyawan pada PT. Pertamina EP Cepu (PEPC) Regional 4 Fungsi SCM.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja Karyawan pada PT. Pertamina EP Cepu (PEPC) Regional 4 Fungsi SCM.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara stres kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Pertamina EP Cepu (PEPC) Regional 4 Fungsi SCM.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Kegunaan praktis dari penelitian ini adalah untuk memberikan kontribusi dalam menyelesaikan serta mengantisipasi masalah yang terjadi di PT. Pertamina EP Cepu (PEPC) Regional 4 Fungsi SCM. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh manajemen internal PT. Pertamina EP Cepu (PEPC) Regional 4 Fungsi SCM dan pihak-pihak terkait eksternal dalam proses pengambilan keputusan dan strategi bisnis.

### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

Kegunaan akademis dari penelitian ini adalah untuk berkontribusi pada pengetahuan ilmiah, khususnya bagi perusahaan dalam mengatasi masalah terkait stres kerja dan pengelolaan bisnisnya. Peneliti berharap bahwa hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia memegang peranan krusial dalam keseluruhan operasi organisasi karena bertanggung jawab atas pengaturan, pengembangan, dan perencanaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam pencapaian tujuan perusahaan, sehingga manajemen sumber daya manusia harus senantiasa memantau dan memperhatikan segala permasalahan yang terkait dengan keadaan, tugas, tanggung jawab, dan kondisi sumber daya manusia agar kelancaran operasional perusahaan dapat dipertahankan.

Menurut Kasmir (2019), Manajemen sumber daya manusia melibatkan pengelolaan tenaga kerja dengan melalui proses perencanaan, perekrutan, pemilihan, pelatihan, pengembangan, pemberian imbalan, manajemen karier, keselamatan, kesehatan, serta menjaga hubungan industrial hingga pengakhiran hubungan kerja. Tujuannya adalah untuk mencapai target perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan para pemangku kepentingan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017), Manajemen sumber daya manusia, yang disingkat MSDM, merupakan disiplin atau metode dalam mengelola interaksi dan kontribusi sumber daya manusia (tenaga kerja) individu secara optimal, efisien, dan efektif agar tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat dapat tercapai dengan maksimal.

Menurut Ichsan., R.N., *et al.* (2021), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu kegiatan yang penting dalam konteks sebuah organisasi. Keputusan yang diambil oleh manajer tidak hanya mempengaruhi kesuksesan organisasi tersebut, tetapi juga berdampak pada perilaku, kinerja, dan keputusan karyawan, serta tingkat kepuasan mereka terhadap perlakuan yang adil. Hal ini akan memengaruhi tingkat efisiensi dan efektivitas keseluruhan organisasi.

Menurut Sihotang (dalam Sinambela, L. P., 2021), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan rangkaian lengkap dari proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap sejumlah kegiatan, termasuk pengadaan, seleksi, pelatihan, penempatan, kompensasi, pengembangan, integrasi, pemeliharaan, dan pengakhiran sumber daya manusia, dengan tujuan mencapai berbagai target individu, masyarakat, pelanggan, pemerintah, dan organisasi yang bersangkutan.

Menurut Henry Simamora dalam buku Ichsan., R.N., *et al.* (2021), Kunci keberhasilan sebuah organisasi terletak pada kemampuannya untuk menggabungkan sumber daya secara efisien dan efektif guna menerapkan strategi-strategi yang ditetapkan. Fokus utama dalam pemanfaatan sumber

daya adalah pada karyawan yang bertugas merencanakan dan mengimplementasikan strategi organisasi. Tingkat keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi secara signifikan ditentukan oleh kemampuannya dalam memperoleh, mengelola, dan mempertahankan sumber daya manusia dengan baik.

Berdasarkan definisi-definisi yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan atau proses yang sangat krusial dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia melibatkan perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, manajemen karier, keselamatan, kesehatan, serta hubungan industrial. Faktor manusia dianggap sebagai aspek terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan, dan setiap aspek terkait dengan kondisi, tugas, tanggung jawab, dan kondisi sumber daya manusia harus dipantau dan diperhatikan secara berkelanjutan oleh manajemen sumber daya manusia.

### **2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Kasmir (2019), manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan menjadi beberapa aspek, antara lain:

1. Fungsi Perkiraan (*Forecasting*), yang melibatkan estimasi terhadap peristiwa yang akan terjadi sebelum melakukan perencanaan.
2. Fungsi Perencanaan (*Planning*), yang mencakup proses penyusunan kegiatan dalam suatu periode tertentu beserta penetapan target yang ingin dicapai.
3. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*), yang terkait dengan pembentukan struktur organisasi dan penempatan pekerjaan serta jabatan yang sesuai.
4. Fungsi Pelaksanaan (*Actuating*), yang melibatkan eksekusi rencana yang telah disusun, termasuk kegiatan staffing dan directing.
5. Fungsi Pengendalian (*Controlling*), yang bertujuan untuk mengawasi jalannya kegiatan yang telah direncanakan guna memastikan bahwa segala sesuatunya berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017), manajemen sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa aspek, antara lain:

1. Fungsi Perencanaan, yang melibatkan penetapan program-program manajemen sumber daya manusia untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan.
2. Fungsi Pengorganisasian, yang terdiri dari penyusunan dan pembentukan struktur organisasi, termasuk desain hubungan antar

- pekerja serta penetapan tugas, wewenang, dan tanggung jawab.
3. Fungsi Pengarahan, yang mencakup memberikan dorongan kepada para pekerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
  4. Fungsi Pengendalian, yang melibatkan pengukuran, pengawasan, dan pengendalian terhadap kegiatan yang dilakukan untuk menilai sejauh mana pencapaian rencana yang telah ditetapkan, terutama dalam hal sumber daya manusia.

Menurut Sunyoto dalam Ichsan., R.N., et al. (2021), Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki dua fungsi utama, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional, yang terdiri dari:

1. Fungsi Manajerial
  - a) Perencanaan, yang melibatkan penentuan program sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan.
  - b) Pengorganisasian, yang mencakup desain struktur organisasi dan hubungan antar jabatan, personel, dan faktor-faktor fisik.
  - c) Pengarahan, yang berusaha memotivasi karyawan untuk bekerja secara efektif agar tujuan organisasi tercapai.
  - d) Pengendalian, yang melibatkan pengamatan dan perbandingan pelaksanaan dengan rencana serta koreksi jika terdapat kesalahan.
2. Fungsi Operasional
  - a) Pengadaan, yang mencakup perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, dan orientasi karyawan.
  - b) Pengembangan, bertujuan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan.
  - c) Kompensasi, yang melibatkan pemberian imbalan yang adil kepada karyawan sebagai penghargaan atas kinerja mereka.
  - d) Integrasi, upaya untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi, dan masyarakat.
  - e) Pemeliharaan, tidak hanya mencegah kehilangan karyawan tetapi juga memastikan karyawan memberikan yang terbaik bagi perusahaan.
  - f) Pemutusan hubungan kerja, yang melibatkan proses pensiun, pemberhentian, atau pemecatan karyawan sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia melibatkan berbagai fungsi, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan

hubungan kerja. Semua fungsi ini bekerja secara kolaboratif untuk mencapai tujuan perusahaan dan memastikan efisiensi serta efektivitas dalam pengelolaan tenaga kerja.

### **2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Kasmir (2016), tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya memberikan gambaran tentang arah yang diinginkan oleh manajemen puncak, tetapi juga berperan sebagai penyeimbang terhadap tantangan yang dihadapi oleh organisasi. Ini mencakup fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, interaksi dengan masyarakat, dan pengaruhnya terhadap karyawan dalam menghadapi tantangan tersebut. Kegagalan dalam menetapkan tujuan dapat berdampak negatif pada kinerja perusahaan, profitabilitas, dan bahkan kelangsungan hidup organisasi. Terdapat empat tujuan utama dalam manajemen sumber daya manusia:

1. Tujuan organisasional, yang bertujuan untuk memperkuat kontribusi manajemen sumber daya manusia terhadap efektivitas organisasi.
2. Tujuan fungsional, yang ditujukan untuk memastikan bahwa departemen sumber daya manusia tetap memberikan kontribusi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3. Tujuan sosial, yang berusaha merespons secara etis dan sosial terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif terhadap organisasi.
4. Tujuan personal, yang bertujuan untuk membantu karyawan mencapai tujuan pribadi mereka sehingga dapat meningkatkan kontribusi individu terhadap organisasi.

Menurut Ichsan et al. (2021), tujuan Manajemen SDM adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Organisasional, yang bertujuan untuk menilai kontribusi MSDM terhadap pencapaian efektivitas organisasi.
2. Tujuan Fungsional, yang bertujuan untuk menjaga kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3. Tujuan Sosial, yang bertujuan untuk merespons secara etis dan sosial terhadap tantangan dan kebutuhan masyarakat dengan mengurangi dampak negatif terhadap organisasi.
4. Tujuan Personal, yang bertujuan untuk membantu karyawan mencapai tujuan pribadi mereka sehingga dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi.

Menurut Sri Larasati (2018), tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas seluruh pekerja dalam suatu organisasi. Produktivitas diukur dengan hasil produksi sebuah perusahaan (barang dan jasa) dibandingkan dengan masukan yang diperlukan (manusia, modal, bahan, energi). Peran sumber daya manusia adalah membantu manajer lini atau manajer fungsional lainnya dalam mengelola para pekerja secara lebih efektif. Terdapat 4 tujuan utama manajemen sumber daya manusia:

1. Tujuan sosial, yang menekankan tanggung jawab organisasi terhadap masyarakat dan upaya meminimalkan dampak negatif.
2. Tujuan organisasional, yang merupakan sasaran resmi yang membantu organisasi mencapai tujuannya.
3. Tujuan fungsional, yang bertujuan mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan individu, yang merupakan tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi dan harus sejalan dengan tujuan organisasi agar tercipta harmoni.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia melibatkan kontribusi pada efektivitas organisasi, pemeliharaan kontribusi departemen, respons terhadap kebutuhan masyarakat, serta bantuan kepada karyawan dalam mencapai tujuan personal, sehingga dapat mengoptimalkan produktivitas dan menjaga keberlanjutan organisasi.

## **2.2 Kinerja Karyawan**

### **2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Rosmaini & Tanjung (2019), kinerja adalah evaluasi dari hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan, dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja juga menggambarkan prestasi seseorang dalam suatu organisasi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Menurut Kasmir (2019), kinerja merujuk pada hasil dan tingkah laku yang ditunjukkan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Peningkatan kinerja individu (*Individual Performance*) kemungkinan besar akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan (*Corporate Performance*), karena keduanya saling terkait dan memiliki hubungan yang erat.

Menurut Suryani, N.,K., *et al.* (2020), kinerja karyawan merujuk pada hasil individu dari pekerjaan yang dilakukan di tempat kerja, yang menyebabkan perbedaan hasil antara satu karyawan dengan yang lainnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Istilah "kinerja karyawan" sering digunakan secara bergantian dengan "prestasi kerja"

atau "kinerja pekerjaan" karena kinerja merupakan manifestasi nyata dari prestasi kerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Prestasi karyawan tersebut didefinisikan sebagai pencapaian kualitas dan kuantitas dalam pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan padanya, dengan fokus pada kualitas yang optimal dan kuantitas yang mencapai target.

Menurut Ainswort, Smith, dan Millership dalam Suryani et al. (2020), kinerja karyawan adalah hasil akhir dari upaya individu, yang berarti bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian akhir yang dihasilkan oleh individu, baik itu berupa produk atau layanan.

Menurut Sitinjak *et al.* (2020), kinerja karyawan dapat dikatakan tinggi jika berhasil menyelesaikan target kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan atau bahkan sebelum batas waktu yang ditentukan. Sebaliknya, kinerja dianggap rendah jika pekerjaan diselesaikan melewati batas waktu yang ditetapkan atau bahkan tidak terselesaikan sama sekali.

Definisi kinerja, atau dikenal dalam bahasa Inggris sebagai *performance*, adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok individu dalam sebuah organisasi, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka, dengan tujuan mencapai target organisasi secara legal, tanpa melanggar hukum, serta sesuai dengan standar moral dan etika yang berlaku.

Marhawati, (2022). Menerangkan Kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Suwatno (2019), kinerja karyawan didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan mencakup berbagai aspek yang mencerminkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas individu dalam konteks pekerjaan mereka.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa Kinerja merujuk pada perbandingan hasil kerja karyawan dengan standar yang ditetapkan, mencakup aspek kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab, dan juga menekankan bahwa peningkatan kinerja perorangan dapat berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Selain itu kinerja karyawan sebagai hasil kerja individual, baik kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab, sering disebut sebagai prestasi kerja menegaskan bahwa kinerja tinggi tercapai saat target kerja diselesaikan tepat waktu, sementara rendah jika melampaui batas waktu. Secara umum, kinerja adalah hasil kerja



sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab, mencapai tujuan organisasi secara legal dan sesuai etika.

### 2.2.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Suryani, N.,K., *et al.* (2020), untuk mengevaluasi pencapaian kerja individu dalam sebuah organisasi, manajer atau atasan perlu melakukan penilaian kinerja secara berkala. Penilaian kinerja karyawan, yang juga dikenal sebagai penilaian prestasi kerja atau tinjauan kinerja, merupakan proses evaluasi yang bertujuan untuk menilai kualitas, kemampuan, dan perkembangan kerja karyawan serta menganalisis kinerja mereka dalam periode tertentu. Penilaian kinerja ini merupakan proses sistematis yang memberikan gambaran yang jelas untuk menentukan nilai atau standar kinerja dalam organisasi, yang nantinya akan digunakan dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan karyawan di masa mendatang.

Menurut Kasmir (2019), penilaian kinerja adalah sistem evaluasi yang dilakukan secara berkala untuk meninjau dan mengevaluasi pencapaian kerja individu. Ini berfungsi sebagai pedoman yang diharapkan dapat secara teratur dan rutin menggambarkan prestasi kerja karyawan. Tujuannya adalah memberikan manfaat dalam proses pemberian kompensasi dan pengembangan karier bagi karyawan.

Menurut Ann Gillery, *et al.* dalam Suryani, N.,K., *et al.* (2020) terdapat jenis-jenis penilain kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Penilaian berbasis kinerja (*performance-based*)
2. Penilaian dari atas ke bawah (*top-down assesment*)
3. Penilaian dari bawah ke atas (*upward*)
4. Penilaian rekan kerja (*peer review*)
5. Penilaian diri sendiri (*self assessment*)
6. Penilaian sistem 360 derajat (*360 degree review*)
7. Penilaian umpan balik terus-menerus atau berkelanjutan (*continuous feedback*)

Penentuan atau pemilihan metode evaluasi kinerja organisasi sangat bergantung pada jenis usaha dan kegiatan yang dilakukannya. Selain itu, hal yang tidak kalah penting dalam pemilihan metode tersebut adalah menetapkan informasi apa yang diperlukan untuk menilai pencapaian kerja seseorang. Biasanya, informasi yang dikumpulkan mencakup beberapa aspek dalam periode tertentu, seperti jenis pekerjaan, posisi, tugas dan tanggung jawab, tingkat kehadiran, pencapaian target, dan lain-lain.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan merupakan suatu proses yang perlu dilakukan secara berkala oleh manajer atau atasan dalam sebuah organisasi. Proses ini melibatkan evaluasi terhadap kualitas, kemampuan, dan perkembangan kerja

karyawan dalam periode tertentu. Penilaian kinerja dianggap sebagai sistematis yang memberikan gambaran untuk menilai nilai atau ukuran pekerjaan, sekaligus berperan dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan karyawan di masa depan.

### 2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Moorhead dan Griffin dalam Suryani *et al.* (2020) menjelaskan bahwa tujuan dasar dari pengukuran kinerja adalah memberikan informasi tentang kinerja karyawan di masa lalu serta membantu dalam pengembangan kinerja mereka di masa yang akan datang. Ini berarti bahwa semua prestasi karyawan selama periode penilaian akan digunakan sebagai indikator pencapaian yang dapat memberikan masukan untuk meningkatkan kinerja di masa depan. Dasar dari pengukuran kinerja untuk pengembangan kinerja karyawan di masa mendatang adalah untuk membantu dalam perkembangan dan perbaikan kinerja, mengidentifikasi peluang pelatihan dan pengembangan, mengatasi rintangan dan hambatan kinerja, serta menetapkan kesepakatan antara atasan dan karyawan mengenai harapan atau keinginan.

Menurut Chusminah SM, R. Ati Haryati dalam Heksarini, A (2022) tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Menemukan kinerja karyawan selama ini.
2. Memberikan keuntungan yang tepat, misalnya memberikan gaji periodik, gaji pokok dan intensif.
3. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan menjadi:
4. Mutasi atau transmisi, rotasi kerja.
5. Peningkatan promosi dan posisi.
6. Pelatihan.
7. Tingkatkan motivasi dan etos pekerjaan.
8. Sebagai salah satu sumber SDM, karir, dan keputusan perencanaan yang sukses.
9. Sebagai alat untuk mendukung dan mendorong karyawan dalam mengambil inisiatif untuk mempertahankan tingkat kinerja dan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan pengukuran kinerja mencakup evaluasi masa lalu, pengembangan di masa depan, pemberian insentif yang tepat, pengembangan SDM, peningkatan motivasi, dan pemanfaatan penilaian sebagai alat untuk mendukung inisiatif karyawan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja.

### 2.2.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Siagian dalam Suryani, N.,K., et al. (2020), banyak organisasi menemukan bahwa menerapkan sistem penilaian prestasi kerja yang baik memberikan berbagai manfaat, yaitu:

1. Mendorong peningkatan kinerja karyawan.
2. Menyediakan standar yang relevan dengan tugas-tugas karyawan sebagai acuan dalam penilaian.
3. Memberikan umpan balik langsung kepada karyawan untuk memotivasi mereka meningkatkan prestasi, serta memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengemukakan keberatan jika penilaian dianggap tidak objektif.
4. Mencatat hasil penilaian dengan baik untuk memastikan tidak ada informasi yang terlewat dan dapat digunakan sebagai bukti jika diperlukan.
5. Menjadi pertimbangan dalam keputusan selanjutnya seperti mutasi, transfer, demosi, atau pemutusan hubungan kerja.

Menurut Riva'I dan Basri dalam Heksarini, A (2022). kegunaan atau manfaat hasil penilaian kinerja adalah:

1. *Performance Improvement* Berbicara Bicara tentang umpan balik kinerja untuk membantu karyawan, manajer, supervisor, dan spesialis SDM dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk meningkatkan kinerja di masa depan.
2. *Compensation Adjustment* Penilaian kinerja membantu menentukan siapa yang akan menerima upah, bonus, atau bentuk lain dari kenaikan gaji menurut sistem tertentu.
3. *Placement Decision* Promosi atau demosi dapat didasarkan pada kinerja masa lalu dan bersifat proaktif, misalnya dalam bentuk kompensasi bagi karyawan yang telah berkinerja baik dalam peran sebelumnya.
4. *Training and Development Needs* Kinerja yang buruk menunjukkan perlunya pelatihan ulang, sehingga setiap karyawan harus selalu memiliki kesempatan untuk berkembang guna memenuhi kebutuhan posisinya saat ini.
5. *Career Planing and Development* Umpan balik kinerja dapat sangat membantu dalam proses pengambilan keputusan, terutama untuk karir khusus seorang karyawan sebagai langkah pengembangan diri karyawan.
6. *Staffing Process Deficiencies* Kinerja yang baik dan buruk berdampak pada kekuatan dan kelemahan proses rekrutmen SDM.
7. *Informational Inaccuracies* Kinerja yang buruk dapat menunjukkan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan tenaga kerja, atau aspek lain dari sistem manajemen SDM anda. Hal ini menyebabkan ketidakakuratan dalam perekrutan, pelatihan dan keputusan konsultasi.
8. *Job Design Error* Kinerja yang buruk dapat menjadi tanda pengaturan kerja yang salah atau tidak tepat. Kegagalan ini dapat didiagnosis

dengan penilaian kinerja.

9. *Feedback to Human Resources* Baik buruknya kinerja suatu perusahaan menunjukkan seberapa baik fungsi departemen sumber daya manusia dijalankan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa Secara keseluruhan, penilaian kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi prestasi, tetapi juga sebagai landasan untuk mengambil keputusan terkait pengembangan, kompensasi, penempatan, dan pengelolaan sumber daya manusia secara keseluruhan di dalam organisasi.

### **2.2.5 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Kasmir (2016), terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik dari segi hasil maupun perilaku kerja. Faktor-faktor tersebut mencakup:

1. Kemampuan dan keahlian: Keterampilan yang dimiliki seseorang dalam pekerjaan memengaruhi kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dengan benar.
2. Pengetahuan: Pengetahuan tentang pekerjaan juga berperan dalam menentukan hasil kerja seseorang.
3. Rancangan kerja: Rencana kerja yang baik dapat memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka dengan efisien.
4. Kepribadian: Kepribadian seseorang dapat memengaruhi sejauh mana mereka bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas mereka.
5. Motivasi kerja: Dorongan intrinsik atau ekstrinsik dapat mendorong karyawan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.
6. Kepemimpinan: perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
7. Gaya Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan seseorang mempengaruhi cara mereka mengatur dan memotivasi bawahannya.
8. Budaya organisasi: Norma dan kebiasaan dalam suatu organisasi juga berdampak pada kinerja karyawan.
9. Kepuasan kerja: Perasaan senang atau puas terhadap pekerjaan dapat memengaruhi tingkat kinerja seseorang.
10. Lingkungan kerja: Suasana dan kondisi tempat kerja dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan.
11. Loyalitas: Kesetiaan karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja juga memengaruhi kinerja mereka.
12. Komitmen: Kepatuhan karyawan terhadap kebijakan perusahaan juga berdampak pada kinerja mereka.
13. Disiplin kerja: Tingkat disiplin dalam menjalankan tugas-tugas kerja juga memengaruhi kinerja.

14. Stres kerja: Tingkat stres yang dialami karyawan dapat mempengaruhi kinerja mereka, dimana tingkat stres yang baik dapat meningkatkan kinerja, namun stres yang berlebihan dapat mengganggu kinerja.

Menurut Asih G.L., et al (2018) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja.

Menurut Hasibuan dalam Sitinjak, W., et al (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi:

1. Kesetiaan
2. Prestasi kerja
3. Kejujuran
4. Kedisiplinan
5. Kreativitas
6. Kerja sama
7. Kepemimpinan
8. Kepribadian
9. Prakarsa
10. Kecakapan
11. Tanggung jawab

Dengan memahami dan mengelola faktor-faktor dari pemaparan diatas, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan merangsang kinerja karyawan secara optimal.

### **2.2.6 Indikator Kinerja**

Menurut Suwatno (2019), ada 5 indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas  
Kualitas pekerjaan diukur dari hasil dan proses tugas yang dilakukan karyawan, serta bagaimana persepsi atasan terhadap kualitas hasil kerja tersebut. Hal ini juga mencakup kesempurnaan tugas yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas  
Kuantitas mengacu pada jumlah atau volume hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan, biasanya dinyatakan dalam unit atau jumlah siklus aktivitas yang berhasil diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu  
Ketepatan waktu menunjukkan sejauh mana karyawan berhasil menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebagai standar penyelesaian.
4. Efektivitas

Efektivitas mengukur seberapa baik sumber daya organisasi (tenaga kerja, keuangan, teknologi, bahan baku) dimanfaatkan untuk menghasilkan hasil yang optimal dari setiap unit sumber daya yang digunakan.

5. Kebutuhan Pengawasan

Kebutuhan pengawasan menunjukkan tingkat dimana seorang karyawan memerlukan bimbingan atau supervisi agar dapat mencapai hasil yang diharapkan tanpa melakukan kesalahan.

Menurut Kasmir (2019), evaluasi dan penilaian kinerja karyawan bisa menggunakan beberapa faktor indikator berikut:

1. Kualitas (mutu)

Penilaian kinerja karyawan dapat berdasarkan kualitas hasil kerja yang dihasilkan melalui proses tertentu. Kinerja yang baik akan menghasilkan produk atau hasil kerja dengan kualitas yang tinggi, sedangkan kinerja yang rendah cenderung menghasilkan produk dengan kualitas yang rendah pula.

2. Kuantitas (jumlah)

Evaluasi kinerja juga dapat memperhatikan jumlah atau volume hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Ini bisa diukur dalam satuan mata uang, unit produk, atau siklus kegiatan yang diselesaikan. Perusahaan biasanya mengharapkan karyawan untuk mencapai atau bahkan melampaui target jumlah yang telah ditetapkan.

3. Waktu (jangka waktu)

Beberapa pekerjaan memiliki batas waktu yang harus dipenuhi. Semakin cepat pekerjaan diselesaikan, semakin baik kinerjanya. Sebaliknya, penyelesaian yang lambat dapat menandakan kinerja yang kurang baik.

4. Pengendalian biaya

Pengukuran kinerja juga melibatkan pengendalian biaya agar tidak melebihi anggaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

5. Pengawasan

Setiap aktivitas memerlukan pengawasan untuk memastikan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Pengawasan ini penting untuk mengendalikan aktivitas karyawan dan memastikan kinerja yang baik.

6. Hubungan antar karyawan

Karyawan yang dapat membangun hubungan yang baik antara satu sama lain cenderung menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kerja sama yang produktif. Dukungan antarkaryawan dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Menurut Afandi (2018), indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja  
Berbagai bentuk pengukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja, bisa diungkapkan dalam bentuk angka atau metode pengukuran lainnya.
2. Kualitas hasil kerja  
Berbagai bentuk pengukuran yang berkaitan dengan tingkat kualitas atau mutu hasil kerja, yang dapat diukur dalam angka atau format lain.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas  
Penggunaan sumber daya dengan cerdas dan hemat biaya saat menjalankan tugas.
4. Disiplin kerja  
Ketaatan terhadap aturan dan peraturan yang berlaku di lingkungan kerja.
5. Inisiatif  
Kemampuan untuk mengambil langkah dan membuat keputusan yang tepat tanpa perintah langsung, serta kemampuan untuk mengatasi tantangan bahkan dalam situasi sulit.
6. Ketelitian  
Tingkat kesesuaian antara hasil kerja dengan tujuan yang telah ditetapkan.
7. Kepemimpinan  
Proses di mana seorang pemimpin mempengaruhi atau memberikan contoh kepada orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran  
Sifat manusia yang sulit untuk diterapkan dan berkaitan dengan kejujuran dalam perilaku dan tindakan.
9. Kreativitas  
Melibatkan proses mental atau ideasi yang menghasilkan gagasan baru atau solusi inovatif.

Menurut analisis para ahli, elemen-elemen yang dievaluasi dalam kinerja atau prestasi kerja di berbagai perusahaan atau organisasi dapat bervariasi. Namun, secara umum, aspek-aspek tersebut mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif.

## 2.3 Stres Kerja

### 2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah situasi dimana terjadi ketegangan yang menghasilkan ketidakseimbangan antara aspek fisik dan mental seseorang, yang berdampak pada emosi, kondisi, dan pola berpikir mereka. Orang yang mengalami stres kerja akan merasakan kegelisahan, sehingga mereka akan merasakan ketidaknyamanan, atau memperlihatkan sikap tidak kooperatif dalam bekerja. Stres di tempat kerja adalah masalah yang kritis dan akan semakin bertambah bagi para pekerja, karyawan perlu belajar mengakui tanda-tanda yang menunjukkan tekanan perasaan, dan pimpinan harus memerhatikan dan menyadari bahwa stres akan mempengaruhi kesehatan pada karyawan dan pada akhirnya mengganggu pada tingkat pekerjaan dan produktivitas kerja.

Menurut Afandi (2018) Stres kerja merupakan suatu proses yang kompleks, bervariasi, dan dinamis dimana *stressor*, pandangan tentang stres itu sendiri, responden singkat, dampak kesehatan, dan variable-variabel saling berkaitan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Saleh, L., M., *et.al* (2020), stres fisik dapat muncul dari berbagai faktor seperti rutinitas yang monoton, kurang tidur, pola makan yang tidak sehat, atau dampak dari kondisi kesehatan yang buruk. Selain itu, stres juga seringkali bersifat mental, seperti kekhawatiran terkait masalah ekonomi, gangguan kesehatan pada orang yang dicintai, ketidakpastian pensiun, atau peristiwa emosional seperti kehilangan pasangan atau kehilangan pekerjaan.

Menurut Robbins dan Coulter, yang dikutip dalam karya Asih, G.L., *et al* (2018), stres merupakan respons negatif yang dialami oleh individu sebagai akibat dari beban atau tekanan yang berlebihan yang mereka hadapi, yang bisa berasal dari tuntutan, hambatan, atau kesempatan yang terlalu banyak.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Zaenal *et.al*, sebagaimana yang diungkapkan dalam karya Asih, G.L., *et al* (2018), menggambarkan stres sebagai suatu konsep yang meliputi berbagai macam tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, rasa panik, kecemasan, depresi, dan kehilangan motivasi.

Dalam buku Asih, G.L., *et al* (2018), dijelaskan beberapa definisi stres menurut para ahli sebagai berikut:

1. Stres adalah kondisi dinamis di mana seseorang dihadapkan pada peluang, kendala, atau tuntutan yang dianggap penting dan tidak pasti.
2. Stres merupakan keadaan ketegangan yang memengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang.
3. Stres adalah suatu kekuatan yang menimbulkan ketegangan dalam diri individu.
4. Stres merujuk pada masalah atau tuntutan penyesuaian diri yang mengganggu keseimbangan.



5. Stres adalah situasi tekanan emosional yang timbul ketika seseorang menghadapi tuntutan besar, hambatan, dan kesempatan penting yang dapat mempengaruhi kondisi mental, emosi, dan fisik seseorang.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017), stres kerja merupakan kondisi di mana karyawan merasakan tekanan saat menghadapi tugas-tugas pekerjaan. Gejala-gejala stres kerja meliputi fluktuasi emosi, kegelisahan, keinginan untuk menyendiri, gangguan tidur, peningkatan konsumsi rokok, kesulitan untuk bersantai, perasaan cemas, tegang, gugup, peningkatan tekanan darah, dan gangguan pencernaan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa Stres kerja tidak hanya mencakup aspek fisik yang terkait dengan aktivitas dan kondisi tubuh, tetapi juga melibatkan komponen mental yang berkaitan dengan keadaan emosional dan psikologis individu, menciptakan suatu kondisi dinamis yang kompleks.

### **2.3.2 Sumber Stres Kerja**

Menurut Saleh, L.,M., et al (2020), beberapa faktor yang menjadi sumber stres kerja meliputi:

1. **Survival Stres**  
Stres bertahan hidup, juga dikenal sebagai respons "bertarung atau lari", terjadi ketika individu mengalami ancaman fisik yang mengancam keamanannya. Tubuh secara alami bereaksi dengan meningkatkan energi untuk melawan (bertarung) atau melarikan diri (lari) dari situasi berbahaya.
2. **Stres Internal**  
Stres internal sering muncul ketika seseorang khawatir tentang hal-hal yang tidak dapat mereka kendalikan atau saat mereka menemukan diri mereka dalam situasi yang mereka ketahui akan menimbulkan stres.
3. **Stres Lingkungan**  
Stres lingkungan terjadi sebagai respons terhadap faktor-faktor di sekitar individu yang menyebabkan stres, seperti kebisingan, keramaian, tekanan dari pekerjaan, atau masalah dalam keluarga.
4. **Kelelahan dan Terlalu Banyak Pekerjaan**  
Kelelahan dan beban kerja yang berlebihan terjadi karena akumulasi stres yang berlangsung dalam jangka waktu yang lama, dan dapat berdampak negatif pada kesehatan tubuh. Hal ini juga bisa disebabkan oleh kurangnya pengetahuan tentang manajemen waktu yang efektif atau kekurangan waktu untuk istirahat dan relaksasi.

### 2.3.3 Gejala-gejala Stres Kerja

Robbins & Coulter dalam Asih, G.L., et al. (2018) menjelaskan bahwa gejala-gejala stres dapat dikelompokkan menjadi beberapa kategori, yaitu:

1. Gejala Fisik  
Gejala fisik stres mencakup perubahan dalam metabolisme tubuh, peningkatan detak jantung dan pernapasan, kenaikan tekanan darah, timbulnya sakit kepala, dan risiko terjadinya serangan jantung.
2. Gejala Perilaku  
Gejala perilaku stres meliputi perubahan dalam produktivitas kerja, absensi yang lebih tinggi, pergantian pekerjaan yang lebih sering, perubahan dalam pola makan, peningkatan konsumsi alkohol atau rokok, peningkatan kecepatan berbicara, rasa gelisah, dan gangguan tidur.
3. Gejala Psikologis  
Gejala psikologis stres mencakup ketidakpuasan terhadap pekerjaan, perasaan tertekan, kecemasan, mudah tersinggung, rasa bosan, dan kebiasaan menunda-nunda.

### 2.3.4 Tahapan Stres Kerja

Menurut Dr. Robert J. Van Amberg dalam penelitian yang dilakukan oleh Asih, G.L., dkk. (2018), terdapat enam tahapan stres, yaitu:

1. Tahap 1: Merupakan tahapan awal stres yang ditandai dengan gejala seperti:
  - Kelebihan semangat dalam bekerja (*overacting*).
  - Peningkatan ketajaman penglihatan.
  - Perasaan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih banyak, tetapi tanpa menyadari bahwa cadangan energi telah habis, sehingga muncul rasa gugup yang berlebihan.
2. Tahap 2: Merupakan tahapan di mana mulai muncul keluhan-keluhan seperti:
  - Rasa letih saat bangun pagi.
  - Tubuh terasa tidak segar.
  - Mudah lelah setelah makan siang atau menjelang sore.
  - Gangguan pada lambung atau perut.
  - Jantung berdebar-debar.
  - Tegangnya otot punggung dan tengkuk yang sulit untuk santai.
3. Tahap 3: Ditandai dengan munculnya keluhan yang semakin nyata, seperti:
  - Gangguan pada lambung dan usus (seperti gastritis atau diare).
  - Tegangnya otot semakin terasa.
  - Perasaan gelisah.

- Meningkatnya ketegangan emosional.
  - Gangguan pada pola tidur dan tubuh terasa lemah serta kehilangan tenaga.
4. Tahap 4: Muncul gejala seperti:
    - Kesulitan melakukan aktivitas rutin karena merasa bosan.
    - Kehilangan semangat.
    - Keterlambatan tidur yang menyebabkan kelelahan.
    - Penurunan kemampuan mengingat dan berkonsentrasi.
    - Munculnya rasa takut dan cemas tanpa alasan yang jelas.
  5. Tahap 5: Dicitrakan dengan:
    - Kelelahan fisik yang sangat terasa.
    - Kesulitan menyelesaikan tugas-tugas yang ringan dan sederhana.
    - Gangguan pada sistem pencernaan yang semakin berat.
    - Peningkatan rasa takut dan cemas.
  6. Tahap 6: Merupakan puncak stres yang ditandai dengan:
    - Rasa panik dan takut akan kematian.
    - Detak jantung yang semakin cepat.
    - Kesulitan bernapas.
    - Tubuh gemetar dan berkeringat, dengan risiko kolaps atau pingsan.

### 2.3.5 Faktor-Faktor Penyebab Stres

Penyebab stress dalam bekerja pada individu yaitu ketika mereka mendapatkan suatu tekanan, tuntutan dan hambatan yang diluar kendali atau diluar kebiasaan mereka. Menurut Robbins dan Judge (2017:597) terdapat 3 (tiga) faktor yang menjadi sumber stress, yaitu:

#### 1) Stres Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan dapat mempengaruhi desain organisasi, sehingga ketidakpastian menjadi beban tersendiri bagi karyawan, terutama saat perubahan organisasi berlangsung.

#### 2) Stres Organisasi

Keluhan yang dirasakan oleh karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya didalam organisasi dapat menjadi objek stres dalam bekerja dimana para karyawan merasakan adanya suatu beban atau tuntutan yang diberikan oleh perusahaan yang dapat memicu atau menimbulkan perasaan stres dalam diri karyawan.

#### 3) Stres Individu

Dimensi ini mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan. Yang mana masalah yang timbul pada karyawan dapat mempengaruhi hasil pekerjaan mereka sehingga mereka tidak fokus dalam bekerja dan tidak memaksimalkan target pekerjaannya

Marliani dalam Asih, G.L., et al. (2018) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menjadi penyebab stres kerja, yang dapat dikelompokkan menjadi dua kategori utama:

1. Faktor Lingkungan Kerja

Faktor ini mencakup kondisi fisik lingkungan kerja, kebijakan manajemen perusahaan, serta dinamika sosial di lingkungan tempat bekerja.

2. Faktor Pribadi

Faktor ini menjadi pemicu stres dan dapat dibagi menjadi beberapa subkategori, yaitu :

termasuk kurangnya dukungan sosial, kurangnya peluang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di tempat kerja, kondisi fisik dan manajemen yang tidak sehat, tipe kepribadian individu, serta peristiwa atau pengalaman pribadi yang mempengaruhi stres kerja.

Dengan demikian, baik faktor lingkungan kerja maupun faktor pribadi individu dapat memengaruhi tingkat stres yang dialami seseorang di tempat kerja.

### 2.3.6 Dampak Stres Kerja

Menurut Tewal, dkk. (2017), stres kerja memiliki dua dampak yang berbeda:

1. Dampak Positif dari Stres Kerja:

- Meningkatkan motivasi kerja yang tinggi.
- Memberikan dorongan dan tujuan yang jelas untuk bekerja lebih keras, serta memunculkan inspirasi untuk mencapai kehidupan yang lebih baik.
- Menguatkan keinginan untuk mencapai prestasi yang tinggi, sehingga tugas-tugas dianggap sebagai tantangan yang memacu untuk berkembang, bukan sebagai beban yang menekan.
- Mendorong pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik.

2. Dampak Negatif dari Stres Kerja:

- Menurunkan tingkat produktivitas pegawai, yang dapat mengakibatkan ketidakefektifan dalam organisasi.
- Menyebabkan penurunan kepuasan kerja dan kinerja.
- Mengakibatkan kesulitan dalam pengambilan keputusan, kurangnya konsentrasi, kurangnya perhatian, dan hambatan mental.
- Meningkatkan tingkat absensi dan pergantian pegawai.

### 2.3.7 Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pola yang menarik. Pada tingkat stres yang optimal, stres dapat menjadi pendorong yang meningkatkan respons dan meningkatkan keterampilan karyawan. Namun, jika tingkat stres terlalu tinggi, karyawan mungkin merasa terbebani dan kehilangan fokus, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka. Hal ini dapat digambarkan dengan kurva U terbalik, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Pada tingkat stres rendah, kinerja karyawan cenderung buruk. Kondisi ini terjadi karena kurangnya tantangan, dan seringkali karyawan merasa bosan karena kurangnya stimulasi.
- Stres pada tingkat tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada tingkat ini, karyawan mungkin menghasilkan ide-ide kreatif dan inovatif, karena stres dapat menjadi pemicu untuk berkinerja lebih baik.
- Namun, jika stres mencapai tingkat yang sangat tinggi, kinerja karyawan cenderung menurun. Pada tingkat ini, stres yang berlebihan dapat membuat karyawan merasa tertekan, sehingga mereka tidak dapat bekerja secara optimal.

Berikut merupakan gambar kurva berbentuk U terbalik (*inverted U*) hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan:



Gambar 2 1 Kurva Berbentuk U Terbalik (Inverted U)

*Sumber: Ong Jing Teak. Managing Stress In Project Management*

Dari Gambar 2.1, dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki dampak pada kinerja karyawan, yang tercermin dalam pola kurva U terbalik. Kurva tersebut mencerminkan variasi tingkat stres yang berbeda. Pada tingkat stres yang rendah, karyawan mungkin kurang termotivasi untuk bekerja keras, yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja. Namun, pada tingkat stres yang optimal, karyawan mungkin merasa terdorong untuk bekerja secara efektif dan efisien, meningkatkan semangat dan profesionalisme mereka. Di sisi lain, stres yang tinggi juga dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan karena dapat membuat mereka merasa tertekan dan tidak mampu menjalankan tugas dengan baik.

### 2.3.8 Indikator Stres Kerja

Menurut Afandi, P. (2018), terdapat beberapa indikator stres kerja, yang meliputi:

1. Tuntutan tugas, yang merujuk pada tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.
2. Tuntutan peran, yang mencakup tekanan yang diberikan pada seseorang berdasarkan perannya dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, yang merupakan tekanan yang berasal dari interaksi dengan rekan kerja atau atasan.
4. Struktur organisasi, yang mencakup kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab dalam sebuah organisasi.
5. Kepemimpinan, yang mencakup gaya manajemen yang dapat menciptakan iklim organisasi yang menimbulkan ketegangan, kekuatan, dan kecemasan.

Stres kerja dapat berdampak pada kondisi fisik dan psikologis karyawan, menyebabkan kecemasan, kurangnya fokus, penurunan semangat kerja, dan menghambat kreativitas mereka.

Menurut Robbins dan Judge (2017: 597) indikator stres kerja, sebagai berikut:

1. Stres Lingkungan
2. Stres Organisasi
3. Stres Individu

Menurut Oemar & Gangga, 2017: 24) indikator stres kerja sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan Kondisi lingkungan kerja dan beban kerja yang tidak seimbang.
2. Masalah peran Adanya pemisahan fungsi dan tugas dari masing-masing karyawan.
3. Hubungan interpersonal Hubungan karyawan dengan rekan kerja ataupun hubunga dengan atasan.
4. Kesempatan pengembangan karir Tidak tersedianya kesempatan pengembangan karir dalam suatu perusahaan.
5. Struktur dan iklim organisasi Kejelasan dalam pembagian wewenang dan tugas dari masing-masing karyawan

Berdasarkan pemaparan diatas, dalam konteks stres kerja, berbagai indikator dapat mempengaruhi keadaan fisik dan psikologis karyawan, menyebabkan cemas, kurang fokus, dan penurunan semangat kerja, yang pada akhirnya dapat menghambat kreativitas dan produktivitas karyawan.

## 2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Penelitian

### 2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2 1 Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Peneliti, Tahun & judul Penelitian	Variable yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Muchamad Chamid Ichsanudin and Rustina Dewi Werdiasih and H. Sudiyono (2020) “pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Pertamina (Persero) Lube Oil Complex I RU IV Cilacap)”	Variable X : 1. Gaya kepemimpinan 2. Stress kerja 3. Pelatihan kerja Variabel Y : Kinerja Karyawan	Indikator Stres Kerja (Margiati 2011) : 1. Beban kerja 2. Tuntutan atau tekanan dari atasan 3. Ketegangan dan kesalahan 4. Menurunnya tingkat interpersonal Indikator Kinerja Karyawan (Robbins 2006) : 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	Menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Menggunakan : 1. Uji Validitas 2. Uji Reabilitas 3. Uji asumsi klasik : Normalitas, Multikolinearitas, & Heteroskedastisitas 4. Analisa Regresi Linear Berganda 5. Uji Hipotesis : Uji T (Uji Signifikan parsial atau individu), Uji F (Simultan), Koefisien Determinasi ( $R^2$ )	Hasil uji signifikansi individu (uji t) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dimana nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Secara simultan hasil uji signifikan (uji F) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, stres kerja dan pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari hasil SPSS yang

No.	Nama Peneliti, Tahun & judul Penelitian	Variable yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					menunjukkan nilai signifikan lebih kecil dari $\alpha$ (0,000<0,05). Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan, stres kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan yang kontribusinya terlihat kuat karena nilai $R^2$ sebesar 0,778 atau sama dengan 77,8%.
2.	Hanifa Pertiwi (2019) “pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Pertamina (persero) marketing operation region iv semarang”	Variabel X: 1. Stres Kerja 2. Kepuasan Kerja Variabel Y : Kinerja Karyawan	Indikator stress kerja (Robbins 2003) : 1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan organisasi Indikator Kinerja Karyawan (Hamdoko 2001) : 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Kerjasama	Menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Menggunakan : 1. Uji Validitas 2. Uji Reabilitas 3. Uji asumsi klasik : Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas, & Auto Korelasi. 4. Analisa Regresi Linear Berganda 5. Uji Hipotesis : Uji T (Uji Signifikan parsial atau individu), Uji F (Simultan), Koefisien Determinasi ( $R^2$ )	Maka hasil penelitian berikut dapat disimpulkan bahwa : 1. Hasil uji t diperoleh bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina (Persero) MOR IV Semarang. 2. Hasil uji t diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja



No.	Nama Peneliti, Tahun & judul Penelitian	Variable yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					<p>karyawan PT. Pertamina (Persero) MOR IV Semarang. 3. Dari hasil uji simultan yang telah dilakukan pada hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap Hasil uji t diperoleh bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina (Persero) MOR IV Semarang. Hal ini berarti karyawan memiliki contro stres kerja yang baik dan didukung, memiliki kepuasan kerja yang tinggi terhadap organisasi sehingga mampu untuk mengoptimalkan kinerja.</p>
3.	Herina Puspitasari (2016) “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja	Variabel X: 1. Lingkungan	Indikator stres kerja Menurut Handoko (1994) dalam Sutrisno (2014)	Menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Menggunakan :	Berdasarkan Hasil Perhitungan Data Dan Analisis Yang

No.	Nama Peneliti, Tahun & judul Penelitian	Variable yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Karyawan (Studi Pada PT Pertamina EP Tarakan) “	Kejrja 2. Stres Kerja  Variabel Y : Kinerja Karyawan	a. Beban kerja yang berlebihan b. Tekanan atau desakan waktu c. Konflik antar pribadi dan antar kelompok d. Kualitas supervisi yang jelek e. Kekuatan finansial f. Masalah pribadi  indikator kinerja karyawan Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006: 378) dalam Kusuma (2013) 1. Kualitas kerja karyawan 2. Kuantitas kerja karyawan 3. Keandalan 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerja sama	1. Uji Validitas 2. Uji Reabilitas 3. Uji asumsi klasik : Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas. 4. Analisis Regresi Linear Berganda 5. Uji Hipotesis : Uji T (Uji Signifikan parsial atau individu),	Digunakan, Diperoleh Persamaan Regresi Yaitu: $Y=19,00 + 0,138 X1 - 0,043 X2$ . Dengan Menggunakan Metode Analisis Regresi Berganda, Dapat Disimpulkan Bahwa Variabel Lingkungan Kerja (X1) Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan. Dengan Nilai Koefisien Sebesar 0,138 Dengan Nilai T Hitung > T Tabel = 1,787 > 1,667. Terdapat Pengaruh Negatif Di Variabel Sress Kerja Dengan Nilai Koefisien (X2) = -0,043 Dengan Nilai T Hitung > T Tabel = -0,482 > 1,667. Dapat Disimpulkan Bahwa Lingkungan Kerja Memiliki Pengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Tarakan Dan

No.	Nama Peneliti, Tahun & judul Penelitian	Variable yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					Stres Kerja Memiliki Pengaruh Negatif Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina EP Tarakan.
4.	Rachel Natalya Massie (2018) “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor Pengeola IT CenterManado”	Variabel X : Stres kerja  Variabel Y: Kinerja Pegawai	Indikator stres kerja: 1. Tuntutan Tugas 2. Tuntutan Peran 3. Tuntutan antar Pribadi 4. Struktur Organisasi 5. Kepemimpinan  Indikator Kinerja Karyawan: 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Tanggung Jawab 4. Efektivitas 5. Kebutuhan Pegawai	Menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasi dan regresi sederhana. Menggunakan : 1. Analisis Regresi Linear Sederhana 2. Uji T (Parsial) 3. Uji Rehabilitas 4. Uji validitas 5. Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> )	Hasil Hasil penelitian menunjukkan an bahwa stres kerja memiliki dampak terhadap kinerja karyawan, yang diperlihatkan oleh koefisien regresi negatif sebesar 0,34. Dampak negatif ini menunjukkan bahwa semakin berkurangnya stres kerja, semakin meningkat kinerja karyawan. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pengaruh stres kerja

No.	Nama Peneliti, Tahun & judul Penelitian	Variable yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat signifikansi yang cukup, yaitu sebesar 0,152. Ini mengindikasikan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan berada pada tingkat yang cukup signifikan.
5.	Anggita Nurjanah (2021) “Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan n Pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan”	Variabel X : 1. Stres kerja 2. Motivasi Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Indikator Stres Kerja: 1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan organisasi  Indikator Kinerja Karyawan: 1. Kualitas 2. Komunikasi 3. Ketepatan waktu 4. Kemampuan 5. Inisiatif	Menggunakan pendekatan asosiatif. Menggunakan : 1. Analisis regresi linear berganda 2. Uji asumsi klasik 3. Uji normalitas 4. Uji multikolinearitas 5. Uji Heteroskedastisitas 6. Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t) 7. Uji Signifikan Simultan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara individu, stres kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum BULOG Kantor Cabang Medan, sementara motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di tempat yang sama. Secara

No.	Nama Peneliti, Tahun & judul Penelitian	Variable yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
				(Uji Statistik F) 8. Koefisien Determinan (R-Square)	keseluruhan, baik stres kerja maupun motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum BULOG Kantor Cabang Medan.
6.	Muhamad Ekhsan (2021) “Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cabinino Putra”	Variabel X : 1. Stres kerja 2. Konflik Kerja 3. Kompetensi  Variabel Y: Kinerja Karyawan	Indikator Stres Kerja: 1. Intimidasi dan tekanan 2. Ketidakcocokan pekerjaan 3. Pekerjaan yang berbahaya 4. Target dan harapan 5. Perbedaan penilaian perusahaan dan karyawan.  Indikator Kinerja Karyawan: 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu	Menggunakan metode penelitian kuantitatif. 1. Uji validitas 2. Reliabilitas 3. Analisis regresi linear berganda 3. Uji t 4. Uji f 5. Koefisien determinasi	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan, yang dibuktikan oleh koefisien regresi variabel stres kerja sebesar 0,233. Artinya, terdapat pengaruh antara stres kerja dan kinerja karyawan.

#### 2.4.2 Kerangka Pemikiran

Stres kerja adalah situasi ketegangan yang menghasilkan ketidakseimbangan fisik dan mental seseorang, yang memengaruhi emosi, kondisi, dan pola pikir mereka. Orang yang mengalami stress kerja akan merasakan kegelisahan, sehingga mereka akan merasakan ketidaknyamanan, atau memperlihatkan sikap tidak kooperatif dalam bekerja. Stress di tempat kerja adalah masalah yang kritis dan akan semakin bertambah bagi para pekerja, karyawan perlu belajar mengakui tanda-tanda yang menunjukkan

tekanan perasaan, dan pimpinan harus memerhatikan dan menyadari bahwa stress akan mempengaruhi kesehatan pada karyawan dan pada akhirnya mengganggu pada tingkat pekerjaan dan produktivitas kerja.

Menurut Vanchapo (2020), stres kerja merujuk pada situasi emosional yang muncul akibat ketidakcocokan antara beban kerja yang dihadapi dengan kemampuan individu untuk mengatasi tekanan tersebut. Stres juga dapat dijelaskan sebagai keadaan ketegangan yang mengganggu keseimbangan fisik dan psikis seseorang, yang mempengaruhi aspek emosional, proses berpikir, dan kondisi karyawan secara keseluruhan.

Menurut Afandi, P. (2018) indikator stres kerja yaitu :

1. Tuntutan Tugas
2. Tuntutan Peran
3. Tuntutan Antar Pribadi
4. Struktur Organisasi
5. Kepemimpinan

Semua operasi perusahaan dapat berjalan lancar apabila setiap karyawan memiliki tingkat stres yang terkendali. Dengan tingkat stres yang terkendali, diharapkan kinerja karyawan akan mencapai tingkat maksimal, yang pada gilirannya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Mangku Prawira (dalam Sitinjak, et al, 2021), kinerja merujuk pada pencapaian hasil kerja yang dihasilkan oleh individu atau kelompok individu dalam konteks organisasi atau perusahaan, sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangan yang telah ditetapkan, dengan tujuan untuk mencapai target organisasi atau perusahaan secara sah, sesuai dengan hukum, dan selaras dengan prinsip moral dan etika.

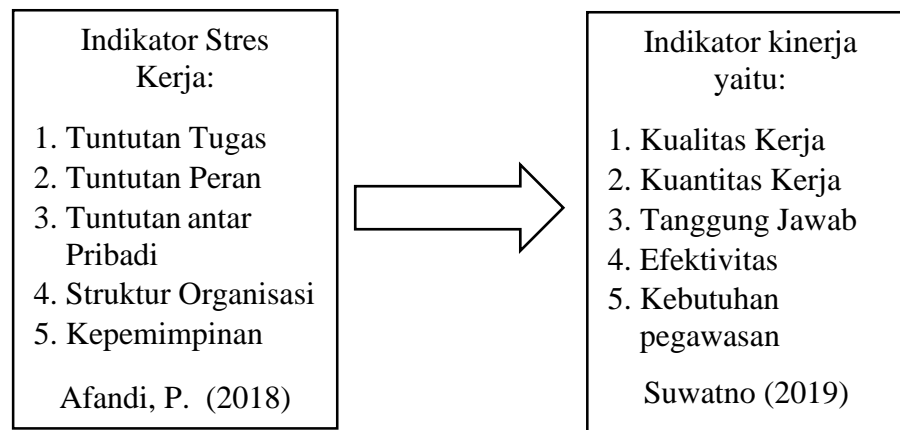
Menurut Suwatno (2019) terdapat 5 indikator kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kebutuhan pengawasan

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hanifa Pertiwi (2019) yang berjudul “pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina (persero) marketing operation region iv semarang” Variabel dan indikator yang dipergunakan dalam penelitian tersebut serupa dengan yang digunakan dalam penelitian ini.

Maka konstelasi penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2. 2 Konstelasi Penelitian



### 2.4.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara dari penelitian yang kebenarannya harus dibuktikan dan diuji secara empiris. Berdasarkan penelitian diatas maka penulis mempunyai paradigma dan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis : Diduga adanya pengaruh antara stres kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Pertamina EP Cepu (PEPC) Regional 4 Fungsi SCM.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini adalah verifikatif dengan menggunakan metode *exploratory Survei*. Karakteristik masalah dalam penelitian ini termasuk dalam tipe korelasional karena menguji pengaruh antara kedua variabel melalui hipotesis. Dalam penelitian ini variabel *independent* adalah stres kerja, sedangkan variabel *dependent* adalah kinerja karyawan di PT. Pertamina EP Cepu (PEPC) Regional 4 Fungsi SCM. Teknik penelitian yang digunakan adalah statistik deskriptif.

#### **3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1 Objek Penelitian**

Dalam penelitian ini sebagai variabel X (*independent variable*) adalah Stress Kerja dan sebagai variabel Y (*dependent Variable*) adalah Kinerja Karyawan.

##### **3.2.2 Unit Analisis**

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah unit analisis individual, yang merujuk kepada sumber data yang diperoleh dari tanggapan individu. Individu yang dimaksud adalah seluruh karyawan PT. Pertamina EP Cepu (PEPC) Regional 4 Fungsi SCM.

##### **3.2.3 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilakukan penulis pada PT. Pertamina EP Cepu (PEPC) Regional 4 Fungsi SCM yang beralamat di Patra Jasa Office Tower Lt. 11 Kav 32 - 34, Jl. Gatot Subroto, RT.6/RW.3, Kuningan, Kuningan Tim., Kecamatan Setiabudi, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12950.

#### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

##### **3.3.1 Jenis Data Penelitian**

Jenis data yang diteliti dalam penelitian yang dijalankan adalah data kualitatif dan kuantitatif. Melalui penelitian yang dijalankan diharapkan bisa mengetahui pengaruh stres kerja dengan kinerja karyawan fungsi *Supply Chain Management* pada PT Pertamina Ep Cepu (PEPC). Data kuantitatif yang diperoleh mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume yang berupa angka-angka mengenai data dari fungsi *Supply Chain Management* PT Pertamina Ep Cepu (PEPC). Penelitian yang dimanfaatkan berhubungan dengan alat analisis statistik untuk mengolah hasil survei dan kuesioner dimana akan diuji untuk menemukan ada atau tidaknya pengaruh antar variabel.



### 3.3.2 Sumber Data

Dalam penelitian ini, sumber data diperoleh dari dua jenis sumber, yaitu:

1. Data Primer:

Data primer berupa informasi langsung berupa data/angka mengenai stres kerja dan kinerja karyawan di fungsi *Supply chain management* PT Pertamina EP Cepu (PEPC) Regional 4. Penulis menggunakan data kuantitatif dari survei menggunakan kuesioner, yang kemudian diolah dengan alat analisis statistik untuk menguji hubungan antara variabel stres kerja dan kinerja karyawan.

2. Data Sekunder:

Data sekunder merupakan informasi yang diperoleh dari berbagai dokumen atau laporan tertulis lainnya yang tersedia di PT Pertamina EP Cepu (PEPC) Regional 4.

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk mengidentifikasi jenis dan indikator variabel yang relevan dalam penelitian ini. Selain itu, tujuan dari operasionalisasi variabel adalah untuk menetapkan skala pengukuran dari setiap variabel, memungkinkan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu yang sesuai.

Skala interval adalah pengukuran dengan skala numerik di mana nilai-nilai yang berdekatan memiliki jarak yang sama dan diukur sepanjang skala.

Skala Detail mengenai operasionalisasi variabel dapat ditemukan dalam tabel berikut:

Tabel 3. 1 Tabel Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
Stres Kerja (X)	1. Tuntutan Tugas	1. Tugas dan target dari perusahaan sangat menuntut. 2. Jumlah tugas yang diberikan oleh perusahaan terlalu banyak. 3. Pekerjaan terselesaikan dengan Cepat dan akurat.	Interval
	2. Tuntutan Peran	1. Memiliki Pemahaman yang jelas terhadap deskripsi pekerjaan	Interval

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
		<p>yang diberikan.</p> <p>2. Mengerjakan banyak tugas secara bersamaan dengan pekerjaan lainnya.</p>	
	3. Tuntutan Antar Pribadi	<p>1. Mempertahankan komunikasi yang baik dengan rekan kerja.</p> <p>2. Hubungan dengan rekan kerja terjalin baik dan bebas dari konflik.</p> <p>3. Kesuksesan seorang rekan kerja bisa menjadi pesaing pekerjaan.</p>	Interval
	4. Struktur Organisasi	<p>1. Tugas yang diberikan didasarkan pada deskripsi pekerjaan.</p> <p>2. Tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan posisi jabatan.</p> <p>3. Struktur organisasi yang jelas membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.</p>	
	5. Kepemimpinan	<p>1. Pemimpin memiliki kemampuan untuk memotivasi karyawan.</p> <p>2. Pemimpin memiliki kemampuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.</p> <p>3. Pemimpin menunjukkan</p>	Interval

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
		sikap yang adil dan bijaksana sehingga karyawan tidak mengalami stres.	
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tugas yang diberikan, terselesaikan tidak memerlukan revisi atau perbaikan.</li> <li>2. Bekerja dengan akurasi yang tinggi.</li> <li>3. Responsif terhadap tugas-tugas baru.</li> </ol>	Interval
	2. Kuantitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tidak mampu mencapai standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.</li> <li>2. Mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan maksimal.</li> <li>3. Dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.</li> </ol>	Interval
	3. Tanggung Jawab	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.</li> <li>2. Memiliki kemampuan untuk bekerja secara efisien, sesuai waktu, dan menyelesaikan tugas dengan baik.</li> <li>3. Konsisten dalam mematuhi standar yang telah ditetapkan oleh</li> </ol>	Interval

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
		perusahaan. 4. Bersedia menerima konsekuensi atas tindakan yang diambil.	
	4. Efektivitas	1. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat. 2. Mampu memanfaatkan waktu secara efisien dan produktif.	Interval
	5. Kebutuhan Pengawasan	1. Memiliki Kemampuan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. 2. Memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan tanpa bantuan.	Interval

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Metode penarikan sampel dapat dijelaskan sebagai proses pemilihan individu yang akan diteliti dari seluruh populasi. Menurut Sugiyono (2022), populasi merupakan kumpulan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dijadikan fokus penelitian, dan dari situ peneliti akan mengambil kesimpulan.

Sugiyono (2022) menyatakan bahwa sampel merupakan sebagian dari keseluruhan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam konteks penelitian ini, populasi adalah karyawan bagian dari fungsi *Supply Chain Management* di PT Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4.

Dalam penelitian ini, terdapat 40 orang sebagai jumlah sampel yang digunakan. Teknik sampling yang diterapkan adalah *Non-Probability Sampling* dengan metode Sampling Jenuh (sensus), seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel.

Non-probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

#### 3.6.1 Sumber Data Primer

Data Primer merujuk pada informasi yang dikumpulkan secara langsung dari objek yang diteliti, baik melalui interaksi langsung dengan individu (narasumber) maupun melalui perusahaan yang menyediakan data untuk kepentingan penelitian. Metode pengumpulan data Primer meliputi survei dan observasi.

1. Survei, teknik yang dilakukan untuk metode Survei dalam penelitian ini yaitu:

- a. Wawancara

Penulis melakukan wawancara dengan seorang *Senior Officer* di TAL Reg. 4 PT Pertamina EP Cepu (PEPC) dengan tujuan untuk memperoleh data yang obyektif dan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian.

- b. Kuesioner

Proses melibatkan pengumpulan data dan menyusun daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden terkait dengan subjek penelitian. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner terkait dengan variabel penelitian, yakni variabel X (stres kerja) dan variabel Y (kinerja karyawan).

Dalam proses pengumpulan data melalui kuesioner, penulis memilih untuk menggunakan skala Likert yang dimodifikasi dan diubah menjadi format tabel seperti yang tertera di bawah ini:

Tabel 3 2 Skala Likert Stres Kerja

Keterangan	Inisial	Skala
Sangat Setuju	SS	1
Setuju	S	2
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	4
Sangat Tidak Setuju	STS	5

Sumber: Sugiyono (2022)

Tabel 3 3 Skala Likert Kinerja Karyawan

Keterangan	Inisial	Skala
Selalu	SL	5
Sering	SR	4
Kadang-Kadang	KK	3
Pernah	P	2
Tidak Pernah	TP	1

Sumber: Sugiyono (2022)

2. Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang melibatkan pengamatan langsung terhadap objek penelitian dengan maksud untuk memperoleh pemahaman langsung terkait solusi masalah, dengan menyelidiki catatan-catatan perusahaan yang terkait dengan penelitian yang sedang dilakukan.

### 3.6.2 Sumber Data Sekunder

Dalam proses pengambilan data ini, penulis mengkaji literatur yang relevan dengan variabel-variabel dan objek penelitian untuk mendapatkan informasi dari berbagai sumber teoritis seperti buku, jurnal, penelitian sebelumnya, dan sumber data dari PT. Pertamina EP Cepu (PEPC) Regional 4 Fungsi SCM.

## 3.7 Metode Pengolahan/Analisis Data

### 3.7.1 Uji Instrumen Data

#### 3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilaksanakan untuk menilai keakuratan pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Menurut Sugiyono (2022), tujuan dari uji validitas adalah untuk menilai sejauh mana suatu instrumen dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas data tercapai ketika pernyataan dalam instrumen mampu mencerminkan dengan tepat apa yang hendak diungkapkan. Untuk melakukan uji validitas, digunakan teknik korelasi product moment. Rumus korelasi product moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{(n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2)(n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2)}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi antara variabel stres kerja dengan kinerja karyawan

x = Skor butir pertanyaan

y = Total skor

$\sum x$  = Jumlah nilai dalam distribusi x

$\sum y$  = Jumlah nilai dalam distribusi y

n = Jumlah sampel yang diuji

Menggunakan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) diketahui  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  apabila  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  maka status kuisisioner gugur. Dengan ketentuan penilaian uji validitas adalah:

1. Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji validitas dalam penelitian ini dengan  $n=40$ , dengan tingkat signifikan 5%, dengan rumus  $df= n -2$  atau  $df= 40-2$ . Sehingga  $r_{tabel}$  dapat diketahui sebesar 0,312. Disajikan sebagai berikut:

a) Uji Validitas stres Kerja

Tabel 3. 4 Uji Validitas Variabel Stres Kerja

<b>Indikator</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Tuntutan Tugas	1. Saya merasa Tugas dan target dari perusahaan sangat menuntut.	0,436	0,312	valid
	2. Jumlah tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada saya terlalu banyak.	0,447	0,312	valid
	3. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan Cepat dan akurat.	0,624	0,312	valid
Tuntutan Peran	1. Saya memiliki pemahaman yang jelas terhadap deskripsi pekerjaan yang diberikan.	0,699	0,312	valid
	2. Saya mengerjakan banyak tugas secara bersamaan dengan pekerjaan lainnya.	0,517	0,312	valid
Tuntutan Antar Pribadi	1. Saya mempertahankan	0,649	0,312	valid

	komunikasi yang baik dengan rekan kerja.			
	2. Saya merasa hubungan dengan rekan kerja terjalin baik dan bebas dari konflik.	0,650	0,312	valid
	3. Saya merasa kesuksesan seorang rekan kerja bisa menjadi pesaing pekerjaan.	0,336	0,312	valid
Struktur Organisasi	1. Tugas yang diberikan kepada saya didasarkan pada deskripsi pekerjaan.	0,658	0,312	valid
	2. Tanggung jawab yang saya pegang sesuai dengan posisi jabatan saya.	0,768	0,312	valid
	3. Saya merasa struktur organisasi yang jelas membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.	0,394	0,312	valid
Kepemimpinan	1. Pemimpin memiliki kemampuan untuk memotivasi karyawan.	0,737	0,312	valid
	2. Pemimpin memiliki kemampuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.	0,477	0,312	valid



	3. Pemimpin menunjukkan sikap yang adil dan bijaksana sehingga karyawan tidak mengalami stres.	0,535	0,312	valid
--	--	-------	-------	-------

*Sumber : Data Primer, diolah (2024)*

Dari tabel yang disajikan, hasil uji validitas terhadap variabel stres kerja karyawan dilakukan dengan melibatkan 40 responden dan terdiri dari 14 pernyataan. Hasil dari uji validitas tersebut menunjukkan bahwa semua pernyataan dinilai valid, dengan nilai koefisien r yang lebih besar dari 0,312.

b) Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 3. 5 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

<b>Indikator</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Kualitas Kerja	1. Tugas yang diberikan, terselesaikan tidak memerlukan revisi atau perbaikan.	0,386	0,312	valid
	2. Karyawan bekerja dengan tingkat akurasi yang tinggi.	0,689	0,312	valid
	3. Karyawan responsif terhadap tugas-tugas baru.	0,691	0,312	valid
Kuantitas Kerja	1. Karyawan tidak mampu mencapai standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	0,344	0,312	valid
	2. Karyawan mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan	0,709	0,312	valid

	maksimal.			
	3. Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	0,866	0,312	valid
Tanggung Jawab	1. Karyawan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.	0,822	0,312	valid
	2. Karyawan memiliki kemampuan untuk bekerja secara efisien, sesuai waktu, dan menyelesaikan tugas dengan baik.	0,901	0,312	valid
	3. Karyawan konsisten dalam mematuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	0,908	0,312	valid
	4. Karyawan bersedia menerima konsekuensi atas tindakan yang diambil.	0,721	0,312	valid
Efektivitas	1. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat.	0,769	0,312	valid
	2. Karyawan mampu memanfaatkan waktu secara efisien dan produktif.	0,816	0,312	valid

Kebutuhan Pengawasan	1. Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan	0,807	0,312	valid
	2. Karyawan mampu menyelesaikan tugas pekerjaan secara mandiri.	0,778	0,312	valid

*Sumber : Data Primer, diolah (2024)*

Dari tabel yang disajikan, hasil uji validitas terhadap variabel kinerja karyawan dilakukan dengan melibatkan 40 responden dan terdiri dari 14 pernyataan. Semua pernyataan dalam tabel tersebut menunjukkan hasil uji validitas yang valid, dengan koefisien r yang lebih besar dari 0,312.

### 3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa reliabilitas mengindikasikan bahwa suatu instrumen, jika digunakan berulang kali, dapat diandalkan untuk mengukur objek yang sama dan menghasilkan data yang konsisten. Uji reliabilitas dilakukan terhadap seluruh item pertanyaan menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS versi 27.

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

Keterangan:

$r_i$  = koefisien reliabilitas

Alfa Cronbachk = jumlah item soal

$\sum s_i^2$  = jumlah varians skor tiap item

$s_t^2$  = varians total

Tabel 3 .6 Kriteria Penilaian pada Uji Rebiabilitas (Alpha Cronbach)

No.	Interval	Keterangan
1.	0,8 -1,0	Reliabilitas baik
2.	0,6 – 0,799	Reliabilitas diterima
3.	< 0,6	Reliabilitas kurang baik

Sumber: Sugiyono (2017)

Reliabilitas instrumen variabel dalam penelitian ini diuji menggunakan rumus Cronbach Alpha, di mana nilai dianggap dapat diandalkan jika melebihi 0,6. Uji reliabilitas untuk variabel Stres Kerja (X) melibatkan 5 indikator, dan hasil perhitungannya disajikan dalam tabel di bawah ini, yang menjelaskan 14 instrumen pernyataan.

1) Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja

Tabel 3. 7 Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	14

Sumber : Output SPSS 27

Menurut data dalam tabel, uji reliabilitas untuk variabel stres kerja karyawan menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,823. Hasil ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan yang diajukan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, sesuai dengan standar yang baik karena nilai Cronbach's Alpha berada dalam kisaran 0,8 hingga 1,0 yang artinya reabilitas baik.

## 2) Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3. 8 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	14

*Sumber : Output SPSS 27*

Berdasarkan tabel diatas, uji reabilitas yang dilakukan terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan Cronbach's Alpha 0.910, hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dengan kriteria Cronbach's Alpha berada dalam kategori 0,8-1,0 yang artinya reabilitas baik.

**3.7.2 Metode Analisis Data**

Dalam proses penelitian, analisis data menjadi aspek penting yang perlu dilakukan oleh peneliti guna merumuskan kesimpulan dari permasalahan yang sedang diteliti. Analisis data merupakan metode atau langkah yang digunakan untuk mengolah data menjadi informasi yang dapat memperlihatkan karakteristik data tersebut, sehingga dapat digunakan untuk menemukan solusi terhadap permasalahan yang tengah diteliti, khususnya yang terkait dengan objek penelitian.

**3.7.2.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah metode analisis yang digunakan untuk menjelaskan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan melalui observasi, wawancara, tabel, atau kuesioner. Teknik ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang data yang ada tanpa bermaksud menguji hipotesis. Dalam menghitung total tanggapan responden, rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor Tertinggi responden}} \times 100$$

Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditetapkan dengan mengambil skor maksimum setiap kuesioner sebesar 5 dan skor minimum sebesar 1, atau berada dalam rentang 20% hingga 100%. Dengan demikian, kriteria yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 9 Kriteria Penilaian Variabel

<b>Kriteria Interpretasi Hasil</b>	<b>Keterangan</b>
0%- 20%	Sangat tidak setuju/ Sangat Buruk/ Sangat Rendah
20%-40%	Tidak setuju/ Buruk/ Rendah
40%-60%	Kurang Setuju/ Cukup/ Sedang
60%-80%	Setuju/ Baik/ Kuat
80%-100%	Sangat setuju/ Sangat Baik/ Sangat Kuat

*Sumber: Sugiyono (2019)*

### 3.7.2.2 Analisis Kuantitatif

Mengacu pada Sugiyono (2018), analisis kuantitatif merujuk pada tahap yang diselenggarakan setelah data dari keseluruhan responden (baik dari populasi maupun sampel) terkumpul. Dalam analisis data ini, langkah-langkah melibatkan pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, penataan data dalam bentuk tabel berdasarkan variabel dari seluruh responden, penyajian data untuk setiap variabel yang akan diteliti, serta penghitungan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang diajukan. Tujuan akhir dari penelitian yang dijalankan dengan pendekatan kuantitatif adalah untuk menguji teori, membangun fakta, mencerminkan pengaruh dan hubungan, serta perbandingan antar variabel, dengan hasil yang dideskripsikan dalam bentuk angka atau numerik, dan akan disimpulkan hasilnya.

### 3.7.2.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Mengacu pada Suyono (2018), regresi linear sederhana merujuk pada sebuah model probalistik yang menjelaskan hubungan linear antara dua variabel, di mana satu variabel dinilai mempengaruhi variabel yang lainnya. Variabel yang berpengaruh disebut sebagai variabel independen (bebas), sementara variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen (terikat). Analisis ini bertujuan untuk menentukan arah pengaruh antara variabel

independen dan variabel dependen, apakah positif atau negatif, serta untuk memprediksi nilai dari variabel dependen ketika nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang dimanfaatkan harus berskala interval atau rasio.

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

- Y : Nilai taksiran untuk kinerja  
 X : Nilai stres kerja  
 a : Konstanta bilamana  $x = 0$   
 b : Koefisien regresi

#### 3.7.2.4 Uji Koefisien Determinasi $R_{square}$

Koefisien determinasi adalah ukuran seberapa baik model mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen, dengan nilai berkisar antara nol hingga satu ( $0 < R_{square} < 1$ ). Nilai yang rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas. Sebaliknya, nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen memberikan sebagian besar informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi dalam variabel dependen (Ghozali, 2018).

$$KD = r^2 \times 100$$

Keterangan:

- KD : Koefisien determinasi  
 $r^2$  : Koefisien korelasi X dan

#### 3.7.2.5 Uji Signifikan Hipotesis Koefisien Regresi

Menurut Sugiyono (2018), uji signifikansi digunakan untuk menilai apakah pengaruh yang diamati berlaku secara signifikan untuk seluruh populasi. Oleh karena itu, diperlukan pengujian signifikansi menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_n = \frac{\beta\sqrt{n-2}}{1-\beta^2}$$

Keterangan:

- $t_n$  : Nilai t hitung  
 n : Banyaknya sampel

$\beta$ : Nilai koefisien regresi yang telah dihitung sebelumnya

Mencari (tabel t) memanfaatkan  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $df = n-2$ ), lalu nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan  $t_{tabel}$  dengan memanfaatkan uji satu arah sehingga kriteria hasil pengujiannya adalah:

- a. jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh antara stres kerja dengan kinerja karyawan.
- b. jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh antara stres kerja dengan kinerja karyawan.



## **BAB IV HASIL PENELITIAN**

### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

#### **4.1.1 Profil PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4**

Pertamina EP Cepu (PEPC) merupakan bagian dari Subholding Upstream Pertamina yang bergerak dalam kegiatan industri minyak dan gas meliputi Eksplorasi dan Eksploitasi serta penjualan produksi migas.

PEPC dibentuk berdasarkan hukum negara Republik Indonesia yang merupakan perwujudan dari strategi pengelolaan kegiatan hulu migas pada tanggal 14 September 2005, yang disahkan melalui Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam keputusan No. C-26131HT.01.01. Tahun 2005 tanggal 21 September 2005. Tahun 2005 sekaligus menjadi tonggak sejarah dengan penandatanganan Production Sharing Contract (PSC) Blok Cepu.

PEPC merasakan keberhasilan transformasi yang semakin nyata serta berperan sebagai partner aktif di Blok Cepu bersama Exxon Mobil Cepu Ltd. (EMCL), Ampolex Pte Ltd dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dalam melakukan percepatan produksi migas melalui pendekatan Early Production Facility (EPF) di lapangan Banyu Urip pada tahun 2009.

#### **4.1.2 Visi, Misi, dan Tata Nilai PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4**

PT Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4 terdapat visi, misi dan tata nilai yang menjadi hal penting diperusahaan.

**a. Visi**

Menjadi Perusahaan Migas Nasional Kelas Dunia.

**b. Misi**

Melaksanakan perusahaan eksplorasi, eksploitasi dan operasi produksi migas kelas dunia PEPC Regional 4 -Indonesia Timur dengan memegang teguh prinsip HSSE, Good Corporate Governance, Tata Nilai AKHLAK, dan kemitraan melalui digital transformasi secara berkesinambungan untuk menghasilkan kinerja unggul guna memaksimalkan nilai tambah kepada pemangku kepentingan.

**c. Tata Nilai**

Menetapkan Tata Nilai “AKHLAK” sebagai identitas dan perekat budaya kerja yang mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan di PEPC Regional 4 dengan Perilaku Utama yang diselaraskan dengan Tata Nilai 6C serta kebutuhan operasional.

Gambar 4. 1 Tata Nilai “AKHLAK” PT Pertamina EP CEPU (PEPC)  
Regional 4

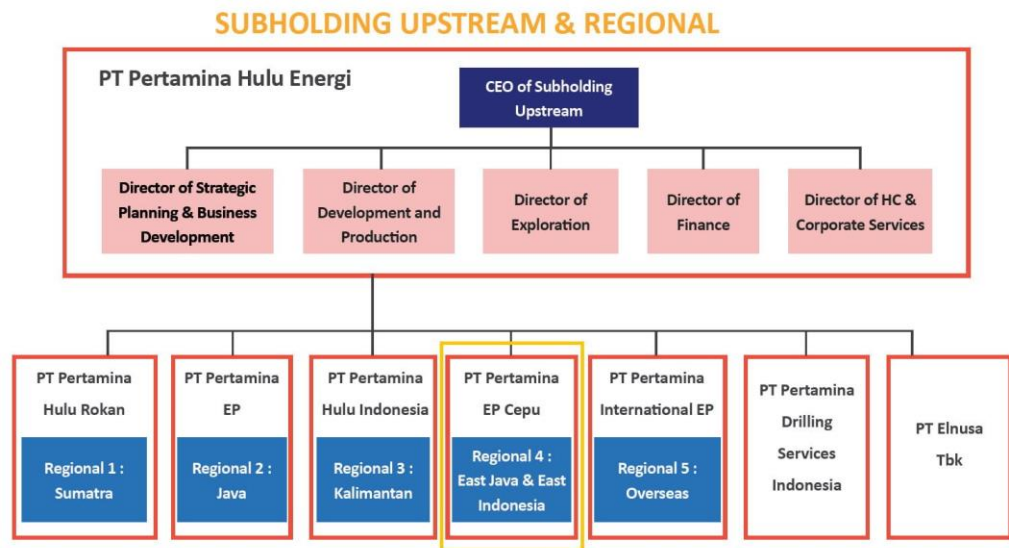
<b>AKHLAK</b>	
<p><b>Amanah</b></p> <p>Memegang teguh kepercayaan yang diberikan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memenuhi janji dan komitmen</li> <li>• Bertanggung-jawab atas tugas, keputusan dan tindakan yang dilakukan</li> <li>• Berpegang teguh kepada nilai moral dan etika</li> </ul>
<p><b>Kompeten</b></p> <p>Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah</li> <li>• Membantu orang lain belajar</li> <li>• Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik</li> </ul>
<p><b>Harmonis</b></p> <p>Saling peduli dan menjaga kebersamaan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya</li> <li>• Suka menolong orang lain</li> <li>• Membangun lingkungan kerja yang kondusif</li> </ul>
<p><b>Loyal</b></p> <p>Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menjaga nama baik sesama karyawan, pimpinan, BUMN dan Negara</li> <li>• Rela berkorban untuk mencapai tujuan yang lebih besar</li> <li>• Patuh kepada pimpinan sepanjang tidak bertentangan dengan hukum dan etika</li> </ul>
<p><b>Adaptif</b></p> <p>Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cepat menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik</li> <li>• Terus-menerus melakukan perbaikan mengikuti perkembangan teknologi</li> <li>• Bertindak proaktif</li> </ul>
<p><b>Kolaboratif</b></p> <p>Membangun kerjasama yang sinergis</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi</li> <li>• Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah</li> <li>• Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama</li> </ul>

Sumber : PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) 2023

#### 4.1.3 Struktur PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4

Pertamina EP Cepu menjadi bagian Subholding Upstream yang dinahkodai oleh PT Pertamina Hulu Energi. Pertamina EP Cepu menjadi Regional 4 Indonesia Timur bertugas mengintegrasikan operasi 14 Entitas bisnis hulu dan 1 industri hilir yang berada di daerah Jawa bagian Timur, Sulawesi dan Papua.

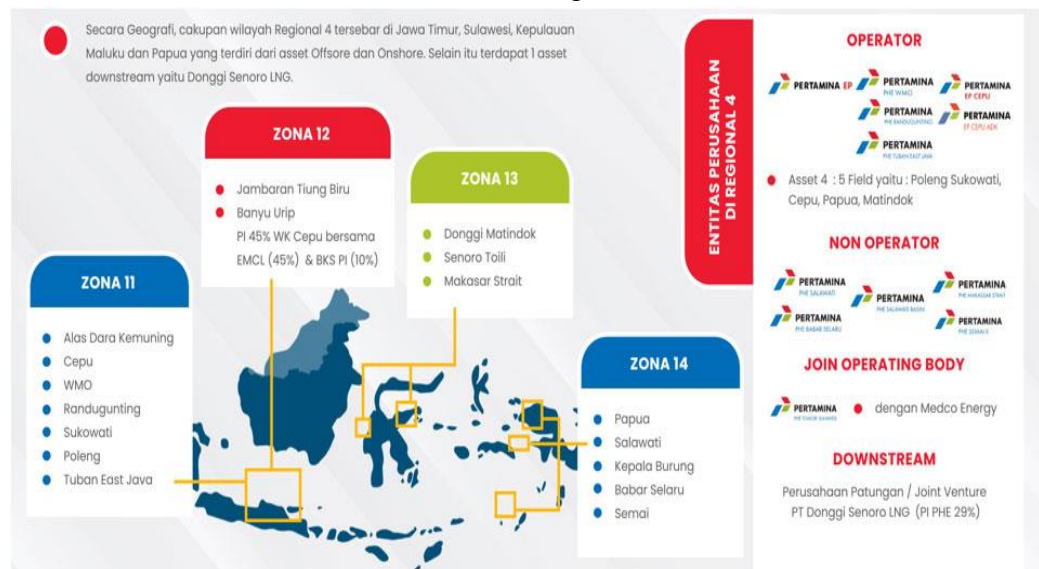
Gambar 4. 2 Struktur Grup Perusahaan PT. Pertamina Regional 4



Sumber: PT Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4 (2023)

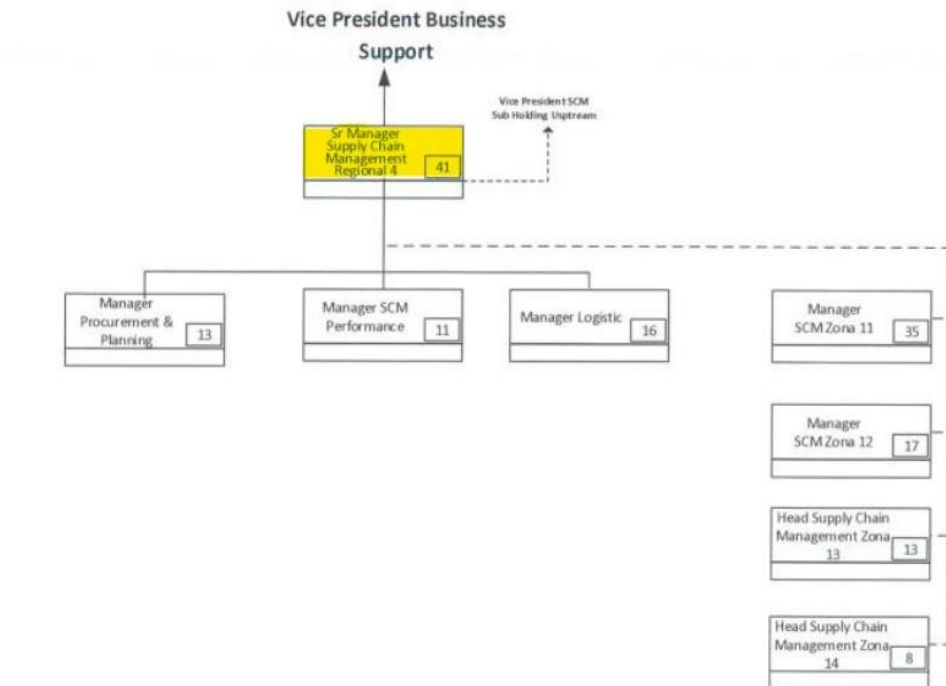
Regional 4 Indonesia Timur terbagi menjadi 4 bagian Zona yaitu, Zona 11, Zona 12, Zona 13 dan Zona 14, dimana masing masing zona terbagi kembali menjadi beberapa wilayah kerja (WK) dan lapangan.

Gambar 4. 3 Zona Dalam PT. Pertamina Regional 4



Sumber : PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4

Gambar 4. 4 Struktur Organisasi Fungsi SCM PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4



Sumber : PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4

Adapun fungsi jabatan dari struktur organisasi PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4 fungsi *Supply chain management* (SCM), sebagai berikut:

1. *Sr Manager SCM*

Merencanakan, mengelola, mengendalikan, dan mengevaluasi terlaksananya semua proses dalam *Supply chain management* di Regional, termasuk di dalamnya pengelolaan material dan strategi demand, pengelolaan pengadaan barang dan jasa, pengelolaan pergudangan dan distribusi material, pengelolaan kinerja SCM dan supplier serta pengelolaan anggaran, kontrak dan support SCM, dengan tujuan untuk memastikan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan layanan pengelolaan *Supply chain management* di Regional sehingga dapat mendukung pemenuhan kebutuhan pengadaan, kelancaran operasional serta pencapaian target perusahaan.

2. *Manager Procurement & Planning*

Merencanakan, mengelola, mengendalikan, dan mengevaluasi terlaksananya aktivitas perencanaan dan pengelolaan kegiatan pengadaan barang dan jasa, dengan tujuan untuk memastikan

efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan layanan pengelolaan supply chain di Regional 4 sehingga dapat mendukung pemenuhan kebutuhan pengadaan, kelancaran operasional serta pencapaian target perusahaan.

### 3. *Manager SCM Performance*

Merencanakan, mengelola, mengendalikan, dan mengevaluasi terlaksananya aktivitas pengelolaan system SCM dan aktivitas pengelolaan anggaran dan kinerja SCM dengan tujuan untuk memastikan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan layanan pengadaan barang dan jasa di Regional 4 sehingga dapat mendukung pemenuhan kebutuhan pengadaan, kelancaran operasional serta pencapaian target perusahaan.

### 4. *Manager Logistik*

Merencanakan, mengelola, mengendalikan, dan mengevaluasi terlaksananya aktivitas penetapan strategi pendukung gudang, perencanaan dan pengelolaan arus barang masuk, pengelolaan operasional pergudangan, pengelolaan formalitas khusus, pengelolaan penghapusan asset, serta pengelolaan asset management dengan tujuan untuk memenuhi layanan operasional pergudangan dan asset management di Perusahaan secara efektif dan efisien dalam mendukung pemenuhan kebutuhan pengadaan, kelancaran operasional serta pencapaian target perusahaan.

#### 4.1.4 Profil Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4 Fungsi SCM. Profil responden dibagi menjadi 5 kategori yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir, lama bekerja, dan status. Berikut hasil data profil responden karyawan :

##### 1. Profil responden berdasarkan jenis kelamin.

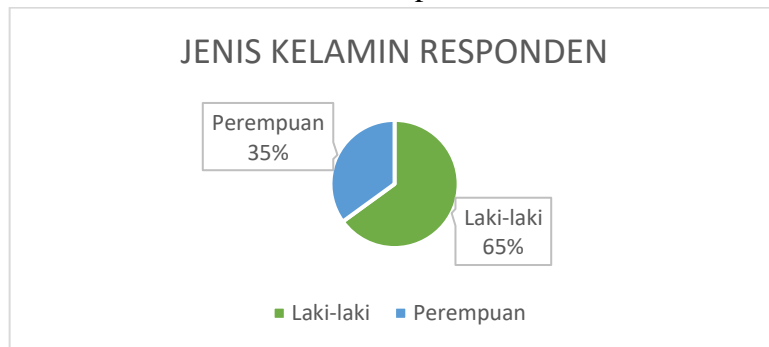
Dilihat dari jenis kelamin, gambaran 40 orang responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
Laki-laki	26	65%
Perempuan	14	35%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer, diolah (2024)

Gambar 4. 5 Jenis Kelamin Responden



Sumber : Data Primer, diolah (2024)

Berdasarkan gambar diatas, jumlah responden dari 40 orang karyawan pada fungsi *Supply chain management* PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) menunjukkan, bahwa 65% adalah karyawan berjenis kelamin Laki – laki dan 35% adalah karyawan berjenis kelamin Perempuan. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki, dengan jumlah sebanyak 26 orang atau mencapai 65%.

## 2. Profil responden berdasarkan usia.

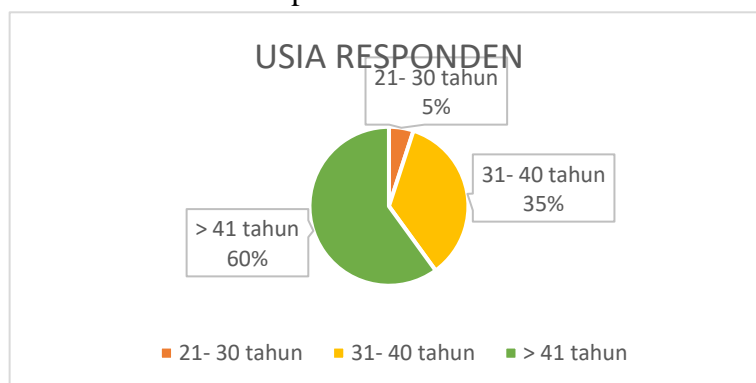
Dibawah ini terdapat tabel dan diagram yang mengilustrasikan responden berdasarkan kategori usia:

Tabel 4. 2 Usia Responden

Usia	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
21- 30 tahun	2	5%
31- 40 tahun	14	35%
> 41 tahun	24	60%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer, diolah (2024)

Gambar 4. 6 Usia Responden



Sumber : Data Primer, diolah (2024)

Berdasarkan gambar diatas, jumlah Responden dari 40 orang karyawan pada fungsi *Supply chain management* PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) menunjukkan bahwa responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 5%, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 35% dan responden yang berusia > 41 tahun sebanyak 60%, jadi karyawan pada PT Pertamina EP CEPU (PEPC) pada fungsi *Supply chain management* didominasi oleh karyawan yang berusia > 41 tahun yaitu sebanyak 24 orang.

### 3. Profil responden berdasarkan tingkat pendidikan.

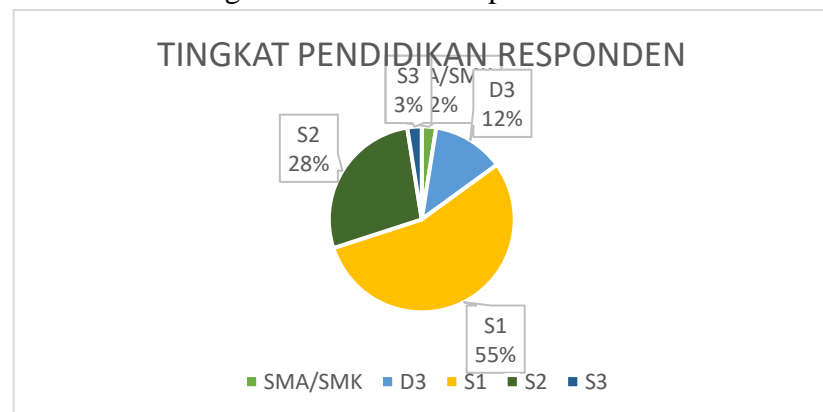
Dibawah ini terdapat tabel dan diagram yang mengilustrasikan responden berdasarkan tingkat pendidikan:

Tabel 4. 3 Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
SMA/SMK	1	3%
D3	5	13%
S1	22	55%
S2	11	28%
S3	1	3%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer, diolah (2024)

Gambar 4. 7 Tingkat Pendidikan Responden



Sumber : Data Primer, diolah (2024)

Berdasarkan gambar diatas, jumlah Responden dari 40 orang karyawan pada fungsi *Supply chain management* PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) menunjukkan bahwa karyawan memiliki pendidikan SMA/SMK adalah 2%, karyawan yang memiliki

tingkat pendidikan D3 sebanyak 12%, tingkat pendidikan S1 sebanyak 55%, tingkat pendidikan S2 sebanyak 28% dan untuk Tingkat Pendidikan S3 sebanyak 3%. Jadi karyawan pada PT Pertamina EP CEPU (PEPC) pada fungsi *Supply chain management didominasi* oleh karyawan yang memiliki tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 22 orang.

#### 4. Profil responden berdasarkan masa kerja.

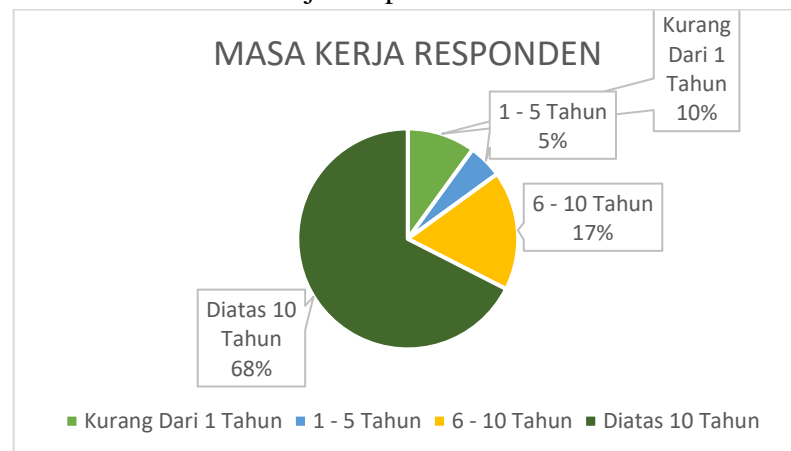
Dibawah ini terdapat tabel dan diagram yang mengilustrasikan responden berdasarkan masa kerja:

Tabel 4. 4 Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
Kurang Dari 1 Tahun	4	10%
1 - 5 Tahun	2	5%
6 - 10 Tahun	7	18%
Diatas 10 Tahun	27	68%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer, diolah (2024)

Gambar 4. 8 Masa Kerja Responden



Sumber : Data Primer, diolah (2024)

Dari gambar di atas, terlihat bahwa dari total 40 responden karyawan di PT Pertamina EP CEPU (PEPC) bagian fungsi Supply Chain Management, persentase karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun adalah 10%, 1-5 tahun adalah 5%, 6-10 tahun adalah 17%, dan lebih dari 10 tahun adalah 68%. Dengan demikian, mayoritas karyawan di PT Pertamina EP CEPU (PEPC) pada fungsi Supply Chain Management memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun, yang berjumlah 27 orang.



## 5. Profil responden berdasarkan status

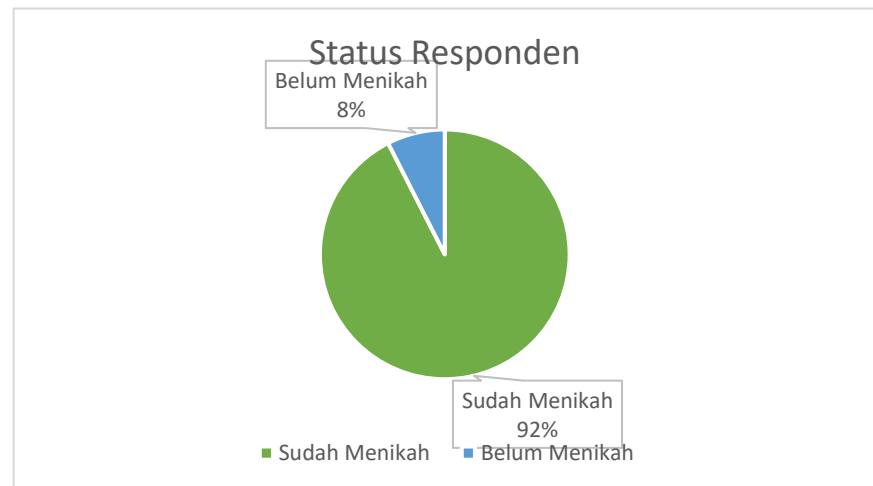
Dibawah ini terdapat tabel dan diagram yang mengilustrasikan responden berdasarkan status:

Tabel 4. 5 Status Responden

Tanggapan Responden		
Status	Responden	Persentase (%)
Sudah Menikah	37	92%
Belum Menikah	3	8%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer, diolah (2024)

Gambar 4. 9 Status Responden



Sumber : Data Primer, diolah (2024)

Berdasarkan gambar diatas, jumlah responden dari 40 orang karyawan pada fungsi *Supply chain management* PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) menunjukkan, bahwa 92% adalah karyawan berstatus sudah menikah dan 8% adalah karyawan berstatus belummenikah. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah mereka yang sudah menikah, dengan jumlah mencapai 37 orang atau sekitar 92%.

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Analisis Deskriptif

#### a. Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja

Untuk mengevaluasi tingkat stres kerja karyawan di PT Pertamina EP CEPU (PEPC) di bagian Supply Chain

Management, tanggapan dari 40 responden yang dihasilkan dari penyebaran kuesioner telah diproses dan disajikan dalam tabel di bawah ini:

### 1. Indikator Tuntutan Tugas

#### a) Saya Merasa tugas dan target dari perusahaan sangat menuntut.

Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Tugas Dan Target Dari Perusahaan Sangat Menuntut.

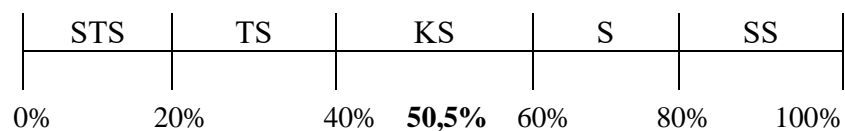
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	1	6	6	15%
Setuju	2	16	32	40%
Kurang Setuju	3	9	27	22,5%
Tidak Setuju	4	9	36	22,5%
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>40 Orang</b>	<b>101</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data kuesioner, diolah (2024)

Dari 40 responden, 6 orang sangat setuju, 16 orang setuju, 9 orang kurang setuju, 9 orang tidak setuju, dan tidak ada yang sangat tidak setuju.

Total tanggapan responden adalah 101, yang dihitung dengan menjumlahkan total skor dan kemudian dibagi dengan skor tertinggi, kemudian dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 & \text{Tanggapan Total Responden} \\
 & = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 & = \frac{101}{5 \times 40} \times 100\% = 50,5\%
 \end{aligned}$$



Jadi, persentase total tanggapan responden mencapai 50,5%, menandakan bahwa mayoritas responden "kurang setuju" dengan pernyataan tersebut..

**b. Jumlah tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada saya terlalu banyak.**

Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Tugas yang Diberikan Oleh Perusahaan Kepada Saya Terlalu Banyak

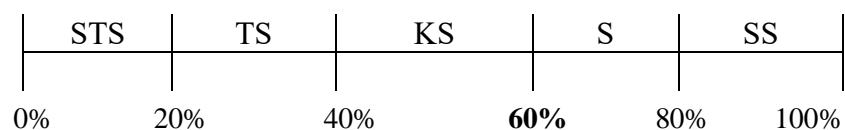
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	1	2	2	5%
Setuju	2	12	24	30%
Kurang Setuju	3	10	30	25%
Tidak Setuju	4	16	64	40%
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>40 Orang</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data kuesioner, diolah (2024)

Dari 40 responden, 2 orang sangat setuju, 12 orang setuju, 10 orang kurang setuju, 16 orang tidak setuju, dan tidak ada yang sangat tidak setuju. Ini menunjukkan distribusi tanggapan responden terhadap pertanyaan.

Total tanggapan responden diperoleh dari hasil penjumlahan total skor, yakni 120, kemudian dibagi dengan nilai skor tertinggi, lalu hasilnya dikalikan dengan jumlah responden.

$$\begin{aligned}
 & \text{Tanggapan Total Responden} \\
 & = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 & = \frac{120}{5 \times 40} \times 100\% = 60\%
 \end{aligned}$$



Oleh karena itu, hasil tanggapan dari responden sebesar 49% menunjukkan bahwa mayoritas responden "setuju" dengan pernyataan tersebut.

c. **Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan Cepat dan Akurat.**

Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai Saya Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Cepat dan Akurat

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	1	11	11	27,5%
Setuju	2	15	30	37,5%
Kurang Setuju	3	10	30	25%
Tidak Setuju	4	4	16	10%
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>40 Orang</b>	<b>87</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data kuesioner, diolah (2024)

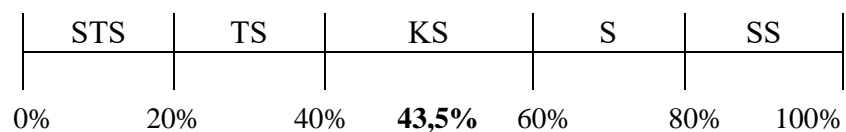
Dari 40 responden, 11 orang sangat setuju, 15 orang setuju, 10 orang kurang setuju, 4 orang tidak setuju, dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Ini merupakan ringkasan dari tanggapan responden terhadap pertanyaan yang diajukan.

Total tanggapan responden diperoleh dari hasil penjumlahan total skor, yakni 87, kemudian dibagi dengan nilai skor tertinggi, lalu hasilnya dikalikan dengan jumlah responden.

*Tanggapan Total Responden*

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{87}{5 \times 40} \times 100\% = 43,5\%$$



Oleh karena itu, hasil tanggapan dari responden sebesar 43,5% menunjukkan bahwa mayoritas responden "kurang setuju" dengan pernyataan tersebut.

## 2. Indikator Tuntutan Peran

### a) Saya memiliki pemahaman yang jelas terhadap deskripsi pekerjaan yang diberikan.

Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai Saya Dapat Memahami Dengan Jelas Deskripsi Pekerjaan Yang Diberikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	1	10	10	25%
Setuju	2	23	46	57,5%
Kurang Setuju	3	4	12	10%
Tidak Setuju	4	2	8	5%
Sangat Tidak Setuju	5	1	5	2,5%
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>81</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data kuesioner, diolah (2024)

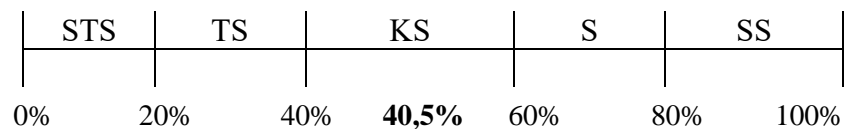
Hasil dari tanggapan 40 responden menunjukkan bahwa 10 responden menyatakan sangat setuju, 23 responden setuju, 4 responden kurang setuju, 2 responden tidak setuju, dan 1 responden sangat tidak setuju.

Total tanggapan responden diperoleh dari hasil penjumlahan total skor, yakni 81, kemudian dibagi dengan nilai skor tertinggi, lalu hasilnya dikalikan dengan jumlah responden.

Tanggapan Total Responden

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{81}{5 \times 40} \times 100\% = 40,5\%$$



Oleh karena itu, hasil tanggapan dari responden sebesar 40,5% menunjukkan bahwa mayoritas responden "kurang setuju" dengan pernyataan tersebut.

**b) Saya mengerjakan banyak tugas secara bersamaan dengan pekerjaan lainnya.**

Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai Saya Mengerjakan Banyak Tugas Secara Bersamaan Dengan Pekerjaan Lainnya.

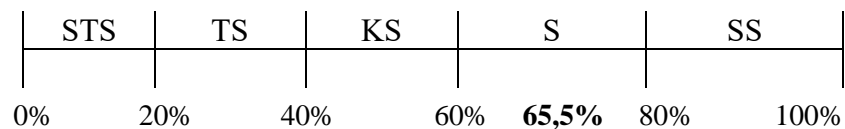
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	1	2	2	5%
Setuju	2	7	14	17,5%
Kurang Setuju	3	13	39	32,5%
Tidak Setuju	4	14	56	35%
Sangat Tidak Setuju	5	4	20	10%
<b>Jumlah</b>		<b>40 Orang</b>	<b>131</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data kuesioner, diolah (2024)

Hasil dari tanggapan 40 responden menunjukkan bahwa 2 responden menyatakan sangat setuju, 7 responden setuju, 13 responden kurang setuju, 14 responden tidak setuju, dan 4 responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Total tanggapan responden diperoleh dari hasil penjumlahan total skor, yakni 131, kemudian dibagi dengan nilai skor tertinggi, lalu hasilnya dikalikan dengan jumlah responden.

$$\begin{aligned}
 & \text{Tanggapan Total Responden} \\
 & = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 & = \frac{131}{5 \times 40} \times 100\% = 65,5\%
 \end{aligned}$$



Oleh karena itu, hasil tanggapan dari responden sebesar 65,5% menunjukkan bahwa mayoritas responden "setuju" dengan pernyataan tersebut.

### 3. Indikator Tuntutan Antar Pribadi

#### a) Saya mempertahankan komunikasi yang baik dengan rekan kerja.

Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai Saya Mempertahankan Komunikasi Yang Baik Dengan Rekan Kerja.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	1	17	17	42,5%
Setuju	2	23	46	57,5%
Kurang Setuju	3	0	0	0,0%
Tidak Setuju	4	0	0	0,0%
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0,0%
<b>Jumlah</b>		<b>40 Orang</b>	<b>63</b>	<b>100,0%</b>

Sumber : Data kuesioner, diolah (2024)

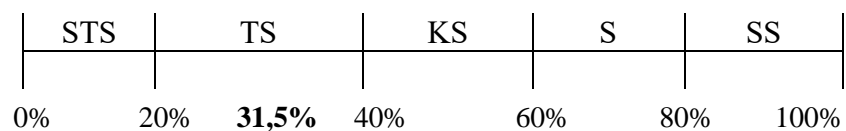
Dari hasil tanggapan 40 responden, disimpulkan bahwa 17 responden menyatakan sangat setuju, 23 responden setuju, 0 responden kurang setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Total tanggapan responden diperoleh dari hasil penjumlahan total skor, yakni 63, kemudian dibagi dengan nilai skor tertinggi, lalu hasilnya dikalikan dengan jumlah responden.

*Tanggapan Total Responden*

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{63}{5 \times 40} \times 100\% = 31,5\%$$



Oleh karena itu, hasil tanggapan dari responden sebesar 31,5% menunjukkan bahwa mayoritas responden "tidak setuju" dengan pernyataan tersebut.

**b) Saya merasa hubungan dengan rekan kerja terjalin baik dan bebas dari konflik.**

Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Hubungan Dengan Rekan Kerja Terjalin Baik Dan Bebas Dari Konflik.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	1	14	14	35,0%
Setuju	2	23	46	57,5%
Kurang Setuju	3	3	9	7,5%
Tidak Setuju	4	0	0	0,0%
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0,0%
<b>Jumlah</b>		<b>40 Orang</b>	<b>69</b>	<b>100,0%</b>

Sumber : Data kuesioner, diolah (2024)

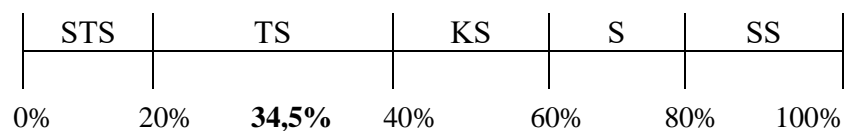
Hasil tanggapan dari 40 responden menunjukkan bahwa 14 responden menyatakan sangat setuju, 23 responden setuju, 3 responden kurang setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Total tanggapan responden diperoleh dari hasil penjumlahan total skor, yakni 69, kemudian dibagi dengan nilai skor tertinggi, lalu hasilnya dikalikan dengan jumlah responden.

*Tanggapan Total Responden*

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{69}{5 \times 40} \times 100\% = 34,5\%$$



Oleh karena itu, hasil tanggapan dari responden sebesar 34,5% menunjukkan bahwa mayoritas responden "tidak setuju" dengan pernyataan tersebut.



c) **Saya merasa kesuksesan seorang rekan kerja bisa menjadi pesaing pekerjaan.**

Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Kesuksesan Seorang Rekan Kerja Bisa Menjadi Pesaing Pekerjaan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	1	0	0	0%
Setuju	2	11	22	27,5%
Kurang Setuju	3	14	42	35%
Tidak Setuju	4	12	48	30%
Sangat Tidak Setuju	5	3	15	7,5%
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>127</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data kuesioner, diolah (2024)

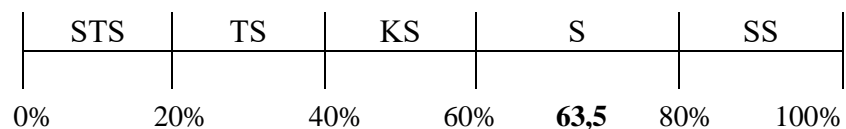
Dari hasil tanggapan 40 responden, dapat disimpulkan bahwa tidak ada responden yang menjawab sangat setuju, 11 responden menyatakan setuju, 14 responden kurang setuju, 12 responden tidak setuju, dan 3 responden sangat tidak setuju.

Total tanggapan responden diperoleh dari hasil penjumlahan total skor, yakni 127, kemudian dibagi dengan nilai skor tertinggi, lalu hasilnya dikalikan dengan jumlah responden.

Tanggapan Total Responden

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{127}{5 \times 40} \times 100\% = 63,5\%$$



Oleh karena itu, hasil tanggapan dari responden sebesar 63,5% menunjukkan bahwa mayoritas responden "setuju" dengan pernyataan tersebut.

#### 4. Indikator Struktur Organisasi

##### a) Tugas yang diberikan kepada saya didasarkan pada deskripsi pekerjaan.

Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Mengenai Tugas Yang Diberikan Kepada Saya Didasarkan Pada Deskripsi Pekerjaan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	1	7	7	17,5%
Setuju	2	21	42	52,5%
Kurang Setuju	3	9	27	22,5%
Tidak Setuju	4	2	8	5%
Sangat Tidak Setuju	5	1	5	2,5%
<b>Jumlah</b>		<b>40 Orang</b>	<b>89</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data kuesioner, diolah (2024)

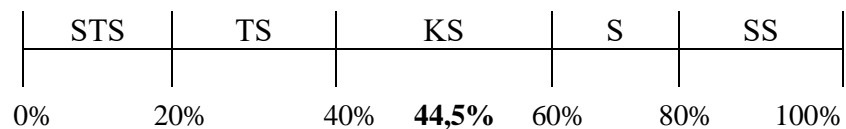
Dari hasil tanggapan 40 responden, disimpulkan bahwa 7 responden menyatakan sangat setuju, 21 responden setuju, 9 responden kurang setuju, 2 responden tidak setuju, dan 1 responden sangat tidak setuju.

Total tanggapan responden diperoleh dari hasil penjumlahan total skor, yakni 89, kemudian dibagi dengan nilai skor tertinggi, lalu hasilnya dikalikan dengan jumlah responden.

*Tanggapan Total Responden*

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{89}{5 \times 40} \times 100\% = 44,5\%$$



Oleh karena itu, hasil tanggapan dari responden sebesar 44,5% menunjukkan bahwa mayoritas responden "kurang setuju" dengan pernyataan tersebut.

b) **Tanggung jawab yang saya pegang sesuai dengan posisi jabatan saya.**

Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab Yang Saya Pegang Sesuai Dengan Posisi Jabatan Saya.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	1	9	9	22,5%
Setuju	2	19	38	47,5%
Kurang Setuju	3	10	30	25%
Tidak Setuju	4	1	4	2,5%
Sangat Tidak Setuju	5	1	5	2,5%
<b>Jumlah</b>		<b>40 Orang</b>	<b>86</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data kuesioner, diolah (2024)

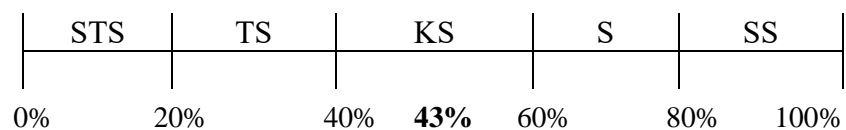
Hasil tanggapan dari 40 responden menunjukkan bahwa 9 orang sangat setuju, 19 orang setuju, 10 orang kurang setuju, 1 orang tidak setuju, dan 1 orang sangat tidak setuju.

Total tanggapan responden diperoleh dari hasil penjumlahan total skor, yakni 86, kemudian dibagi dengan nilai skor tertinggi, lalu hasilnya dikalikan dengan jumlah responden.

*Tanggapan Total Responden*

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{86}{5 \times 40} \times 100\% = 43\%$$



Oleh karena itu, hasil tanggapan dari responden sebesar 43% menunjukkan bahwa mayoritas responden "kurang setuju" dengan pernyataan tersebut.

c) **Saya merasa struktur organisasi yang jelas membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.**

Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Struktur Organisasi Yang Jelas Membuat Karyawan Merasa Nyaman Dalam Bekerja.

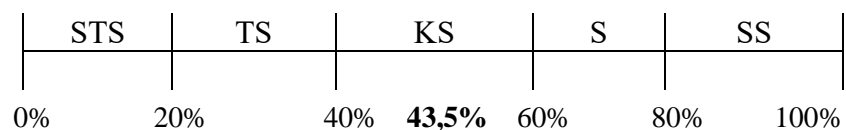
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	1	7	7	17,5%
Setuju	2	22	44	55%
Kurang Setuju	3	8	24	20%
Tidak Setuju	4	3	12	7,5%
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>87</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data kuesioner, diolah (2024)

Dari tanggapan 40 responden, dapat disimpulkan bahwa 7 orang sangat setuju, 22 orang setuju, 8 orang kurang setuju, 3 orang tidak setuju, dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

Total tanggapan responden diperoleh dari hasil penjumlahan total skor, yakni 87, kemudian dibagi dengan nilai skor tertinggi, lalu hasilnya dikalikan dengan jumlah responden.

$$\begin{aligned}
 & \text{Tanggapan Total Responden} \\
 & = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 & = \frac{87}{5 \times 40} \times 100\% = 43,5\%
 \end{aligned}$$



Oleh karena itu, hasil tanggapan dari responden sebesar 43,5% menunjukkan bahwa mayoritas responden "kurang setuju" dengan pernyataan tersebut.

## 5. Indikator Kepemimpinan

### a) Pemimpin memiliki kemampuan untuk memotivasi karyawan.

Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Memiliki Kemampuan Untuk Memotivasi Karyawan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	1	8	8	20%
Setuju	2	20	40	50%
Kurang Setuju	3	11	33	27,5%
Tidak Setuju	4	1	4	2,5%
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>85</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data kuesioner, diolah (2024)

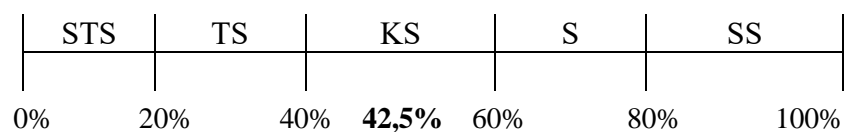
Dari tanggapan 40 responden, dapat disimpulkan bahwa 8 orang sangat setuju, 20 orang setuju, 11 orang kurang setuju, 1 orang tidak setuju, dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

Total tanggapan responden diperoleh dari hasil penjumlahan total skor, yakni 85, kemudian dibagi dengan nilai skor tertinggi, lalu hasilnya dikalikan dengan jumlah responden.

*Tanggapan Total Responden*

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{85}{5 \times 40} \times 100\% = 42,5\%$$



Oleh karena itu, hasil tanggapan dari responden sebesar 42,5% menunjukkan bahwa mayoritas responden "kurang setuju" dengan pernyataan tersebut.

**b) Pemimpin memiliki kemampuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.**

Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Memiliki Kemampuan Untuk Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Kondusif.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	1	6	6	15%
Setuju	2	29	58	72,5%
Kurang Setuju	3	3	9	7,5%
Tidak Setuju	4	2	8	5%
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>81</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data kuesioner, diolah (2024)

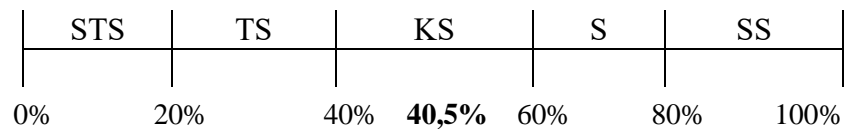
Dari tanggapan 40 responden, dapat disimpulkan bahwa 6 orang sangat setuju, 29 orang setuju, 3 orang kurang setuju, 2 orang tidak setuju, dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

Total tanggapan responden diperoleh dari hasil penjumlahan total skor, yakni 81, kemudian dibagi dengan nilai skor tertinggi, lalu hasilnya dikalikan dengan jumlah responden.

Tanggapan Total Responden

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{81}{5 \times 40} \times 100\% = 40,5\%$$



Oleh karena itu, hasil tanggapan dari responden sebesar 40,5% menunjukkan bahwa mayoritas responden "kurang setuju" dengan pernyataan tersebut.

c) **Pemimpin menunjukkan sikap yang adil dan bijaksana sehingga karyawan tidak mengalami stres.**

Tabel 4. 19 Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Menunjukkan Sikap Yang Adil Dan Bijaksana Sehingga Karyawan Tidak Mengalami Stres.

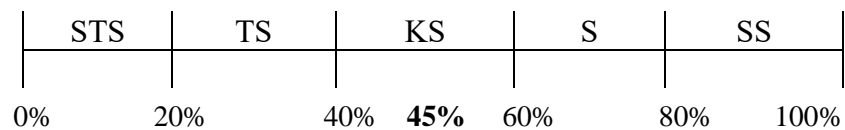
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	1	5	5	12,5%
Setuju	2	23	46	57,5%
Kurang Setuju	3	10	30	25%
Tidak Setuju	4	1	4	2,5%
Sangat Tidak Setuju	5	1	5	2,5%
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data kuesioner, diolah (2024)

Dari tanggapan 40 responden, dapat disimpulkan bahwa 5 orang sangat setuju, 23 orang setuju, 10 orang kurang setuju, 1 orang tidak setuju, dan 1 orang sangat tidak setuju.

Total tanggapan responden diperoleh dari hasil penjumlahan total skor, yakni 90, kemudian dibagi dengan nilai skor tertinggi, lalu hasilnya dikalikan dengan jumlah responden.

$$\begin{aligned}
 & \text{Tanggapan Total Responden} \\
 & = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 & = \frac{90}{5 \times 40} \times 100\% = 45\%
 \end{aligned}$$



Oleh karena itu, hasil tanggapan dari responden sebesar 45% menunjukkan bahwa mayoritas responden "kurang setuju" dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 20 Hasil Rekapitulasi Dan Rata – Rata Nilai anggapan Responden Variable Stres Kerja

No.	Pernyataan	Tanggapan Responden (%)	Rata-Rata Perindikator (%)
<b>A. Tuntutan Tugas</b>			
1.	Saya merasa Tugas dan target dari perusahaan sangat menuntut.	50,5%	51,3%
2.	Jumlah tugas yang diberikan kepada karyawan terlalu banyak	60%	
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan Cepat dan akurat.	43,5%	
<b>B. Tuntutan Peran</b>			
4.	Saya memiliki pemahaman yang jelas terhadap deskripsi pekerjaan yang diberikan.	40,5%	53%
5.	Saya mengerjakan banyak tugas secara bersamaan dengan pekerjaan lainnya.	65,5%	
<b>C. Tuntutan Antar Pribadi</b>			
6.	Saya mempertahankan komunikasi yang baik dengan rekan kerja.	31,5%	43,16%
7.	Saya merasa hubungan dengan rekan kerja terjalin baik dan bebas dari konflik.	34,5%	
8.	Saya merasa kesuksesan seorang rekan kerja bisa menjadi pesaing pekerjaan.	63,5%	
<b>D. Struktur Organisasi</b>			



9.	Tugas yang diberikan kepada saya didasarkan pada deskripsi pekerjaan.	44,5%	43,6%
10.	Tanggung jawab yang saya pegang sesuai dengan posisi jabatan saya.	43%	
11.	Saya merasa struktur organisasi yang jelas membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.	43,5%	
<b>E. Kepemimpinan</b>			
12.	Pemimpin memiliki kemampuan untuk memotivasi karyawan.	42,5%	42,6%
13.	Pemimpin memiliki kemampuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.	40,5%	
14.	Pemimpin menunjukkan sikap yang adil dan bijaksana sehingga karyawan tidak mengalami stres.	45%	
<b>Rata – Rata</b>			46,73%

Berdasarkan tabel 4.20 hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden variabel stres kerja pada PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) menunjukkan hasil rata-rata dari 5 (lima) indikator yang digambarkan ke dalam pernyataan dengan melibatkan 40 orang responden didapat nilai rata-rata sebesar 46,73% dimana rata-rata tersebut ada pada interval (40%-60%) yang artinya berada pada kategori “cukup baik”. Indikator yang memiliki nilai tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator tuntutan peran dengan persentase 53%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada indikator kepemimpinan dengan persentase 42,6%.

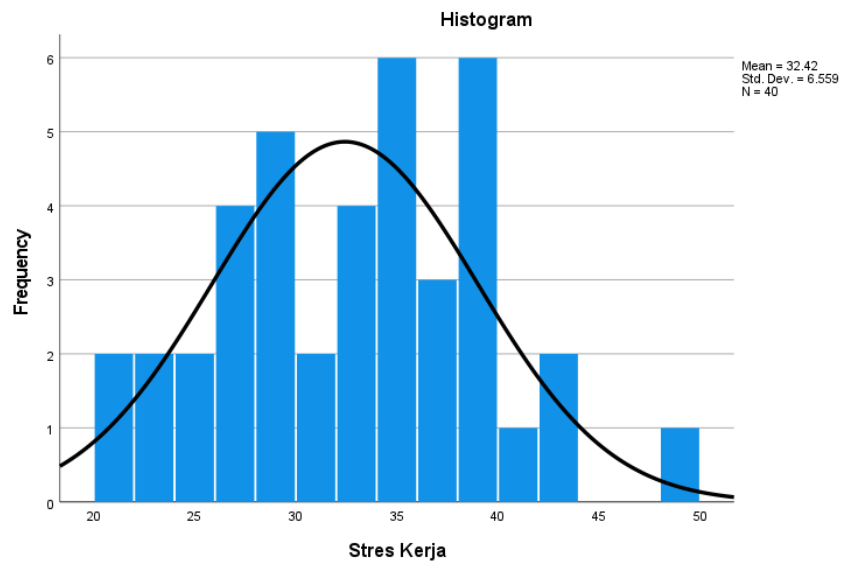
Untuk sub indikator yang memiliki nilai tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-5 dengan pernyataan “Saya mengerjakan banyak tugas secara bersamaan dengan pekerjaan lainnya.” dengan persentase sebesar 65,5%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada butir pernyataan ke-6 dengan pernyataan “Saya mempertahankan komunikasi yang baik dengan rekan kerja.” dengan persentase 31,5%.

Tabel 4. 21 Hasil Statistik Variabel Stres Kerja

<b>Statistics</b>		
Stres Kerja		
N	Valid	40
	Missing	0
Mean		32.42
Std. Error of Mean		1.037
Median		33.00
Mode		33 <sup>a</sup>
Std. Deviation		6.559
Variance		43.020
Range		27
Minimum		21
Maximum		48
Sum		1297

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Berdasarkan table 4.21 menunjukkan bahwa rata-rata stress kerja karyawan berdasarkan pernyataan yang dapat dijawab rata-ratanya adalah sebesar 32.42 dengan range 27 dari total skor 1297. Hasil distribusi frekuensi yang digambarkan dalam bentuk histogram seperti berikut:



Sumber: Data Primer, diolah 2024  
Gambar 4. 10 Histogram Variabel Stres Kerja

Untuk mengetahui bagaimana stress kerja pada PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4, maka untuk mngetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

*Skor Teoritis*

$$= \frac{\text{Skor Terendah (Jumlah Pertanyaan)} + \text{Skor Tertinggi (Jumlah pertanyaan)}}{2}$$

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{1(14) + 5(14)}{2} = 49$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 32,42 dan skor rata-rata teoritis sebesar 49, skor rata-rata empirik lebih kecil dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai  $32,42 < 49$ .

#### **b. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan**

Untuk mengetahui sejauh mana Kinerja karyawan pada PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) fungsi *Supply chain management*, maka dibawah ini merupakan tanggapan responden hasil dari penyebaran kuesioner dengan melibatkan 40 responden. Hasil tanggapan diolah kemudian disajikan pada tabel dibawah ini:

## 1. Indikator Kualitas Kerja

### a) Tugas yang diberikan, terselesaikan tidak memerlukan revisi atau perbaikan.

Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Mengenai Tugas Yang Diberikan, Terselesaikan Tidak Memerlukan Revisi Atau Perbaikan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	0	0	0%
Sering	4	13	52	33%
Kadang-Kadang	3	12	36	30%
Pernah	2	12	24	30%
Tidak Pernah	1	3	3	8%
<b>Jumlah</b>		<b>40 Orang</b>	<b>115</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data kuesioner, diolah (2024)

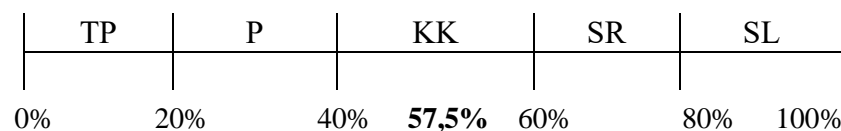
Berdasarkan hasil jawaban dari 40 responden dapat disimpulkan bahwa tidak ada responden yang menjawab selalu, responden yang menjawab sering sebanyak 13 orang, sebanyak 12 orang, pernah sebanyak 12 orang dan tidak pernah sebanyak 3 orang.

Total tanggapan responden diperoleh dari hasil penjumlahan total skor, yakni 115 kemudian dibagi dengan nilai skor tertinggi, lalu hasilnya dikalikan dengan jumlah responden.

*Tanggapan Total Responden*

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{115}{5 \times 40} \times 100\% = 57,5\%$$



Oleh karena itu, hasil tanggapan dari responden sebesar 57,5% menunjukkan bahwa mayoritas responden "kadang-kadang" dengan pernyataan tersebut.

**b) Karyawan bekerja dengan tingkat akurasi yang tinggi. akurasi yang tinggi.**

Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Bekerja Dengan Tingkat Akurasi Yang Tinggi.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	7	35	18%
Sering	4	30	120	75%
Kadang-Kadang	3	2	6	5%
Pernah	2	1	2	3%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>40 Orang</b>	<b>163</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data kuesioner, diolah (2024)

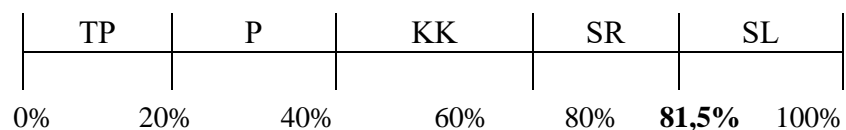
Berdasarkan hasil jawaban dari 40 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 7 orang, sering sebanyak 30 orang, kadang-kadang sebanyak 2 orang, pernah sebanyak 1 orang dan tidak ada yang menjawab tidak pernah.

Total tanggapan responden diperoleh dari hasil penjumlahan total skor, yakni 163 kemudian dibagi dengan nilai skor tertinggi, lalu hasilnya dikalikan dengan jumlah responden.

*Tanggapan Total Responden*

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{163}{5 \times 40} \times 100\% = 81,5\%$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 81,5% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

c) **Karyawan responsif terhadap tugas-tugas baru.**

Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Responsif Terhadap Tugas-Tugas Baru

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	10	50	25%
Sering	4	26	104	65%
Kadang-Kadang	3	3	9	8%
Pernah	2	1	2	3%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>40 Orang</b>	<b>165</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data kuesioner, diolah (2024)

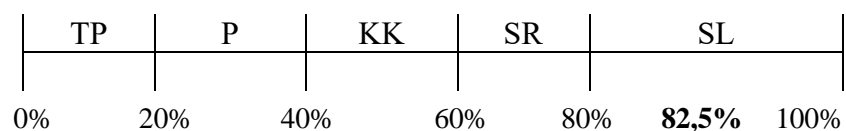
Berdasarkan hasil jawaban dari 40 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 10 orang, sering sebanyak 26 orang, kadang-kadang sebanyak 3 orang, pernah sebanyak 1 orang dan tidak ada yang menjawab sangat tidak pernah.

Total tanggapan responden diperoleh dari hasil penjumlahan total skor, yakni 165 kemudian dibagi dengan nilai skor tertinggi, lalu hasilnya dikalikan dengan jumlah responden.

*Tanggapan Total Responden*

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{165}{5 \times 40} \times 100\% = 82,5\%$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 82,5% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

## 2. Indikator Kuantitas Kerja

### a) Karyawan tidak mampu mencapai standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Tidak Mampu Mencapai Standar Kualitas Kerja Yang Telah Ditetapkan Oleh Perusahaan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	1	5	3%
Sering	4	3	12	8%
Kadang-Kadang	3	11	33	28%
Pernah	2	23	46	58%
Tidak Pernah	1	2	2	5%
<b>Jumlah</b>		<b>40 Orang</b>	<b>98</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data kuesioner, diolah (2024)

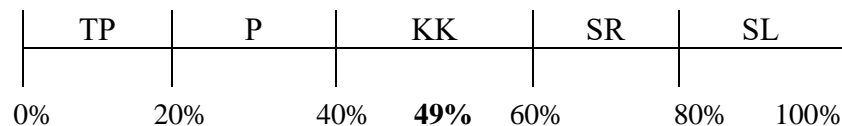
Berdasarkan hasil jawaban dari 40 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 1 orang, sering sebanyak 3 orang, kadang-kadang sebanyak 11 orang, pernah sebanyak 23 orang dan sangat tidak pernah sebanyak 2 orang.

Total tanggapan responden diperoleh dari hasil penjumlahan total skor, yakni 98 kemudian dibagi dengan nilai skor tertinggi, lalu hasilnya dikalikan dengan jumlah responden.

Tanggapan Total Responden

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{98}{5 \times 40} \times 100\% = 49\%$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 49% yang menunjukkan bahwa responden “kadang-kadang” dengan pernyataan tersebut.

**b) Karyawan mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan maksimal.**

Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Mencapai Target Yang Telah Ditetapkan Oleh Perusahaan Dengan Maksimal.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	9	45	23%
Sering	4	28	112	70%
Kadang-Kadang	3	2	6	5%
Pernah	2	1	2	3%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>40 Orang</b>	<b>165</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data kuesioner, diolah (2024)

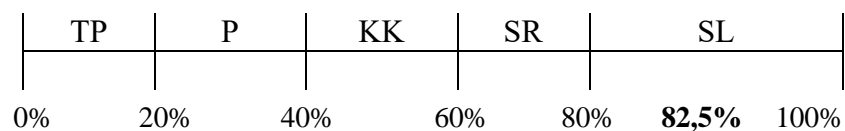
Berdasarkan hasil jawaban dari 40 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 9 orang, sering sebanyak 28 orang, kadang-kadang sebanyak 2 orang, pernah sebanyak 1 orang dan tidak ada yang menjawab sangat tidak pernah.

Total tanggapan responden diperoleh dari hasil penjumlahan total skor, yakni 165 kemudian dibagi dengan nilai skor tertinggi, lalu hasilnya dikalikan dengan jumlah responden.

*Tanggapan Total Responden*

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{165}{5 \times 40} \times 100\% = 82,5\%$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 82,5% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.



c) **Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.**

Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	10	50	25%
Sering	4	28	112	70%
Kadang-Kadang	3	2	6	5%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>40 Orang</b>	<b>168</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data kuesioner, diolah (2024)

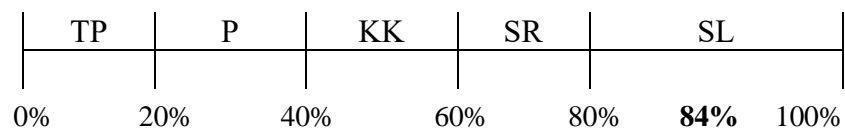
Berdasarkan hasil jawaban dari 40 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 10 orang, sering sebanyak 28 orang, kadang-kadang sebanyak 2 orang, tidak ada yang menjawab pernah dan tidak pernah.

Total tanggapan responden diperoleh dari hasil penjumlahan total skor, yakni 168 kemudian dibagi dengan nilai skor tertinggi, lalu hasilnya dikalikan dengan jumlah responden.

*Tanggapan Total Responden*

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{168}{5 \times 40} \times 100\% = 84\%$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 84% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

### 3. Indikator Tanggung Jawab

#### a) Karyawan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan Yang Dilakukan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	11	55	28%
Sering	4	29	116	73%
Kadang-Kadang	3	0	0	0%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>40 Orang</b>	<b>171</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data kuesioner, diolah (2024)

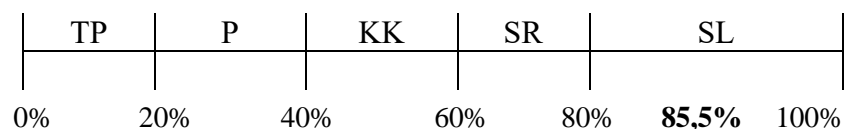
Berdasarkan hasil jawaban dari 40 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 11 orang, sering sebanyak 29 orang, kadang-kadang sebanyak 0 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 0 orang dan sangat tidak pernah sebanyak 0 orang.

Total tanggapan responden diperoleh dari hasil penjumlahan total skor, yakni 171 kemudian dibagi dengan nilai skor tertinggi, lalu hasilnya dikalikan dengan jumlah responden.

Tanggapan Total Responden

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{171}{5 \times 40} \times 100\% = 85,5\%$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 85,5% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

- b) **Karyawan memiliki kemampuan untuk bekerja secara efisien, sesuai waktu, dan menyelesaikan tugas dengan baik.**

Tabel 4. 29 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Kemampuan Untuk Bekerja Secara Efisien, Sesuai Waktu, Dan Menyelesaikan Tugas Dengan Baik.

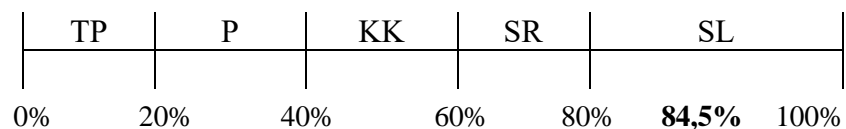
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	10	50	25%
Sering	4	29	116	73%
Kadang-Kadang	3	1	3	3%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>40 Orang</b>	<b>169</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data kuesioner, diolah (2024)

Berdasarkan hasil jawaban dari 40 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 10 orang, sering sebanyak 29 orang, kadang-kadang sebanyak 1 orang, tidak ada yang menjawab pernah dan tidak pernah.

Total tanggapan responden diperoleh dari hasil penjumlahan total skor, yakni 169 kemudian dibagi dengan nilai skor tertinggi, lalu hasilnya dikalikan dengan jumlah responden.

$$\begin{aligned}
 & \text{Tanggapan Total Responden} \\
 & = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 & = \frac{169}{5 \times 40} \times 100\% = 84,5\%
 \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan adalah 84,5% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

- c) **Karyawan konsisten dalam mematuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.selalu bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.**

Tabel 4. 30 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Konsisten Dalam Mematuhi Standar Yang Telah Ditetapkan Oleh Perusahaan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	12	60	30%
Sering	4	27	108	68%
Kadang-Kadang	3	1	3	3%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>40 Orang</b>	<b>171</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data kuesioner, diolah (2024)

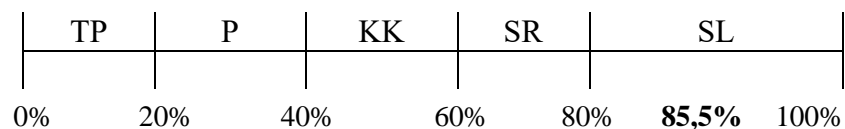
Berdasarkan hasil jawaban dari 40 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 12 orang, sering sebanyak 27 orang, kadang-kadang sebanyak 1 orang, tidak ada yang menjawab pernah dan tidak pernah.

Total tanggapan responden diperoleh dari hasil penjumlahan total skor, yakni 171 kemudian dibagi dengan nilai skor tertinggi, lalu hasilnya dikalikan dengan jumlah responden.

Tanggapan Total Responden

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{171}{5 \times 40} \times 100\% = 85,5\%$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 85,5% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

d) **Karyawan bersedia menerima konsekuensi atas tindakan yang diambil.**

Tabel 4. 31 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Bersedia Menerima Konsekuensi Atas Tindakan Yang Diambil.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	9	45	23%
Sering	4	28	112	70%
Kadang-Kadang	3	3	9	8%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>40 Orang</b>	<b>166</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data kuesioner, diolah (2024)

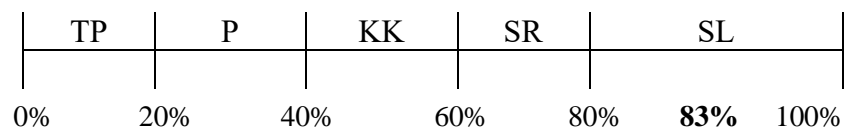
Berdasarkan hasil jawaban dari 40 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 9 orang, sering sebanyak 28 orang, kadang-kadang sebanyak 3 orang, tidak ada yang menjawab pernah dan tidak pernah.

Total tanggapan responden diperoleh dari hasil penjumlahan total skor, yakni 166 kemudian dibagi dengan nilai skor tertinggi, lalu hasilnya dikalikan dengan jumlah responden.

*Tanggapan Total Responden*

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{166}{5 \times 40} \times 100\% = 83\%$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 83% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

#### 4. Indikator Efektivitas

##### a) Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat.

Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Lebih Cepat.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	8	40	20%
Sering	4	30	120	75%
Kadang-Kadang	3	2	6	5%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>40 Orang</b>	<b>166</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data kuesioner, diolah (2024)

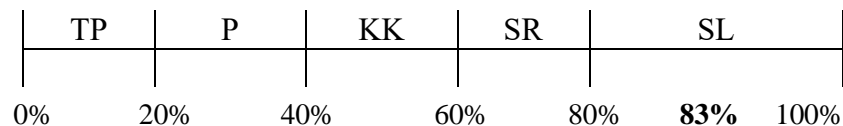
Berdasarkan hasil jawaban dari 40 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 8 orang, sering sebanyak 30 orang, kadang-kadang sebanyak 2 orang, tidak ada yang menjawab pernah dan tidak pernah.

Total tanggapan responden diperoleh dari hasil penjumlahan total skor, yakni 166 kemudian dibagi dengan nilai skor tertinggi, lalu hasilnya dikalikan dengan jumlah responden.

*Tanggapan Total Responden*

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{166}{5 \times 40} \times 100\% = 83\%$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 83% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

b) **Karyawan mampu memanfaatkan waktu secara efisien dan produktif.**

Tabel 4. 33 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Memanfaatkan Waktu Secara Efisien Dan Produktif.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	11	55	28%
Sering	4	24	96	60%
Kadang-Kadang	3	5	15	13%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>40 Orang</b>	<b>166</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data kuesioner, diolah (2024)

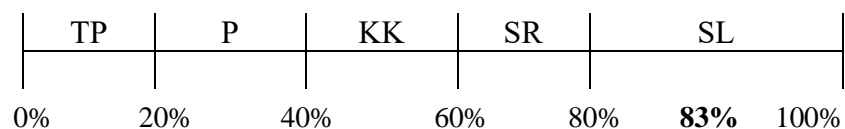
Berdasarkan hasil jawaban dari 40 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 11 orang, sering sebanyak 24 orang, menjawab kadang-kadang sebanyak 5 orang, tidak ada yang menjawab pernah dan tidak pernah.

Total tanggapan responden diperoleh dari hasil penjumlahan total skor, yakni 166 kemudian dibagi dengan nilai skor tertinggi, lalu hasilnya dikalikan dengan jumlah responden.

*Tanggapan Total Responden*

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{166}{5 \times 40} \times 100\% = 83\%$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 83% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

## 5. Indikator Kebutuhan Pengawasan

- a) **Karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.**

Tabel 4. 34 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

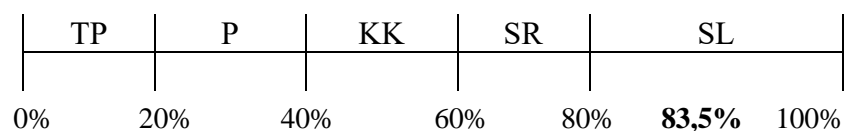
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	11	55	28%
Sering	4	25	100	63%
Kadang-Kadang	3	4	12	10%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>40 Orang</b>	<b>167</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data kuesioner, diolah (2024)

Berdasarkan hasil jawaban dari 40 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 11 orang, sering sebanyak 25 orang, kadang-kadang sebanyak 4 orang, tidak ada yang menjawab pernah dan tidak pernah.

Total tanggapan responden diperoleh dari hasil penjumlahan total skor, yakni 167 kemudian dibagi dengan nilai skor tertinggi, lalu hasilnya dikalikan dengan jumlah responden.

$$\begin{aligned}
 & \text{Tanggapan Total Responden} \\
 & = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 & = \frac{167}{5 \times 40} \times 100\% = 83,5\%
 \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden 83,5% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.



**b) Karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan tanpa bantuan.**

Tabel 4. 35 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Kemampuan Untuk Menyelesaikan Tugas Pekerjaan Tanpa Bantuan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	10	50	25%
Sering	4	26	104	65%
Kadang-Kadang	3	4	12	10%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>40 Orang</b>	<b>166</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data kuesioner, diolah (2024)

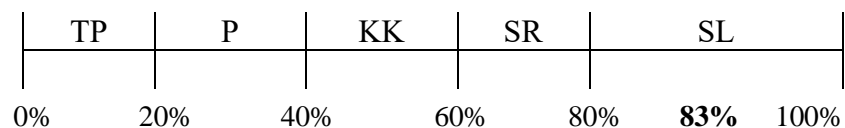
Berdasarkan hasil jawaban dari 40 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 10 orang, sering sebanyak 26 orang, kadang-kadang sebanyak 4 orang, tidak ada yang menjawab pernah dan tidak pernah.

Total tanggapan responden diperoleh dari hasil penjumlahan total skor, yakni 166 kemudian dibagi dengan nilai skor tertinggi, lalu hasilnya dikalikan dengan jumlah responden.

*Tanggapan Total Responden*

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{166}{5 \times 40} \times 100\% = 83\%$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 83% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 36 Hasil Rekapitulasi Dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variable Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Tanggapan Responden (%)	Rata-Rata Perindikator (%)
<b>A. Kualitas Kerja</b>			
1.	Tugas yang diberikan, terselesaikan tidak memerlukan revisi atau perbaikan.	57,50%	73,83%
2.	Karyawan bekerja dengan tingkat akurasi yang tinggi.	81,50%	
3.	aryawan responsif terhadap tugas-tugas baru.	82,50%	
<b>B. Kuantitas Kerja</b>			
4.	Karyawan tidak mampu mencapai standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	49%	72%
5.	Karyawan mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan maksimal.	82,50%	
6.	Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	84%	
<b>C. Tangung Jawab</b>			
7.	Karyawan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.	85,50%	84,63%
8.	Karyawan memiliki kemampuan untuk bekerja secara efisien, sesuai waktu, dan menyelesaikan tugas dengan baik.	84,50%	

9.	Karyawan konsisten dalam mematuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	85,50%	
10.	Karyawan bersedia menerima konsekuensi atas tindakan yang diambil.	83%	
<b>D. Efektivitas</b>			
11.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat.	83%	83%
12.	Karyawan mampu memanfaatkan waktu secara efisien dan produktif.	83%	
<b>E. Kebutuhan Pegawai</b>			
13.	Karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan..	83,50%	83,25%
14.	Karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan tanpa bantuan.	83%	
<b>Rata -Rata</b>			79,31%

Berdasarkan tabel 4.35 hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden variabel kinerja karyawan pada PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) menunjukkan hasil rata-rata dari 5 (lima) indikator yang digambarkan ke dalam pernyataan dengan melibatkan 40 orang responden didapat nilai rata-rata sebesar 79,31% dimana rata-rata tersebut ada pada interval (60%-80%) yang artinya berada pada kategori “baik”. Indikator yang memiliki nilai tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator tanggung jawab dengan persentase 84,63%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada indikator kuantitas kerja dengan persentase 72%.

Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator tuntutan peran yaitu sebesar 82,25% dengan pernyataan “Saya memiliki pemahaman yang jelas terhadap deskripsi pekerjaan yang diberikan.” Dan “Saya mengerjakan banyak tugas secara bersamaan dengan pekerjaan lainnya.”

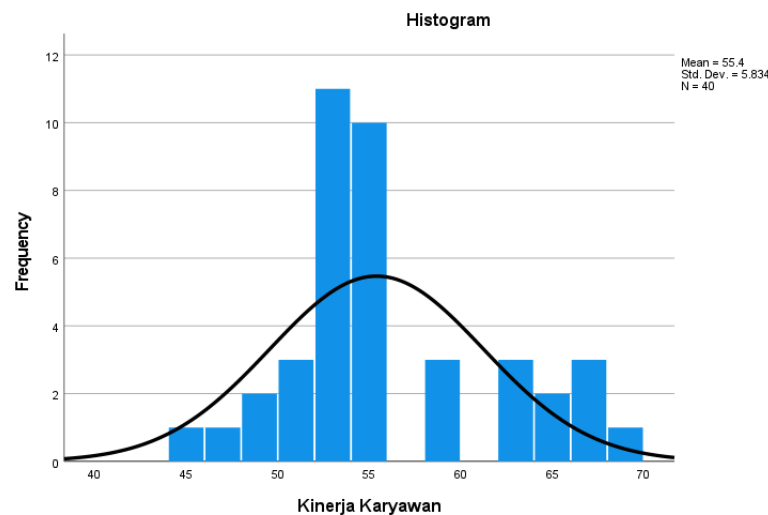
Untuk sub indikator yang memiliki nilai tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-7 dengan pernyataan “Karyawan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.” dan butir pernyataan ke-9 dengan pernyataan “Karyawan konsisten dalam mematuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.” dengan persentase masing-masing sebesar 85,50%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada butir pernyataan ke-4 dengan pernyataan “Karyawan tidak mampu mencapai standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.” dengan persentase 49%.

Tabel 4. 37 Hasil Statistik Variabel Kinerja Karyawan

Statistics		
Kinerja Karyawan		
N	Valid	40
	Missing	0
Mean		55.40
Std. Error of Mean		.923
Median		54.00
Mode		52 <sup>a</sup>
Std. Deviation		5.834
Variance		34.041
Range		24
Minimum		45
Maximum		69
Sum		2216

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Table 4.37 menunjukkan bahwa rata-rata kinerja karyawan berdasarkan pernyataan yang dapat dijawab rata-ratanya adalah sebesar 55,40 dengan range 24 dari total skor 2216. Hasil distribusi frekuensi yang digambarkan dalam bentuk histogram seperti berikut:



*Sumber: Data Primer, diolah 2024*

Gambar 4. 11 Histogram Variabel Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

*Skor Teoritis*

$$= \frac{\text{Skor Terendah (Jumlah Pertanyaan)} + \text{Skor Tertinggi (Jumlah pertanyaan)}}{2}$$

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{1(14) + 5(14)}{2} = 49$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 55,40 dan skor rata-rata teoritis sebesar 49, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai  $55,40 > 49$ .

### 4.3 Analisis Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4 Fungsi *Supply chain management*

#### 4.3.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Mengacu pada Suyono (2018), regresi sederhana merujuk pada sebuah model probalistik yang menjelaskan hubungan linear antara dua variabel, di mana satu variabel dinilai mempengaruhi yang lainnya. Variabel yang berpengaruh disebut sebagai variabel independen (bebas), sementara variabel yang disebabkan disebut variabel dependen (terikat). Setelah penulis menyelenggarakan uji regresi dengan memanfaatkan SPSS versi 27, sehingga hasil yang bisa di lihat pada tabel dibawah:

Tabel 4. 38 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	72.423	3.852		18.802	.000
Stres Kerja	-.525	.116	-.590	-4.507	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, diolah (2024)

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

- Y : Nilai taksiran untuk kinerja  
 X : Nilai stres kerja  
 a : Konstanta bilamana  $x = 0$   
 b : Koefisien regresi

Berdasarkan tabel di atas, dengan menggunakan SPSS 27, maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 72,423 + (-0,525)X$$

Dari angka – angka tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta yakni sejumlah 72,423, yang artinya jika stres kerja nilainya adalah 0 maka kinerja karyawan nilainya yaitu sebesar 72,423.
2. Nilai koefisien regresi yakni sejumlah -0,525, artinya jika stres kerja mengalami kenaikan sebesar 1 maka kinerja karyawan pun akan mengalami kenaikan sebesar -0,525.

#### 4.3.2 Analisis Uji Koefisien Determinasi $R_{square}$

Koefisien determinasi adalah ukuran sampai mana efektif model dalam menjelaskan variasi variabel dependen, dinyatakan dalam rentang antara nol dan satu ( $0 < R_{square} < 1$ ). Semakin kecil nilainya, semakin terbatas kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terkait. Sebaliknya, nilai mendekati satu mencerminkan jika variabel independen menyediakan sebagian besar informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen yang diteliti (Ghozali, 2018).

Tabel 4. 39 Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi  $R_{Square}$ 

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.590 <sup>a</sup>	.348	.331	4.772

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Sumber : Data Primer, diolah (2024)

$$KD = r^2 \times 100$$

$$KD = 0,590 \times 100 \%$$

$$KD = 0,348$$

Keterangan:

KD : Koefisien determinasi

$r^2$  : Koefisien korelasi

Berdasarkan data dalam tabel di atas, didapati jika nilai koefisien determinasi atau  $R_{Square}$  sebesar 0,348 atau 34,8%. Hal terkait menandakan jika faktor stres kerja (X) secara signifikan menjelaskan sekitar 34,8% dari variasi dalam kinerja karyawan (Y), sementara sekitar 65,2% sisanya disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian yang dijalankan. Temuan ini mengindikasikan jika tersedia faktor-faktor lain yang juga berperan dalam menentukan kinerja karyawan, selain dari stres kerja yang sudah dipertimbangkan dalam penelitian yang dijalankan. Berdasarkan tabel di atas besarnya nilai koefisien determinasi atau sejumlah 0,348 atau 34,8%.

Tabel 4. 40 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	462.403	1	462.403	20.309	.000 <sup>b</sup>
	Residual	865.197	38	22.768		
	Total	1327.600	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Sumber : Data Primer, diolah (2024)

Koefisien tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel stres kerja dan kinerja karyawan. Artinya, ketika tingkat stres kerja meningkat, kinerja karyawan juga cenderung meningkat. Selain itu, dengan nilai F hitung sebesar 20,309 dan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Ini juga mengindikasikan bahwa hipotesis yang menyatakan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

### 4.3.3 Analisis Uji Signifikansi Hipotesis Koefisien Regresi

Mengacu pada Sugiyono (2018), uji signifikansi bertujuan untuk menentukan apakah pengaruh yang diamati secara signifikan mewakili seluruh populasi.

Mencari (tabel t) memanfaatkan  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan (df = n-2), Lalu nilai  $t_{hitung}$  daripada  $t_{tabel}$  dengan memanfaatkan uji satu arah sehingga kriteria hasil pengujiannya adalah:

1. jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  , sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak tersedia pengaruh antara mstres kerja dengan kinerja karyawan.
2. jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya tersedia pengaruh antara stres kerja dengan kinerja karyawan.



Tabel 4. 41 Hasil Uji Signifikansi Hipotesis Koefisien Regresi

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	72.423	3.852		18.802	.000
Stres Kerja	-.525	.116	-.590	-4.507	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, diolah (2024)

Rumus mencari nilai  $t_{tabel}$  adalah, sebagai berikut :

$$t_n = \frac{a}{2}; n - k - 1$$

$$t_n = \frac{5\%}{2}; 40 - 2 - 1$$

$$= 0,025 ; 37$$

$$= 2,026 \text{ (Dapat dilihat pada } t_{tabel}\text{)}$$

Keterangan:

$t_n$  : Nilai t hitung

n : Banyaknya sampel

k : Banyaknya jumlah variabel

Kemudian dicari pada distribusi nilai  $t_{tabel}$  maka ditemukan nilai sebesar 2,026. Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan:

1. Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel *coefficients* diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk Variabel Stres Kerja diperoleh nilai = - 4,507 (tanda negatif menunjukkan arah, sedangkan untuk nilai dibaca positif)

Berdasarkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $4,507 > 2,026$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Stres kerja sebagai variabel (X) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan yaitu variabel (Y), artinya terdapat pengaruh negatif antara stress kerja dengan kinerja karyawan.

#### **4.4 Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian**

Berdasarkan analisis penelitian yang telah dilakukan, kemudian dilakukan pembahasan dari pengaruh stres kerja dengan kinerja karyawan di PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4 Fungsi *Supply chain management*, pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah seluruh karyawan di PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4 Fungsi *Supply chain management* yaitu sebanyak 40 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kemudian kuesioner tersebut di uji datanya menggunakan uji validitas dan realibitas. Kemudian menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan keadaan variabel stres kerja dan kinerja karyawan pada PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4 Fungsi *Supply chain management*, pada penelitian ini pula menggunakan analisis regresi linear sederhana, analisis Uji Koefisien Determinasi  $R_{square}$ , dan analisis uji signifikansi hipotesis koefisien regresi untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel-variabel tersebut.

##### **4.4.1 Stres Kerja pada PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4 Fungsi *Supply chain management***

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel stres kerja diperoleh rata-rata tanggapan responden variabel stres kerja di PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4 Fungsi *Supply chain management* sebesar 46,73% dimana rata-rata tersebut ada pada interval (40%-60%) dan berada pada kategori cukup baik. Indikator yang memiliki nilai tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator tuntutan peran dengan persentase 53%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada indikator kepemimpinan dengan persentase 42,6%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-5 dengan pernyataan “Saya mengerjakan banyak tugas secara bersamaan dengan pekerjaan lainnya.” dengan persentase sebesar 65,5%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada butir pernyataan ke-6 dengan pernyataan “Saya mempertahankan komunikasi yang baik dengan rekan kerja.” dengan persentase 31,5%.

##### **4.4.2 Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4 Fungsi *Supply chain management***

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan rata-rata tanggapan responden variabel kinerja karyawan di PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4 Fungsi *Supply chain management* menunjukkan hasil nilai rata-rata sebesar 79,31% dimana rata-rata tersebut ada pada interval (60%-80%) dan berada pada kategori baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada

indikator tanggung jawab yaitu sebesar 84,63%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah tanggapan responden terdapat pada indikator kuantitas kerja yaitu sebesar 72% . Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada pernyataan butir 7 “Karyawan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.” Dan butir 9 “ Karyawan konsisten dalam mematuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.” dengan presentase masing-masing sebesar 85,50%, sedangkan sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan terendah terdapat pada pernyataan butir 4 ” Karyawan tidak mampu mencapai standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.” dengan presentase sebesar 49%.

#### **4.4.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4 Fungsi *Supply chain management***

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini dibuktikan bahwa nilai signifikansi dari tabel coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun Hubungan Fungsional pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah  $Y = 72,423 + (-0,525) X$  yg artinya stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi  $r = (-0,525)$  dan koefisien determinasi  $R^2 = 0,348$  yang artinya Besarnya nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu stres kerja (X) mampu menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 34,8%, sedangkan sisanya sebesar 65,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini . Berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,507 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  yakni 2,026 atau nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $4,507 > 2,026$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga hasil ini menunjukkan bahwa Stres kerja sebagai variabel (X) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan yaitu variabel (Y).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan rata-rata tanggapan responden variabel stres kerja di PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4 Fungsi *Supply chain management* sebesar 46,73% dimana rata-rata tersebut ada pada interval (40%-60%) dan berada pada kategori cukup baik. Indikator yang memiliki nilai tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator tuntutan peran dengan persentase 53%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada indikator kepemimpinan dengan persentase 42,6%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-5 dengan pernyataan “Saya mengerjakan banyak

tugas secara bersamaan dengan pekerjaan lainnya.” dengan persentase sebesar 65,5%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada butir pernyataan ke-6 dengan pernyataan “Saya mempertahankan komunikasi yang baik dengan rekan kerja.” dengan persentase 31,5%. Disarankan agar perusahaan menghindari praktik multitasking, karena saat melakukan multitasking, karyawan diharuskan untuk beralih fokus dari satu tugas ke tugas lainnya, yang pada akhirnya memerlukan waktu yang cukup lama untuk beradaptasi, yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa dari kelima indikator pada variabel (Y) yaitu Kinerja karyawan, terdapat 2 kelemahan indikator terhadap Kualitas dan Kuantitas kerja yaitu sebesar 73,83% dan 72% sedangkan rata-rata total skor sebesar 79,31%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih kurang dalam kualitas dan kuantitas bekerja. Maka dari itu karyawan di perusahaan ini perlu konsisten dalam menyelesaikan tugas mereka sesuai dengan standar perusahaan yang ditetapkan agar mereka secara konsisten memberikan hasil yang berkualitas dan memenuhi target yang telah ditetapkan. Dengan dedikasi dan kualitas kerja yang tinggi, karyawan di perusahaan ini tidak hanya memenuhi harapan perusahaan, tetapi juga membantu dalam mendorong pertumbuhan dan kemajuan perusahaan secara keseluruhan.

Penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan (Framelita Mariana Wala, Yantje Uhing dan Genita Lumintang 2017) dengan judul PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERTAMINA (PERSERO) MARKETING OPERATION REGION IV SEMARANG. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 3,174 dengan nilai F tabel 3,13 dan nilai signifikan menunjukkan 0,048. Karena nilai signifikan  $< 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian membuktikan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja karyawan mempengaruhi tingkat perilaku kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah diperoleh pada bab sebelumnya mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4, peneliti dapat menyimpulkan dan memberikan beberapa saran sebagai berikut:

#### **5.1 Simpulan**

Simpulan yang dapat peneliti peroleh dari hasil penelitian yang telah dilakukan, yaitu:

1. Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa tingkat stres kerja di PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4 di bidang *Supply Chain Management* adalah cukup baik, karena semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka kinerja akan semakin menurun. Hasil pengolahan mencapai rata-rata sebesar 46,73% dimana rata-rata tersebut ada pada interval (40%-60%) dan berada pada kategori cukup baik. Indikator yang memiliki nilai tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator tuntutan peran dengan persentase 53%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada indikator kepemimpinan dengan persentase 42,6%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-5 dengan pernyataan "Saya mengerjakan banyak tugas secara bersamaan dengan pekerjaan lainnya." dengan persentase sebesar 65,5%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada butir pernyataan ke-6 dengan pernyataan "Saya mempertahankan komunikasi yang baik dengan rekan kerja." dengan persentase 31,5%.
2. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa kinerja karyawan di PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4 di bidang *Supply Chain Management* memiliki rata-rata sebesar 79,31%, yang termasuk dalam interval (60%-80%) dan dikategorikan sebagai baik. Indikator yang mendapat respons tertinggi dari responden adalah tanggung jawab, dengan nilai rata-rata sebesar 84,63%. Namun, untuk indikator kuantitas kerja, respons responden terendah dengan nilai rata-rata sebesar 72%. Pada tingkat sub-indikator, pernyataan "Karyawan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan" (butir 7) dan butir 9 mendapat tanggapan tertinggi dari responden. " Karyawan konsisten dalam mematuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan." dengan presentase masing-masing sebesar 85,50%, sedangkan sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan terendah terdapat pada pernyataan butir 4 " Karyawan tidak mampu mencapai standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan." dengan presentase sebesar 49%.

3. Terdapat Pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan di PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4 dalam Fungsi Supply Chain Management. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan, karena nilai signifikansi dari tabel koefisien menunjukkan nilai sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, variabel stres kerja dapat disimpulkan memengaruhi kinerja karyawan. Model regresi linier menunjukkan hubungan fungsional antara stres kerja dan kinerja karyawan dalam persamaan  $Y = 72,423 + (-0,525) X$  yg artinya stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi  $r = (-0,525)$  dan koefisien determinasi  $R \text{ Square} = 0,348$ . Ini mengindikasikan bahwa 34,8% dari variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja, sedangkan 65,2% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model. Dengan  $t_{hitung}$  sebesar 4,507, yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,026, maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, bahwa dari kelima indikator pada variabel (X) yaitu stres kerja, mencapai rata-rata sebesar 46,73% dimana rata-rata tersebut ada pada interval (40%-60%) dan berada pada kategori cukup baik. Indikator yang memiliki nilai tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator tuntutan peran dengan persentase 53%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada indikator kepemimpinan dengan persentase 42,6%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata tertinggi terdapat pada indikator yang menyoroti tuntutan peran terhadap karyawan dalam menjalankan berbagai tugas secara bersamaan dengan pekerjaan lain. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan menghindari praktik multitasking, karena saat melakukan multitasking, karyawan diharuskan untuk beralih fokus dari satu tugas ke tugas lainnya, yang pada akhirnya memerlukan waktu yang cukup lama untuk beradaptasi, yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa dari kelima indikator pada variabel (Y) yaitu Kinerja karyawan, terdapat 2 kelemahan indikator terhadap Kualitas dan Kuantitas kerja yaitu sebesar 73,83% dan 72% sedangkan rata-rata total skor sebesar 79,31%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih kurang dalam kualitas dan kuantitas bekerja. Maka dari itu karyawan di perusahaan ini perlu konsisten dalam

menyelesaikan tugas mereka sesuai dengan standar perusahaan yang ditetapkan agar mereka secara konsisten memberikan hasil yang berkualitas dan memenuhi target yang telah ditetapkan. Dengan dedikasi dan kualitas kerja yang tinggi, karyawan di perusahaan ini tidak hanya memenuhi harapan perusahaan, tetapi juga membantu dalam mendorong pertumbuhan dan kemajuan perusahaan secara keseluruhan.

3. Temuan dari penelitian ini menegaskan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu meningkatkan kemampuan mereka dalam mengelola stres kerja karyawan dengan memperhatikan berbagai faktor yang dapat menjadi penyebab stres kerja tersebut.
4. Penelitiannya ini hanya mengkaji kinerja karyawan didasarkan stres kerja. Oleh karena itu, disarankan dilakukan penelitian selanjutnya dengan menambah faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Untuk mendapatkan hasil yang variatif dan memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai kinerja karyawan, disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan sampel yang lebih besar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Penerbit Zanafa Publishing
- Asih, G.L., et al (2018). *Stres Kerja*. Semarang: Penerbit Semarang University Press.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Heksarini, A. (2022). *Konsep Penilaian Kinerja*. Bogor : KBI 2020 Manajemen FEB UNMUL. ISBN: 978-602-269-537-0. <https://repository.unmul.ac.id/bitstream/handle/123456789/50827/Isi%20Penilaian%20Kerja%205.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ichsan.,R.N., et al. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Medan: Penerbit CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Ichsanudin, M.C., *et al* (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Pertamina (Persero) Lube Oil Complex I RU IV Cilacap). *Skripsi*. STIE Muhammadiyah Cilacap.
- Jarnia Putri, Sella., Yusnita, Nancy., Priatna, Angka. (2022) Hubungan Stress Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Harvestate Sentul Bogor. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen Vol 7, No 1: Edisi 1* [Diakses] <https://jom.unpak.ac.id/index.php/ilmumanajemen/article/view/2109/1805>
- Karunia, A.D., (2020). Survei PPM Manajemen: 80 Persen Pekerja Mengalami gejala Stres Karena Khawatir Kesehatan. *kompas.com*. Tersedia di: <https://money.kompas.com/read/2020/06/05/133207026/survei-ppm-manajemen-80-persen-pekerja-mengalami-gejala-stres-karena-khawatir> (Diakses 2 April 2022)
- Kasmir . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.



- \_\_\_\_\_. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT Rajagrafindo Persada.
- Kinobi Asia. (2022, Mei 11). Mengenal Macam-Macam Sistem Kerja: WHF, WFO, WFA, dan Hybrid. Diunduh dari <https://app.kinobi.asia/id/blog/wfh-wfo-wfa-hybrid>.
- Mangkunegara (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Marhawati, dkk, 2022. *The Influence Of Organizational Culture And Compensation On Employee Performance With Motivation As An Intervening Variable At Jala Ammari Hospital Makassar City* (Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Rs Jala Ammari Kota Makassar). *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship (HJABE)* Vol. 5 No. 1, 2022 e-issn: 2598-0890 p-issn: 2598-0882. UNHAS.Makassar.
- Massie, R.,N. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor Pengeola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 6, No.2.
- Nurjanah, A. (2021) . Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Oemar dan Gangga (2017) yang berjudul “Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendapatan, keuangan dan aset daerah Kabupaten Musi Manyasin”,
- Ong Jing Teak. PM Times. Tersedia di: <https://www.projecttimes.com/author/ong-jing-teak/> (Diakses 26 Juli 2022).
- Pertiwi, H. (2019). pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Pertamina (persero) marketing operation region iv semarang. *Skripsi*. Universitas Semarang.
- Robbins, Stephen P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (17th) Edition*. In Pearson Education Limited.
- Rosmaini., Hasrudy, Tanjung. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 2, No. 1.

- Sari, N.,H. (2018).Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Finance. Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen, Vol. 3, No. 1
- Saleh, L.,M., et al (2020). Manajemen Stress Kerja (Sebuah Kajian Keselamatan dan Kesehatan Kerja dari Aspek Psikologis pada ATC). Yogyakarta: Penerbit CV Budi Utama
- Sekilas Pertamina. (2020). Anak Perusahaan. <https://pertamina.com/id/anak-perusahaan>. (Pada 26 Juli 2022)
- Simbolon, A.(2023). perbedaan stres kerja dalam pelaksanaan work from office pasca pandemi covid-19 ditinjau dari tipe kepribadian pada pegawai administrasi universitas medan area. *Skripsi*. Universitas Medan Area.
- Sinambela, L. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Bumi Aksara.
- Sitinjak, W., et al (2020). Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital). Bandung: Penerbit CV. Media Sains Indonesia
- Sri, Larasati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama.. Cetakan Pertama. CV.Budi Utama: Yogyakarta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif. Dan R&D. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, N.,K., et atl (2020). Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian. Dempasar: Penerbit Nilacakra
- Suwatno (2019). Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Suyono. 2018. Analisis Regresi untuk Penelitian. Yogyakarta : Deepublish.
- Tewal, B., Adolfin, Pandowo, M., & Tawas, H. N. (2017). Perilaku organisai. CV. Patra Media Grafindo.
- Vanchapo, A.R. (2020). Beban Kerja dan Stres Kerja. Pasuruan: Penerbit Qiara Media

Wedhotomo, F., A. (2018). pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan unit access service operation (ASO) pada perusahaan PT Telkom Indonesia Witel Bogor. Skripsi. Universitas Pakuan.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Abchy Sundry  
Tempat, Tanggal Lahir : Bogor, 03 Desember 2000  
Alamat : Kp. Gunung Bubut, RT 003/003, No. 45, Ds.  
Bantarsari Kec. Rancabungur, Kab. Bogor (16310)  
Agama : Islam  
Telpon / HP : +62 857 7633 6630  
Usia : 23 Tahun

### Riwayat Pendidikan

- SD : SD NEGERI SEMPLAK 02 BOGOR
- SMP : SMP NEGERI 6 BOGOR
- SMK : SMK FARMASI TUNAS MANDIRI BOGOR
- Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS PAKUAN

Bogor, Juni 2024

Peneliti,

Abchy Sundry

# LAMPIRAN

## Lampiran 1 Sertifikat Tugas Akhir



**SURAT KETERANGAN TUGAS AKHIR**  
**CERTIFICATE OF FINAL PROJECT**

**No. 126/ PPC51220/2023-S8**

This is to certify that

Nama  
*Name* : Sdri. Abchy Sundry

Mahasiswa  
*Student of* : Universitas Pakuan Bogor

Alamat  
*Address* : Kp. Gunung Bubut RT.003/RW.003, Kel. Bantarsari, Kec. Rancabungur,  
Kabupaten Bogor

Ybs telah melaksanakan Program TA di PT Pertamina EP Cepu yang ditempatkan di HCBP Regional 4 PT Pertamina EP Cepu dari 17 Juli 2023 sampai dengan 17 Oktober 2023.

*The above-named person has completed a Final Project – Region 4 Human Capital of PT Pertamina EP Cepu from July 17, 2023 until October 17, 2023.*

Demikian Surat Keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.  
*Please uses this letter accordingly.*

Jakarta, 16 November 2023

Manager HCBP  
*Manager HCBP*

**Jundan Nurbarik**

## Lampiran 2 Lembar Kerja Deskripsi Teoritik (LKDT) Stres Kerja

**LEMBAR KERJA DESKRIPSI TEORITIK (LKDT)****Variabel: Stres Kerja**

No	Sumber Teori	Definisi/Deskripsi Variabel	Dimensi/Faktor-faktor
1	Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator). Riau: Penerbit Zanafa Publishing	Stres kerja merupakan suatu proses yang kompleks, bervariasi, dan dinamis dimana stressor, pandangan tentang stres itu sendiri, responden singkat, dampak kesehatan, dan variable-variabel saling berkaitan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tuntutan Tugas</li> <li>2. Tuntutan Peran</li> <li>3. Tuntutan antar Pribadi</li> <li>4. Struktur Organisasi</li> <li>5. Kepemimpinan</li> </ol>
2	Saleh, L.,M., et al (2020). Manajemen Stress Kerja (Sebuah Kajian Keselamatan dan Kesehatan Kerja dari Aspek Psikologis pada ATC). Yogyakarta: Penerbit CV Budi Utama	Stres fisik dapat muncul dari berbagai faktor seperti rutinitas yang monoton, kurang tidur, pola makan yang tidak sehat, atau dampak dari kondisi kesehatan yang buruk. Selain itu, stres juga seringkali bersifat mental, seperti kekhawatiran terkait masalah ekonomi, gangguan kesehatan pada orang yang dicintai, ketidakpastian pensiun, atau peristiwa emosional seperti kehilangan pasangan atau kehilangan pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban kerja</li> <li>2. Peran dan tanggung jawab</li> <li>3. Lingkungan kerja</li> <li>4. Manajemen dan organisasi</li> <li>5. Pengembangan karir</li> <li>6. keseimbangan kehidupan kerja</li> <li>7. karakteristik individu</li> </ol>
3	Menurut Robbins dan Coulter, yang dikutip dalam karya Asih, G.L., et al (2018) Organizational Behavior (17th Edition. In Pearson Education Limited.	Motivasi adalah dorongan yang menginspirasi individu untuk bekerja bersama, berkinerja efektif, dan terlibat sepenuh hati dalam usaha memperoleh kepuasan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Faktor lingkungan</li> <li>2. Faktor organisasi <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tuntutan tugas</li> <li>- Tuntutan peran</li> <li>- Tuntutan antar pribadi</li> </ul> </li> <li>3. Faktor individu</li> </ol>
4	Asih, G.L.,et al (2018). Stres Kerja. Semarang: Penerbit	1. Stres adalah kondisi dinamis di mana seseorang dihadapkan pada peluang,	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban kerja</li> <li>2. Peran tidak jelas</li> <li>3. Kondisi</li> </ol>

	Semarang University Press.	<p>kendala, atau tuntutan yang dianggap penting dan tidak pasti.</p> <p>2. Stres merupakan keadaan ketegangan yang memengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang.</p> <p>3. Stres adalah suatu kekuatan yang menimbulkan ketegangan dalam diri individu.</p> <p>4. Stres merujuk pada masalah atau tuntutan penyesuaian diri yang mengganggu keseimbangan.</p> <p>5. Stres adalah situasi tekanan emosional yang timbul ketika seseorang menghadapi tuntutan besar, hambatan, dan kesempatan penting yang dapat mempengaruhi kondisi mental, emosi, dan fisik seseorang.</p>	<p>lingkungan kerja</p> <p>4. Hubungan antar pribadi</p> <p>5. Pengembangan karir</p> <p>6. Teknologi dan perubahan organisasi</p> <p>7. Keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi</p>
5	Anwar Prabu Mangkunegara (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya	<p>stres kerja merupakan kondisi di mana karyawan merasakan tekanan saat menghadapi tugas-tugas pekerjaan.</p>	<p>1. Faktor individu</p> <p>2. Faktor lingkungan kerja</p> <p>3. Faktor organisasi</p>
KESIMPULAN/SINTESIS DAN INDIKATOR		<p>Stres kerja tidak hanya mencakup aspek fisik yang terkait dengan aktivitas dan kondisi tubuh, tetapi juga melibatkan komponen mental yang berkaitan dengan keadaan emosional dan psikologis individu, menciptakan suatu kondisi dinamis yang kompleks.</p>	<p>1. Tuntutan Tugas</p> <p>2. Tuntutan Peran</p> <p>3. Tuntutan antar Pribadi</p> <p>4. Struktur Organisasi</p> <p>5. Kepemimpinan</p>



## Lampiran 3 Lembar Kerja Deskripsi Teoritik (LKDT) Kinerja Karyawan

**LEMBAR KERJA DESKRIPSI TEORITIK (LKDT)****Variabel: Kinerja Karyawan**

No	Sumber Teori	Definisi/Deskripsi Variabel	Dimensi/Faktor-Faktor
1	Menurut Rosmaini & Tanjung (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 2, No. 1.	kinerja adalah evaluasi dari hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan, dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja juga menggambarkan prestasi seseorang dalam suatu organisasi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Efisiensi</li> <li>5. Kemandirian</li> </ol>
2	Menurut Kasmir (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.	kinerja merujuk pada hasil dan tingkah laku yang ditunjukkan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Peningkatan kinerja individu (Individual Performance) kemungkinan besar akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan (Coorporate Performance), karena keduanya saling terkait dan memiliki hubungan yang erat.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas Kerja</li> <li>2. Kuantitas kerja</li> <li>3. Efisiensi</li> <li>4. Ketepatan waktu</li> <li>5. Kemandirian</li> <li>6. Kerjasama</li> <li>7. inisiatif</li> </ol>
3	Suryani, N.,K., et al. (2020). Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian. Dempasar: Penerbit Nilacakra	kinerja karyawan merujuk pada hasil individu dari pekerjaan yang dilakukan di tempat kerja, yang menyebabkan perbedaan hasil antara satu karyawan dengan yang lainnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas Kerja</li> <li>2. Produktivitas</li> <li>3. Efisiensi</li> <li>4. Ketepatan waktu</li> <li>5. Inisiatif</li> </ol>

4	Suwatno (2019). Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara	kinerja karyawan didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan mencakup berbagai aspek yang mencerminkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas individu dalam konteks pekerjaan mereka.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas Kerja</li> <li>2. Kuantitas Kerja</li> <li>3. Tanggung Jawab</li> <li>4. Efektivitas</li> <li>5. Kebutuhan pengawasan</li> </ol>
5	Menurut Sitinjak et all. (2020) Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital). Bandung: Penerbit CV. Media Sains Indonesia	kinerja karyawan dapat dikatakan tinggi jika berhasil menyelesaikan target kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan atau bahkan sebelum batas waktu yang ditentukan. Sebaliknya, kinerja dianggap rendah jika pekerjaan diselesaikan melewati batas waktu yang ditetapkan atau bahkan tidak terselesaikan sama sekali.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Produktivitas</li> <li>3. Efisiensi</li> <li>4. Ketepatan waktu</li> <li>5. kerjasama</li> </ol>
<b>KESIMPULAN/SINTESIS DAN INDIKATOR</b>		Kinerja merujuk pada perbandingan hasil kerja karyawan dengan standar yang ditetapkan, mencakup aspek kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab, dan juga menekankan bahwa peningkatan kinerja perorangan dapat berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas Kerja</li> <li>2. Kuantitas Kerja</li> <li>3. Tanggung Jawab</li> <li>4. Efektivitas</li> <li>5. Kebutuhan pengawasan</li> </ol>

## Lampiran 4 Kuesioner Penelitian

**KUESIONER PENELITIAN**

Bersama ini saya, Abchy Sundry, Mahasiswi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pakuan Bogor, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, sedang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4 Fungsi *Supply chain management*”.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu dalam meluangkan sedikit waktu untuk mengisi kuesioner yang saya sertakan berikut ini. Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penyusunan penelitian saya, Informasi yang diterima dari kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis.

Saya sangat menghargai kejujuran Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini dan akan menjamin kerahasiaan jawaban yang dari Bapak/Ibu. Atas segala bantuan, partisipasi, dan kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuisisioner ini saya ucapkan terima kasih.

**I. IDENTITAS RESPONDEN**

Berilah tanda silang (X) untuk jawaban yang Anda Pilih.

Jenis Kelamin :	a. Laki-laki b. Perempuan
Usia :	a. < 20 tahun b. 21- 30 tahun c. 31- 40 tahun d. > 41 tahun

Tingkat Pendidikan :	a. SMA/SMK b. D3 c. S1 d. S2
Masa Kerja :	a. Kurang Dari 1 Tahun b. 1 – 5 Tahun c. 6- 10 Tahun d. Diatas 10 Tahun
Status	a. Sudah Menikah b. Belum Menikah

### A. DAFTAR PERNYATAAN PRA SURVEI

Berilah tanda *checkbox* (✓) untuk jawaban yang Anda Pilih.

No.	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Tugas yang saya emban adalah bagian dari peran yang saya miliki.		
2.	Saya mengalami stres ketika situasi berubah tiba-tiba dan saya tidak dapat menyesuaikan diri dengan cepat.		
3.	Saya merasa pekerjaan yang diberikan terlalu banyak sehingga saya mudah merasa lelah dan tertekan.		
4.	Saya harus mengerjakan berbagai macam pekerjaan secara bersamaan.		
5.	Saya merasa telah kehilangan daya tarik pekerjaan karena terasa monoton dan kurang menantang.		
6.	Saya merasa kurang mendapat waktu istirahat yang memadai saat bekerja.		

## II. PETUNJUK PENGISIAN VARIABEL STRES KERJA

1. Bapak/Ibu menjawab pertanyaan dengan sejujur-jujurnya, dan perlu diketahui bahwa jawaban anda tidak berhubungan dengan benar atau salah.
2. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda. Keterangan Parameter sebagai berikut:

Jawaban Responden Variabel Stres Kerja	Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	Skor
SS = Sangat setuju	SL = Selalu	1
S = Setuju	SR = Sering	2
KS = Kurang Setuju	KK = Kadang-Kadang	3
TS = Tidak setuju	P = Pernah	4
STS = Sangat Tidak Setuju	TP = Tidak Pernah	5

3. Dimohon menjawab seluruh pernyataan yang ada.
4. Setelah melakukan pengisian, mohon menyerahkan kepada pemberi kuesioner.

### B. DAFTAR PERNYATAAN VARIABEL X (STRES KERJA)

No.	Indikator/ Ukuran	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>A. Tuntutan Tugas</b>						
1.	Saya merasa tugas dan target dari perusahaan sangat menuntut.					
2.	Jumlah tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada saya terlalu banyak.					
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan Cepat dan akurat.					

<b>B. Tuntutan Peran</b>					
4.	Saya memiliki pemahaman yang jelas terhadap deskripsi pekerjaan yang diberikan.				
5.	Saya mengerjakan banyak tugas secara bersamaan dengan pekerjaan lainnya.				
<b>C. Tuntutan Antar Pribadi</b>					
6.	Saya mempertahankan komunikasi yang baik dengan rekan kerja.				
7.	Saya merasa hubungan dengan rekan kerja terjalin baik dan bebas dari konflik..				
8.	Saya merasa kesuksesan seorang rekan kerja bisa menjadi pesaing pekerjaan.				
<b>D. Struktur Organisasi</b>					
9.	Tugas yang diberikan kepada saya didasarkan pada deskripsi pekerjaan.				
10.	Tanggung jawab yang saya pegang sesuai dengan posisi jabatan saya.				
11.	Saya merasa struktur organisasi yang jelas membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.				
<b>E. Kepemimpinan</b>					
12.	Pemimpin memiliki kemampuan untuk memotivasi karyawan.				
13.	Pemimpin memiliki kemampuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.				
14.	Pemimpin menunjukkan sikap yang adil dan bijaksana sehingga karyawan tidak mengalami stres.				

### III. PETUNJUK PENGISIAN VARIABEL KINERJA KARYAWAN

1. Bapak/Ibu menjawab pertanyaan dengan sejujur-jujurnya, dan perlu diketahui bahwa jawaban anda tidak berhubungan dengan benar atau salah.
2. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda. Keterangan Parameter sebagai berikut:

Jawaban Responden Variabel Stres Kerja	Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	Skor
SS = Sangat setuju	SL = Selalu	5
S = Setuju	SR = Sering	4
KS = Kurang Setuju	KK = Kadang-Kadang	3
TS = Tidak setuju	P = Pernah	2
STS = Sangat Tidak Setuju	TP = Tidak Pernah	1

3. Dimohon menjawab seluruh pernyataan yang ada.
4. Setelah melakukan pengisian, mohon menyerahkan kepada pemberi kuesioner.

### C. DAFTAR PERNYATAAN VARIABEL Y (KINERJA KARYAWAN)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SL	S	KK	P	TP
<b>A. Kualitas Kerja</b>						
1.	Tugas yang diberikan, terselesaikan tidak memerlukan revisi atau perbaikan.					
2.	Karyawan bekerja dengan tingkat akurasi yang tinggi.					
3.	Karyawan responsif terhadap tugas-tugas baru.					
<b>B. Kuantitas Kerja</b>						
4.	Karyawan tidak mampu mencapai standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					

5.	Karyawan mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan maksimal.					
6.	Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
<b>C. Tangung Jawab</b>						
7.	Karyawan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.					
8.	Karyawan memiliki kemampuan untuk bekerja secara efisien, sesuai waktu, dan menyelesaikan tugas dengan baik.					
9.	Karyawan konsisten dalam mematuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
10.	Karyawan bersedia menerima konsekuensi atas tindakan yang diambil.					
<b>D. Efektivitas</b>						
11.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat.					
12.	Karyawan mampu memanfaatkan waktu secara efisien dan produktif.					
<b>E. Kebutuhan Pengawasan</b>						
13.	Karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.					
14.	Karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan tanpa bantuan.					



## Lampiran 5 Jawaban Responden Variabel Stres Kerja

JAWABAN RESPONDEN														
STRES KERJA (X)														
X1.1			X1.2		X1.3			X1.4			X1.5			TOTAL SCORE (X)
TUNTUTAN TUGAS			TUNTUTAN PERAN		TUNTUTAN ANTAR PRIBADI			STRUKTUR ORGANISASI			KEPEMIMPINAN			
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	
2	3	1	1	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	21
2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	21
2	3	3	2	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	35
3	3	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	34
2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	39
2	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	33
2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	39
2	3	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	33
1	3	1	1	1	1	1	3	2	2	4	2	2	3	27
2	4	1	1	4	1	2	4	3	3	3	3	3	3	37
1	4	2	2	4	1	1	4	2	1	1	1	2	2	28
1	4	3	4	4	1	1	4	2	3	2	2	2	5	38
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
3	4	1	1	3	1	1	3	2	1	1	1	3	1	26
1	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	24
1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	29
4	3	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	2	2	26
4	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	34
4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	34
2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	3	3	2	2	27
3	2	2	2	3	1	1	2	3	1	1	1	1	1	24
4	4	1	1	3	1	1	4	1	1	1	2	2	2	28
2	2	3	2	5	2	2	4	4	3	4	2	2	2	39
3	2	3	2	5	2	2	3	3	3	3	2	2	2	37
3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	2	2	2	2	34
3	2	2	2	5	1	1	4	1	2	2	2	2	2	31
2	4	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	30
2	4	2	2	3	2	2	4	3	3	2	2	2	2	35
3	4	1	2	2	2	2	3	4	4	3	3	2	2	37
3	4	1	1	2	1	1	5	3	3	3	2	2	2	33
2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	3	2	2	2	29
1	1	1	1	3	1	1	5	1	1	1	1	1	3	22
2	4	2	2	3	1	2	4	2	2	2	3	2	2	33
3	2	3	3	3	2	2	5	2	2	2	3	3	3	38
2	3	2	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1	1	22
4	4	4	2	4	2	2	4	2	2	2	3	2	2	39
4	4	3	5	4	2	3	3	5	5	2	3	2	3	48
4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	2	3	2	2	40
4	4	4	3	4	2	2	3	3	3	2	3	2	3	42
4	4	4	3	4	2	2	4	3	3	2	3	2	3	43
101	120	87	81	131	63	69	127	89	86	87	85	81	90	

## Lampiran 6 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

JAWABAN RESPONDEN KINERJA KARYAWAN (Y)														
Y1.1			Y1.2			Y1.3				Y1.4		Y1.5		TOTAL SCORE (Y)
KUALITAS KERJA			KUANTITAS KERJA			TANGGUNG JAWAB				EFEKTIVITAS		KEBUTUHAN PENGAWASAN		
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	51
4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	48
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	52
2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
1	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	59
4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
2	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	62
3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	63
2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	66
4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	52
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	49
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	58
4	4	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	63
2	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	52
3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	51
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	66
3	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
1	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	51
1	5	5	2	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	59
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
2	4	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	47
4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	66
2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	45
2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
115	163	165	98	165	168	171	169	171	166	166	166	167	166	

Lampiran 7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

**A. STES KERJA**

**VALIDITAS**

		Correlations														Total	
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	X14	Total	
X01	Pearson Correlation	1	.237	.352*	.326*	.250	.300	.160	.063	.178	.166	-.208	.247	.249	-.070	.437**	
	Sig. (2-tailed)		.140	.026	.040	.120	.060	.325	.698	.271	.306	.198	.125	.122	.666	.005	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X02	Pearson Correlation	.237	1	.084	.180	.180	.053	.178	.201	.270	.299	-.066	.352*	.202	.165	.448**	
	Sig. (2-tailed)	.140		.608	.267	.266	.744	.271	.214	.093	.061	.687	.026	.211	.309	.004	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X03	Pearson Correlation	.352*	.084	1	.656**	.466**	.533**	.444**	.080	.253	.298	.091	.358*	.033	.207	.625**	
	Sig. (2-tailed)	.026	.608		<.001	.002	<.001	.004	.624	.115	.062	.575	.023	.838	.200	<.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X04	Pearson Correlation	.326*	.180	.656**	1	.353*	.427**	.398*	.087	.445**	.543**	.029	.413**	.130	.454**	.700**	
	Sig. (2-tailed)	.040	.267	<.001		.026	.006	.011	.592	.004	<.001	.858	.008	.425	.003	<.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X05	Pearson Correlation	.250	.180	.466**	.353*	1	.280	.207	.268	.181	.203	-.028	.151	.177	.130	.517**	
	Sig. (2-tailed)	.120	.266	.002	.026		.080	.199	.095	.264	.208	.863	.353	.275	.424	<.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X06	Pearson Correlation	.300	.053	.533**	.427**	.280	1	.798**	-.001	.392*	.433**	.313*	.482**	.344*	.206	.650**	
	Sig. (2-tailed)	.060	.744	<.001	.006	.080		<.001	.993	.012	.005	.049	.002	.030	.203	<.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X07	Pearson Correlation	.160	.178	.444**	.398*	.207	.798**	1	-.049	.503**	.559**	.312*	.530**	.278	.252	.651**	
	Sig. (2-tailed)	.325	.271	.004	.011	.199	<.001		.762	<.001	<.001	.050	<.001	.083	.117	<.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X08	Pearson Correlation	.063	.201	.080	.087	.268	-.001	-.049	1	.075	.153	-.042	.150	.160	.281	.336*	
	Sig. (2-tailed)	.698	.214	.624	.592	.095	.993	.762		.646	.347	.799	.355	.325	.079	.034	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X09	Pearson Correlation	.178	.270	.253	.445**	.181	.392*	.503**	.075	1	.859**	.404**	.375*	.121	.169	.659**	
	Sig. (2-tailed)	.271	.093	.115	.004	.264	.012	<.001	.646		<.001	.010	.017	.457	.297	<.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X10	Pearson Correlation	.166	.299	.298	.543**	.203	.433**	.559**	.153	.859**	1	.493**	.540**	.168	.408**	.768**	
	Sig. (2-tailed)	.306	.061	.062	<.001	.208	.005	<.001	.347	<.001		.001	<.001	.301	.009	<.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X11	Pearson Correlation	-.208	-.066	.091	.029	-.028	.313*	.312*	-.042	.404**	.493**	1	.505**	.326*	.322*	.394*	
	Sig. (2-tailed)	.198	.687	.575	.858	.863	.049	.050	.799	.010	.001		<.001	.040	.043	.012	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X12	Pearson Correlation	.247	.352*	.358*	.413**	.151	.482**	.530**	.150	.375*	.540**	.505**	1	.507**	.450**	.737**	
	Sig. (2-tailed)	.125	.026	.023	.008	.353	.002	<.001	.355	.017	<.001	<.001		<.001	.004	<.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X13	Pearson Correlation	.249	.202	.033	.130	.177	.344*	.278	.160	.121	.168	.326*	.507**	1	.373*	.477**	
	Sig. (2-tailed)	.122	.211	.838	.425	.275	.030	.083	.325	.457	.301	.040	<.001		.018	.002	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X14	Pearson Correlation	-.070	.165	.207	.454**	.130	.206	.252	.281	.169	.408**	.322*	.450**	.373*	1	.535**	
	Sig. (2-tailed)	.666	.309	.200	.003	.424	.203	.117	.079	.297	.009	.043	.004	.018		<.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Total	Pearson Correlation	.437**	.448**	.625**	.700**	.517**	.650**	.651**	.336*	.659**	.768**	.394*	.737**	.477**	.477**	.535**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.004	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.034	<.001	<.001	.012	<.001	.002	<.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

**RELIABILITAS**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	14

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	29.9000	38.246	.299	.826
X02	29.4250	38.302	.319	.823
X03	30.2500	36.090	.523	.807
X04	30.4000	35.631	.620	.800
X05	29.1500	37.054	.387	.819
X06	30.8500	39.003	.602	.809
X07	30.7000	38.267	.593	.807
X08	29.2500	39.782	.202	.831
X09	30.2000	36.113	.571	.803
X10	30.2750	34.820	.702	.793
X11	30.2500	39.474	.282	.824
X12	30.3000	36.267	.677	.798
X13	30.4000	39.323	.394	.816
X14	30.1750	37.994	.439	.813

## B. KINERJA KARYAWAN

### VALIDITAS

		Correlations														
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	X14	X15
X01	Pearson Correlation	1	.157	.108	-.057	.465**	.257	.198	.228	.177	.236	.206	.117	.084	.218	.387*
	Sig. (2-tailed)		.335	.509	.727	.003	.109	.220	.157	.274	.142	.202	.471	.607	.177	.014
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X02	Pearson Correlation	.157	1	.665**	.146	.267	.555**	.612**	.591**	.547**	.634**	.422**	.544**	.488**	.506**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.335		<.001	.370	.095	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.007	<.001	.001	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X03	Pearson Correlation	.108	.665**	1	.279	.481**	.536**	.492**	.567**	.597**	.538**	.512**	.525**	.408**	.358**	.692**
	Sig. (2-tailed)	.509	<.001		.081	.002	<.001	.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.009	.023	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X04	Pearson Correlation	-.057	.146	.279	1	.143	.146	.212	.193	.252	.136	.215	.116	.204	.233	.344*
	Sig. (2-tailed)	.727	.370	.081		.380	.368	.189	.232	.117	.404	.183	.475	.207	.147	.030
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X05	Pearson Correlation	.465**	.267	.481**	.143	1	.573**	.525**	.605**	.553**	.495**	.634**	.560**	.435**	.383*	.709**
	Sig. (2-tailed)	.003	.095	.002	.380		<.001	<.001	<.001	<.001	.001	<.001	<.001	.005	.015	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X06	Pearson Correlation	.257	.555**	.536**	.146	.573**	1	.747**	.952**	.864**	.633**	.596**	.782**	.719**	.668**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.109	<.001	<.001	.368	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X07	Pearson Correlation	.198	.612**	.492**	.212	.525**	.747**	1	.889**	.782**	.675**	.628**	.579**	.675**	.621**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.220	<.001	.001	.189	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X08	Pearson Correlation	.228	.591**	.567**	.193	.605**	.952**	.889**	1	.901**	.666**	.625**	.743**	.758**	.706**	.901**
	Sig. (2-tailed)	.157	<.001	<.001	.232	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X09	Pearson Correlation	.177	.547**	.597**	.252	.553**	.864**	.782**	.901**	1	.603**	.666**	.843**	.859**	.818**	.909**
	Sig. (2-tailed)	.274	<.001	<.001	.117	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X10	Pearson Correlation	.236	.634**	.538**	.136	.495**	.633**	.675**	.666**	.603**	1	.507**	.471**	.562**	.340*	.722**
	Sig. (2-tailed)	.142	<.001	<.001	.404	.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	.002	<.001	.032	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X11	Pearson Correlation	.206	.422**	.512**	.215	.634**	.596**	.628**	.625**	.666**	.507**	1	.776**	.621**	.559**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.202	.007	<.001	.183	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X12	Pearson Correlation	.117	.544**	.525**	.116	.560**	.782**	.579**	.743**	.843**	.471**	.776**	1	.759**	.718**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.471	<.001	<.001	.475	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.002	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X13	Pearson Correlation	.084	.488**	.408**	.204	.435**	.719**	.675**	.758**	.859**	.562**	.621**	.759**	1	.890**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.607	.001	.009	.207	.005	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X14	Pearson Correlation	.218	.506**	.358*	.233	.383*	.668**	.621**	.706**	.818**	.340*	.559**	.718**	.890**	1	.778**
	Sig. (2-tailed)	.177	<.001	.023	.147	.015	<.001	<.001	<.001	<.001	.032	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X15	Pearson Correlation	.387*	.690**	.692**	.344*	.709**	.866**	.822**	.901**	.909**	.722**	.770**	.816**	.808**	.778**	1
	Sig. (2-tailed)	.014	<.001	<.001	.030	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### RELIABILITAS

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	14

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	52.5250	30.615	.233	.930
X02	51.3250	29.763	.633	.904
X03	51.2750	29.230	.627	.904
X04	52.9500	31.433	.213	.925
X05	51.2750	29.384	.652	.903
X06	51.2000	29.087	.841	.897
X07	51.1250	29.907	.794	.900
X08	51.1750	29.225	.884	.897
X09	51.1250	28.933	.892	.896
X10	51.2500	29.833	.673	.903
X11	51.2500	29.936	.732	.901
X12	51.2500	28.500	.776	.898
X13	51.2250	28.794	.767	.899
X14	51.2500	29.115	.734	.900

## Lampiran 8 R Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

## Lampiran 9 T Tabel

df	0,05	0,025
1	6.314	12.706
2	2.920	4.303
3	2.353	3.182
4	2.132	2.776
5	2.015	2.571
6	1.943	2.447
7	1.895	2.365
8	1.860	2.306
9	1.833	2.262
10	1.812	2.228
11	1.796	2.201
12	1.782	2.179
13	1.771	2.160
14	1.761	2.145
15	1.753	2.131
16	1.746	2.120
17	1.740	2.110
18	1.734	2.101
19	1.729	2.093
20	1.725	2.086
21	1.721	2.080
22	1.717	2.074
23	1.714	2.069
24	1.711	2.064
25	1.708	2.060
26	1.706	2.056
27	1.703	2.052
28	1.701	2.048
29	1.699	2.045
30	1.697	2.042
31	1.696	2.040
32	1.694	2.037
33	1.692	2.035
34	1.691	2.032
35	1.690	2.030
36	1.688	2.028
37	1.687	2.026
38	1.686	2.024
39	1.685	2.023
40	1.684	2.021
41	1.683	2.020
42	1.682	2.018
43	1.681	2.017
44	1.680	2.015
45	1.679	2.014
46	1.679	2.014
47	1.678	2.013
48	1.677	2.012
49	1.677	2.011
50	1.676	2.010
51	1.675	2.008
52	1.675	2.007

df	0,05	0,025
53	1.674	2.006
54	1.674	2.005
55	1.673	2.004
56	1.673	2.003
57	1.672	2.002
58	1.672	2.002
59	1.671	2.001
60	1.671	2.000
61	1.670	2.000
62	1.670	1.999
63	1.669	1.998
64	1.669	1.998
65	1.669	1.997
66	1.668	1.997
67	1.668	1.996
68	1.668	1.995
69	1.667	1.995
70	1.667	1.994
71	1.667	1.995
72	1.666	1.993
73	1.666	1.993
74	1.666	1.993
75	1.665	1.992
76	1.665	1.992
77	1.665	1.991
78	1.665	1.991
79	1.664	1.990
80	1.664	1.990
81	1.664	1.990
82	1.664	1.989
83	1.663	1.989
84	1.663	1.989
85	1.663	1.988
86	1.663	1.988
87	1.663	1.988
88	1.662	1.987
89	1.662	1.987
90	1.662	1.987
91	1.662	1.986
92	1.662	1.986
93	1.661	1.986
94	1.661	1.986
95	1.661	1.985
96	1.661	1.985
97	1.661	1.985
98	1.661	1.984
99	1.660	1.984
100	1.660	1.984
101	1.660	1.984
102	1.660	1.983
103	1.660	1.983
104	1.660	1.983

df	0,05	0,025
105	1.659	1.983
106	1.659	1.983
107	1.659	1.982
108	1.659	1.982
109	1.659	1.982
110	1.659	1.982
111	1.659	1.982
112	1.659	1.981
113	1.658	1.981
114	1.658	1.981
115	1.658	1.981
116	1.658	1.981
117	1.658	1.980
118	1.658	1.980
119	1.658	1.980
120	1.658	1.980
121	1.658	1.980
122	1.657	1.980
123	1.657	1.979
124	1.657	1.979
125	1.657	1.979
126	1.657	1.979
127	1.657	1.979
128	1.657	1.979
129	1.657	1.979
130	1.657	1.978
131	1.657	1.978
132	1.656	1.978
133	1.656	1.978
134	1.656	1.978
135	1.656	1.978
136	1.656	1.978
137	1.656	1.977
138	1.656	1.977
139	1.656	1.977
140	1.656	1.977
141	1.656	1.977
142	1.656	1.977
143	1.656	1.977
144	1.656	1.977
145	1.655	1.976
146	1.655	1.976
147	1.655	1.976
148	1.655	1.976
149	1.655	1.976
150	1.655	1.976
151	1.655	1.976
152	1.655	1.976
153	1.655	1.976
154	1.655	1.975
155	1.655	1.975
156	1.655	1.975



## Lampiran 10 Hasil Statistik Variabel Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

**Statistics**

Stres Kerja

N	Valid	40
	Missing	0
Mean		32.42
Std. Error of Mean		1.037
Median		33.00
Mode		33 <sup>a</sup>
Std. Deviation		6.559
Variance		43.020
Range		27
Minimum		21
Maximum		48
Sum		1297

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

**Statistics**

Kinerja Karyawan

N	Valid	40
	Missing	0
Mean		55.40
Std. Error of Mean		.923
Median		54.00
Mode		52 <sup>a</sup>
Std. Deviation		5.834
Variance		34.041
Range		24
Minimum		45
Maximum		69
Sum		2216

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Lampiran 11 Analisis Uji Koefisien Determinasi  $R_{square}$ 

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.590 <sup>a</sup>	.348	.331	4.772

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

## Lampiran 12 Analisis Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	72.423	3.852		18.802	.000
	Stres Kerja	-.525	.116	-.590	-4.507	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Lampiran 13 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	462.403	1	462.403	20.309	.000 <sup>b</sup>
	Residual	865.197	38	22.768		
	Total	1327.600	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Lampiran 14 Foto Bersama Pembimbing & Karyawan PT Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4

