

**PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. PLN (PERSERO) AREA SINGKAWANG RAYON BENGKAYANG**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**DENI PUTRA JAYA**  
**NIM : 10.131.0408**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK  
TAHUN 2016**

**PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA  
PT. PLN (PERSERO) KANTOR AREA SINGKAWANG RAYON  
BENGKAYANG**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada

DENI PUTRA JAYA

NIM. 101310408

Program Studi Manajemen

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus

Dalam Ujian Skripsi/Komprehensif

Pada Tanggal: 18 September 2016

**Majelis Penguji**

Pembimbing Utama

Helman Fachri, SE,MM  
NIDN. 1107056101

Pembimbing Pembantu

Devi Yasmin, SE,MM  
NIDN. 0030066701

Penguji Utama

Edy Suryadi, SE,MM  
NIDN. 1110026301

Penguji Pembantu

Samsuddin, SE,M.Si  
NIDN.1113117701

Pontianak, 18 September 2016  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK  
DEKAN

**DEVI YASMIN, SE,MM**  
**NIDN. 0030066701**

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahiim

Assalamu'alaikumWr.Wb.

Segala puji atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan taufiq, hidayah, dan inayahnya kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini. Sholawat serta salam penulis sampaikan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah membawa kebenaran dimuka bumi ini. Penulis menyadari dalam skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan dan amat jauh dari kesempurnaan, karena penulis hanya manusia biasa. Dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini, penulis banyak melibatkan berbagai pihak, yang telah membantu terselesainya skripsi ini. Oleh karena itu, ucapan terimakasih penulis hadiahkan kepada :

1. Bapak Helman Fachri, SE, MM, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Ibu Devi Yasmin, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Bapak Samsuddin, SE, M.Si selaku Pembimbing Akademik yang membantu selama masa perkuliahan.
4. Semua Dosen dan staf di Fakultas Ekonomi yang selama ini telah membantu, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Buat orang tua yang selalu berdo'a dan sabar dalam menasehati, memotivasi dan memberikan semangat dari awal perkuliahan sampai akhir perkuliahan.

6. Terima kasih buat sahabat-sahabatku yang tidak dapat disebutkan satu persatu dan telah banyak membantu penulis baik berupa tenaga maupun pikiran serta leluconnya yang senantiasa membuat penulis merasa terhibur dan tidak jenuh dalam penyusunan skripsi ini.
7. Dan semua pihak yang telah turut membantu dan memberikan kontribusinya sehingga dapat terselesaikannya penulisan skripsi ini.

Semoga amal kebaikan mereka diterima oleh Allah SWT dan mendapat balasan yang setimpal. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca yang budiman. Aamiin.

Pontianak, September 2016

Penulis

## ***ABSTRAK***

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor PT PLN (Persero) Area Singkawang Rayon Bengkayang. Penelitian ini menggunakan rumus Slovin , digunakan sampel sebanyak 45 responden pegawai kantor PT PLN (Persero) Area Singkawang Rayon Bengkayang. Data peneliitan ini diperoleh dari kuesioner (primer).Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif, statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Hasil penelitian dari regresi linear sederhana diperoleh  $Y = 2,182 + 0,777X$  dan secara parsial t hitung untuk variabel stress kerja (X1) sebesar 15,321 dan nilai t hitung  $15,321 > t$  tabel 2,017 dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Artinya berpengaruh signifikan antara stress kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa Stress Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor PT PLN (Persero) Area Singkawang Rayon Bengkayang

*Kata Kunci : Motivasi Kerja, Stress Kerja, PT. PLN (PERSERO) Kantor Area Singkawang Rayon Bengkayang*

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
ABSTRAK .....	v
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR TABEL .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR LAMPIRAN .....	x
BAB I. PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Permasalahan.....	4
C. Pembatasan Masalah .....	4
D. Tujuan Penelitian.....	5
E. Manfaat Penelitian.....	5
F. Kerangka Pemikiran .....	5
G. Metodologi Penelitian .....	6
a. Jenis Penelitian .....	6
b. Teknik Pengumpulan Data .....	6
c. Populasi dan Sampel .....	7
d. Alat Analisis .....	8

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA .....	9
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
B. Stress Kerja.....	22
C. Kinerja Pegawai.....	24
D. Kerangka Pikir.....	28
E. Hipotesis .....	28
BAB III. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....	29
A. Sejarah Berdirinya PT. PLN (Persero) .....	29
B. Visi dan Misi PT. PLN (Persero) .....	30
C. PT. PLN (Persero) Kantor Area Singkawang.....	31
D. Struktur Organisasi Perusahaan .....	34
E. Uraian Jabatan .....	35
F. Grade .....	41
BAB IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....	46
A. Diskripsi Responden.....	46
B. Diskripsi Frekuensi Variabel.....	49
C. Analisa Data .....	53
D. Analisis dan Interpretasi .....	59
BAB V. PENUTUP .....	60
A. Kesimpulan.....	60
B. Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA .....	62

## DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Tabel 1.1. Instrument Skala Likert.....	8
2. Tabel 3.1. Jumlah Pelanggan .....	33
3. Tabel 3.2. Daya Pembangkit Tenaga Listrik.....	33
4. Tabel 3.3 Jumlah Karyawan Tahun 2013 – 2015 .....	34
5. Tabel 3.4 Persyaratan Penguasaan Kompetensi.....	42
6. Tabel 3.5 Grade dan Jabatan .....	43
7. Tabel 3.6 Syarat Kenaikan Grade .....	45
8. Tabel 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
9. Tabel 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Usia.....	47
10. Tabel 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Formal ...	48
11. Tabel 4.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pada Masa Kerja.....	48
12. Tabel 4.5 Jumlah Responden Berdasarkan Score dan Mean .....	49
13. Tabel 4.6 Jumlah Persentase Responden Berdasarkan Score dan Mean ...	51
14. Tabel 4.7 Jumlah Persentase Responden Setiap Item Pertanyaan .....	52
15. Tabel 4.8 Uji Validity dan Uji Reliability.....	54
16. Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas .....	56
17. Tabel 4.10 Hasil Uji Homogenitas.....	57
18. Tabel 4.11 Hasil Uji T.....	58



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Gambar 2.1. Skema Stress Kerja dan Kinerja.....	28
2. Gambar 3.1. Peta Wilayah Kerja.....	32
3. Gambar 3.2. Struktur Organisasi.....	35

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran I - III	Kuesioner .....	63
2. Lampiran IV	Tabulasi Jawaban Responden .....	66
3. Lampiran V	Frekuensi Variabel Kebutuhan Berprestasi	67
4. Lampiran VI	Frekuensi Variabel Kebutuhan Kekuasaan	68
5. Lampiran VII	Frekuensi Variabel Kebutuhan Afiliasi	69
6. Lampiran VIII	Output SPSS Hasil Uji Validitas .....	70
7. Lampiran XI	Output SPSS Hasil Uji Realibilitas .....	73
8. Lampiran XII	Output SPSS Hasil Uji Normalitas .....	74
9. Lampiran XIII	Output SPSS Hasil Uji T.....	75

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif dari pegawai maupun alat-alat yang dimiliki kantor begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki kantor tidak ada manfaatnya bagi kantor, jika peran aktif pegawai tidak di ikutsertakan. Mengatur pegawai adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang di bawah dalam organisasi. Pegawai tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gudang.

Tenaga kerja merupakan salah satu aset yang sangat penting. Manusia merupakan tenaga kerja bagi organisasi yang kadang kala sering diabaikan sebagai aset yang berharga. Tak jarang, kantor hanya menganggap bahwa tenaga kerja (pegawai) sebagai beban yang harus selalu ditekan untuk mengurangi biaya dalam bekerja. Namun, itu merupakan pandangan yang kurang tepat. Pegawai merupakan satu-satunya aset yang tidak dapat digandakan dan diciplak oleh manusia lain karena hakekatnya tiap-tiap orang adalah makhluk unik yang diciptakan oleh maha pencipta dengan karakteristik yang berbeda-beda oleh karena itu, tenaga kerja harus selalu dijaga dan dikembangkan sehingga memberikan output yang maksimal bagi pihak kantor. Pegawai adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utamabagi setiap organisasi. Mereka menjadi pelaksanan, perencana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Pegawai menjadi pelaku yang menunjang

tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerja yang dibebankan kepadanya, sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin. Sikap-sikap pegawai dikenal kepuasan kerja, stres, dan fungsi yang dibutuhkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan, dan lain sebagainya.

Secara umum dalam suatu organisasi selalu mengingatkan setiap pegawainya agar berprestasi. Dalam mencapai tujuan, suatu organisasi dalam bekerja dipengaruhi banyak faktor, salah satunya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah apabila pegawai mampu menghadapi kesulitan baik di dalam maupun di luar pekerjaan. Pemberdayaan manusia (pegawai) merupakan salah satu upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga pegawai dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi pihak kantor. Bagi pihak kantor mengelolah pegawai yang berjumlah ratusan bahkan untuk skala Nasional bukan perkara yang mudah, jika dilihat dari karakteristik individu, perspektif budaya yang mudah, jika dilihat dari karakteristik individu, perspektif budaya yang berbeda satu sama lain. Sehingga dibutuhkan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk mencetak kader-kader yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi organisasi terutama berkaitan dengan kinerja pegawai. Organisasi harus memiliki kinerja, kinerja yang baik dapat membantu organisasi memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan organisasi. Oleh karena itu kinerja pegawai perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian yang berkaitan dengan variabel stres kerja. Melihat perkembangan zaman yang semakin maju menuntut kita

harus bisa berprestasi dalam segala kondisi . Beban kerja yang semakin berat, semakin banyaknya yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup , persaingan yang ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk dapat tetap bertahan hidup pegawai yang sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam kantor sangat tidak mungkin untuk tekanan stress artinya stres muncul saat pegawai kantor Pengadilan Tata Usaha Negara tidak mampu memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres.

Sasono (2004 : 5) mengemukakan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat tinggi adalah penurunan pada kinerja pegawai yang kritis. Stres pekerjaan adalah bagian dari stres kehidupan di samping itu stres yang terlalu berat hingga melampaui batas-batas toleransi akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan ketidak nyamanan fisik. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang didalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan *level of performance*. Orang yang *level performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya. Orang yang levelnya tidak mencapai standar adalah orang yang kurang produktif atau *performance* rendah.

Pada sebuah organisasi dalam memotivasi setiap para pegawainya agar dapat meningkatkan kinerjanya menggunakan berbagai cara diantaranya dengan memberikan penghargaan (imbalan atau insentif). Hal ini dilakukan dimaksudkan untuk mempertahankan agar pegawai tetap mau bekerja juga untuk mempertahankan

atau meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Menurut (Handoko 1997 : 201) bahwa tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan finansial yang melebihi upah dan gaji standar.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Singkawang Rayon Bengkayang”.

#### B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka pada penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: “Apakah Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Singkawang Rayon Bengkayang?”.

#### C. Pembatasan Masalah

Untuk memperjelas masalah dan menghindari adanya pembahasan yang keluar dari ruang lingkup permasalahan yang sebenarnya, maka diberikan batasan masalah sebagai berikut:

1. Karyawan yang diteliti adalah karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Area Singkawang Rayon Bengkayang.
2. Penelitian yang dilakukan peneliti terbatas apakah terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan sebagai pada PT. PLN (Persero) Kantor Area Singkawang Rayon Bengkayang, dilihat dari perbedaan pencapaian nilai kinerja berdasarkan grade dan bidang.

#### D. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Area Singkawang Rayon Bengkayang.

#### E. Manfaat Penelitian

##### 1. Bagi Perusahaan

Sebagai dasar pemikiran yang objektif bagi manajemen dalam pengambilan keputusan atas permasalahan ketenaga kerjaan didalam kegiatan pelayanan instansi sehingga didapatkan solusi yang efektif sehingga tujuan yang diharapkan dapat berhasil dan tepat guna.

##### 2. Bagi Penulis

Bagi penulis, berguna untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berfikir dalam menganalisa setiap gejala dan permasalahan yang dihadapi di lapangan.

#### F. Kerangka Pemikiran

Menurut Robbins (2003:208): Motivasi adalah “Kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual”. Kebutuhan tersebut timbul akibat adanya berbagai hubungan. Kebutuhan dapat berwujud fisik-biologis serta sosial ekonomis. Akan tetapi, yang lebih penting adalah adanya kebutuhan-kebutuhan (needs) yang bersifat sosial-psikis, misalnya penghargaan, pengakuan, keselamatan, perlindungan, keamanan dan jaminan sosial. Penghargaan terhadap tingkatan kompetensi (grade) yang dimiliki merupakan salah satu bentuk penghargaan nilai karyawan itu sendiri, dapat dicerminkan melalui pembayaran kompensasi, Menurut Handoko (2008:155), “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa bekerja. Apabila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi”.

Selain itu untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi, dilakukanlah pengelompokan tugas-tugas dan pekerjaan dalam rangka mencapai sasaran yang

disebut departementalisasi. Departementalisasi fungsional mengelompokkan fungsi-fungsi yang sama atau kegiatan-kegiatan sejenis untuk membentuk suatu satuan organisasi. Pendekatan fungsional mempunyai berbagai kelemahan. Struktur fungsional dapat menciptakan konflik antar fungsi-fungsi, menyebabkan kemacetan-kemacetan pelaksanaan tugas yang berurutan pada kepentingan tugas-tugasnya, dan menyebabkan para anggota berpandangan lebih sempit serta kurang inovatif kemudian pembagian berdasarkan fungsi ini juga memiliki beban kerja yang berbeda-beda serta memiliki keutungan dan kerugian sendiri sesuai kebutuhan setiap anggota yang berbeda-beda. sehingga motivasi tiap pegawai akan terpengaruh.

## G. Metodologi Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan penulis adalah metode komparatif. Menurut Siregar (2014:12) : “Metode komparatif yaitu penelitian yang bersifat membandingkan. Variabelnya masih sama dengan penelitian variabel mandiri, tetapi untuk sampel yang lebih dari satu”.

### 2. Teknik Pengumpulan Data

#### a. Kuesioner

Merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Menurut sugiyono (2014:142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

## F.

#### b. Teknik Wawancara

Menurut Esterberg dalam Sugiyono ( 2014 : 231) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.



c. Teknik Pengamatan / Observasi,

Sutrisno Hadi dalam Sugiyono ( 2014 : 145 ) mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2008:115): “Populasi adalah Wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karkteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan” . Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan keseluruhan objek penelitian yang mempunyai karakteristik tertentu yang menjadi sumber data dalam penelitian ini meliputi semua karyawan pada PT. PLN (Persero) Kantor Area Singkawang Rayon bengkayang yang berjumlah 56 orang.

b. Sampel

Sampel menurut Supardi (2005:27): “Adalah sebagian dari populasi yang dijadikan subyek penelitian sebagai “ wakil “ dari para anggota populasi”. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode purposive sampling menurut Siregar (2014:60): “Teknik penentuan sampel dengan metode penetapan responden untuk dijadikan sampel berdasarkan kriteria-kriteria tertentu”. Kriteria tersebut yaitu seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Area Singkawang Rayon Bengkayang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 56 orang karyawan pada PT. PLN (Persero) Kantor Area Singkawang Rayon Bengkayang.

4. Alat Analisis

Analisis menggunakan bantuan aplikasi SPSS for windows 18 dengan metode :

a. Uji Instrument

Pengukuran yang digunakan untuk mengukur instrument atas tanggapan responden adalah menggunakan skala linkert dengan interval 1 sampai

dengan 5 menyesuaikan pertanyaan yang diajukan. Contoh interval jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap item pertanyaan :

Tabel 1.1  
Instrument Skala Likert

No	Pilihan	Skor
1	(SS)= sangatsetuju	5
2	(S)= setuju	4
3	(RR)= ragu-ragu	3
4	(TS)= tidaksetuju	2
5	(STS) sangattidaksetuju	1

Sumber : Sugiyono (2005:97)

b. Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner

c. Uji T (Parsial)

Unutk mengetahui secara individual dari variable independent terhadap variable dependen.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan olah data langsung yang dilakukan penulis selama melakukan penelitian pada Kantor PLN Rayon Bengkayang, dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara Stress kerja terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,777 dan t hitung sebesar 15,321 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor PLN Rayon Bengkayang
2. Nilai t hitung untuk variabel stress kerja sebesar 15,321 dan nilai pada distribusi 5% sebesar 2,017 maka  $t \text{ hitung } 15,321 > t \text{ tabel } 2,017$  dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Artinya berpengaruh signifikan antara stress kerja terhadap kinerja pegawai.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti bermaksud mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi pertimbangan untuk mengurangi stress kerja terhadap kinerja pegawai Kantor PLN Rayon Bengkayang. Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan melihat keterbatasan-keterbatasan pada penelitian ini yang dapat dijadikan sumber ide bagi pengembangan penelitian ini dimasa yang

akan datang. Bagi pegawai hendaknya mengurangi beban kerja, serta selalu mengembangkan kerjasama demi tercapainya kelancaran kerja dan perkembangan individu, kelompok, dan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Gibson. (2005). *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Ed. 2, Yogyakarta: BPFE.
- Hutapea, Parulian. dan Thoha, Nurianna. 2008. *Kompetensi Plus*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ivancevich, dkk. 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Mathis, Robert L dan Jackson John H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Jimmi Sadili dan Bayu. Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa PT. Indeks. PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008, *Perilaku Organisasi*, Edisi kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Rosidah dan Sulistiyani, A.T. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto, B. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sri Lastanti, Hexana. 2005. Tinjauan terhadap Kompetensi dan Independensi Akuntan Publik: Refleksi Atas Skandal Keuangan. Media Riset Akuntansi, Auditing dan Informasi Vol. 5 No. 1 April 2005. Hal 85-97.
- Siregar, Sofyian. 2014. *Statistik Parametrik untuk penelitian kuantitatif*. PT BUMI Aksara, Jakarta.
- Supardi. 2005. *Metode Penelitian dan Bisnis*. UII Press, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2005. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Ketujuh. CV. Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. CV. Alfabeta, Bandung.

Winardi. 2000. *Azas-Azas Manajemen*. CV. Mandar Maju, Bandung.

Yuli, Cantika, Sri Budi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMM Press, Malang.

<http://statistikceria.blogspot.com/2014/01/analisis-ragam-analysis-of-variance-anova-dua-arah-tanpa-interaksi.html>

SK DIR PLN No. 387.K.DIR.2008 Tentang Sistem Pembinaan Kompetensi dan Karir Pegawai

Standar Uraian Jabatan PT PLN (Persero) Wilayah, Edisi 1 Tahun 2013.

# KUESIONER PENELITIAN

## A. Pendahuluan

Sebelumnya saya sampaikan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Saya Deni Putra Jaya , mahasiswa program studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Pontianak. Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul : “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Area Singkawang Rayon Bengkayang”, dengan melakukan penelitian pada kantor Rayon Bengkayang

Saya memohon kepada Anda untuk menjawab pernyataan-pernyataan berikut dengan memilih salah satu pilihan yang disediakan. Jawaban Anda tidak akan dinilai benar atau salah. Karena itu, Anda diharapkan menjawab dengan sungguh-sungguh dan jujur. Atas jawaban yang Anda berikan saya haturkan terima kasih.

## B. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah baik-baik setiap pertanyaan/pernyataan yang disertai pilihan jawaban yang tersedia.
2. Pilihlah pilihan jawaban yang menurut anda sesuai dengan pikiran dan pengalaman Anda, kemudian lingkarilah salah satu pilihan yang dianggap paling tepat di tempat yang telah disediakan disebelah kanan.
3. Jangan terpengaruh oleh jawaban atau pendapat teman Anda, karena kuesioner ini bersifat rahasia pribadi.

4. Jawaban Anda kami jamin kerahasiaannya.

**C. Identitas responden**

Mohon dijawab dengan memberikan tanda centang (✓) pada pilihan jawaban yang memang menggambarkan profil Saudara/i responden.

a. Nama Responden \_\_\_\_\_ (Boleh dirahasiakan)

b. Usia anda saat ini :  21 -25 Tahun  
 26 - 30 Tahun  
 31 - 35 Tahun  
 36 - 40 Tahun  
 Di atas 45 Tahun

c. Jenis Kelamin :  Laki-laki  
 Perempuan

d. Pendidikan Terakhir :  SMA  
 S1  
 S2  
 S3

e. Jabatan : .....

f. Lama bekerja :  < 1 tahun  1-5 tahun  
 6 - 10 tahun  > 10 tahun



#### D. Pertanyaan

Lingkarilah salah satu pilihan yang dianggap paling tepat, dengan bobot penilaian sebagai berikut:

<b>Stres Kerja</b>						
		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>RR</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1.	Saya terhindar dari stress kerja karena beban kerja yang diberikan pada saya adil dan wajar	1	2	3	4	5
2.	Saya terhindar dari stress kerja karena sikap pimpinan saya yang adil dan wajar	1	2	3	4	5
3.	Saya terhindar dari stress kerja karena waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan saya terasa adil dan wajar	1	2	3	4	5
4.	Saya terhindar dari stress kerja karena peralatan kerja yang disediakan memadai dan membantu menyelesaikan pekerjaan saya	1	2	3	4	5
5.	Saya terhindar dari stress kerja karena saya tidak memiliki konflik dengan atasan atau rekan kerja saya	1	2	3	4	5
6.	Saya terhindar dari stress kerja karena balas jasa yang saya terima terasa adil	1	2	3	4	5
7.	Saya tidak stress ditempat kerja karena saya tidak mempunyai masalah pribadi dengan keluarga saya	1	2	3	4	5

**Kinerja Pegawai****1. Sangat Tidak Setuju (STS) 2. Tidak Setuju (TS) 3. Ragu-ragu (RR)****4. Setuju (S) 5. Sangat Setuju (SS)**

Pernyataan		STS	TS	RR	S	SS
1.	Saya selalu berusaha agar pekerjaan selesai sesuai dengan target	1	2	3	4	5
2.	Saya menyelesaikan tugas karena saya merasa memiliki tanggung jawab terhadap kantor.	1	2	3	4	5
3.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya.	1	2	3	4	5
4.	Saya dapat bekerjasama dengan sesama karyawan dan atasan	1	2	3	4	5
5.	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan	1	2	3	4	5
6.	Promosi jabatan memacu kinerja saya untuk memberikan yang terbaik pada kantor	1	2	3	4	5

Data Mentah

No	Stress Kerja							TOTAL
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	
1	5	4	4	5	4	4	4	30
2	4	4	4	4	4	4	4	28
3	5	5	4	4	4	4	4	30
4	4	3	4	3	2	3	3	22
5	4	5	5	5	4	4	5	32
6	5	5	5	5	5	4	4	33
7	3	3	3	4	2	3	3	21
8	4	4	4	4	4	4	4	28
9	5	4	4	4	4	5	4	30
10	5	4	4	4	5	5	5	32
11	3	2	4	3	3	4	3	22
12	4	4	4	5	4	4	4	29
13	4	4	5	4	3	4	5	29
14	5	4	5	5	4	5	5	33
15	4	4	5	4	3	5	5	30
16	4	4	4	5	5	5	4	31
17	4	4	5	4	4	5	4	30
18	4	5	5	5	4	4	4	31
19	5	4	4	4	4	4	4	29
20	4	4	4	4	4	4	4	28
21	3	4	4	4	4	3	4	26
22	3	4	4	4	3	3	4	25
23	4	4	3	2	4	4	4	25
24	3	4	4	1	2	3	3	20
25	4	3	4	3	3	4	4	25
26	5	4	4	4	4	4	4	29
27	4	5	5	5	5	4	4	32
28	5	4	5	4	4	4	4	30
29	5	5	5	4	4	4	5	32
30	4	4	4	4	4	5	4	29
31	5	5	5	4	4	4	5	32
32	5	5	5	4	4	4	4	31
33	4	4	4	5	5	4	5	31
34	4	4	4	3	3	4	3	25
35	4	4	4	5	3	4	4	28
36	4	4	4	5	4	4	4	29
37	4	4	4	5	3	4	3	27
38	4	4	4	5	3	4	3	27
39	4	4	3	3	3	4	3	24
40	4	4	5	5	4	4	5	31

41	4	4	4	3	3	4	3	25
42	4	4	4	2	3	3	2	22
43	4	4	3	4	4	4	4	27
44	4	4	4	5	5	4	5	31
45	4	4	4	5	4	4	4	29

NO	KINERJA PEGAWAI					Y6	TOT AL
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5		
1	5	4	4	5	4	6	
2	4	4	4	4	4	4	26
3	4	4	4	4	4	4	24
4	3	3	4	4	3	5	25
5	4	4	4	5	5	3	20
6	5	5	5	4	4	5	27
7	4	3	3	2	2	5	28
8	4	4	4	4	4	3	17
9	5	5	4	5	4	4	24
10	5	4	4	4	5	5	28
11	3	3	4	2	3	5	27
12	4	4	4	3	4	4	19
13	4	4	4	4	4	5	24
14	5	4	4	4	5	5	26
15	5	4	3	3	4	5	27
16	4	4	5	5	5	4	22
17	4	4	5	5	5	4	27
18	4	4	4	4	5	4	27
19	5	5	4	4	4	4	27
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	3	4	3	4	24
22	4	4	3	4	4	4	22
23	4	4	4	3	4	4	23
24	4	3	2	3	3	4	22
25	4	3	4	4	3	4	19
26	5	4	4	4	4	3	23
27	4	4	4	4	5	4	24
28	4	4	4	4	4	5	26
29	5	5	4	4	4	4	26
30	5	5	5	5	4	5	27
31	4	4	5	4	5	4	24
32	5	5	5	5	4	5	28
33	5	4	4	4	4	4	27
34	5	4	4	4	4	3	22
35	4	3	4	4	4	4	24
36	4	4					

36	4	4	4	4	3	4	23
37	4	4	3	3	4	4	22
38	4	4	4	3	4	4	23
39	4	4	4	4	3	3	22
40	4	4	4	5	4	4	25
41	4	4	3	3	4	4	22
42	3	4	2	2	3	3	17
43	4	4	3	3	4	4	22
44	4	4	5	5	4	4	26
45	4	4	5	4	4	4	25

Frequency Table

**Jenis kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	34	75,6	75,6	75,6
	Wanita	11	24,4	24,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25 Tahun	1	2,2	2,2	2,2
	26-30 Tahun	8	17,8	17,8	20,0
	31-35 Tahun	14	31,1	31,1	51,1
	36-40 Tahun	16	35,6	35,6	86,7
	> 45 Tahun	6	13,3	13,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Lama bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	18	40,0	40,0	40,0
	6-10 Tahun	25	55,6	55,6	95,6
	> 10 Tahun	2	4,4	4,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**pendidikan terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	5	11,1	11,1	11,1
	S1	28	62,2	62,2	73,3
	S2	11	24,4	24,4	97,8
	S3	1	2,2	2,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**STRESS KERJA (X)**

**X1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	5	11,1	11,1	11,1
	S	28	62,2	62,2	73,3
	SS	12	26,7	26,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**X2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,2	2,2	2,2
	RR	3	6,7	6,7	8,9
	S	33	73,3	73,3	82,2
	SS	8	17,8	17,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**X3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	4	8,9	8,9	8,9
	S	28	62,2	62,2	71,1
	SS	13	28,9	28,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**X4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,2	2,2	2,2
	TS	2	4,4	4,4	6,7
	RR	6	13,3	13,3	20,0
	S	20	44,4	44,4	64,4
	SS	16	35,6	35,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**X5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6,7	6,7	6,7
	RR	12	26,7	26,7	33,3
	S	24	53,3	53,3	86,7
	SS	6	13,3	13,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**X6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	6	13,3	13,3	13,3
	S	32	71,1	71,1	84,4
	SS	7	15,6	15,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**X7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,2	2,2	2,2
	RR	9	20,0	20,0	22,2
	S	25	55,6	55,6	77,8
	SS	10	22,2	22,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Kinerja Pegawai (Y)****Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	3	6,7	6,7	6,7
	S	29	64,4	64,4	71,1
	SS	13	28,9	28,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Y2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	6	13,3	13,3	13,3
	S	33	73,3	73,3	86,7
	SS	6	13,3	13,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Y3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4,4	4,4	4,4
	RR	7	15,6	15,6	20,0
	S	28	62,2	62,2	82,2
	SS	8	17,8	17,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Y4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6,7	6,7	6,7
	RR	8	17,8	17,8	24,4
	S	25	55,6	55,6	80,0
	SS	9	20,0	20,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	



		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,2	2,2	2,2
	RR	8	17,8	17,8	20,0
	S	28	62,2	62,2	82,2
	SS	8	17,8	17,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

#### Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	6	13,3	13,3	13,3
	S	28	62,2	62,2	75,6
	SS	11	24,4	24,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

### Analisis Regresi Sederhana

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTAL stress kerja <sup>b</sup>		Enter

- a. Dependent Variable: TOTAL kinerja pegawai  
b. All requested variables entered.

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,919 <sup>a</sup>	,845	,842	1,13604

- a. Predictors: (Constant), TOTAL stress kerja

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	302,950	1	302,950 1,291	234,739	,000 <sup>b</sup>
	Residual	55,495	43			
	Total	358,444	44			

- a. Dependent Variable: TOTALL kinerja pegawai  
b. Predictors: (Constant), TOTAL stress kerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,182	1,441		1,514	,137
	TOTAL stress kerja	,777	,051	,919	15,321	,000

a. Dependent Variable: TOTALL kinerja pegawai

## CORRELATIONS

Correlations

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	TOTALX
X1 Pearson Correlation	1	,491**	,360*	,263	,478**	,476**	,374*	,665**
Sig. (2-tailed)		,001	,015	,081	,001	,001	,011	,000
N	45	45	45	45	45	45	45	45
X2 Pearson Correlation	,491**	1	,493**	,325*	,492**	,140	,383**	,654**
Sig. (2-tailed)	,001		,001	,029	,001	,361	,009	,000
N	45	45	45	45	45	45	45	45
X3 Pearson Correlation	,360*	,493**	1	,346*	,268	,271	,492**	,630**
Sig. (2-tailed)	,015	,001		,020	,076	,072	,001	,000
N	45	45	45	45	45	45	45	45
X4 Pearson Correlation	,263	,325*	,346*	1	,552**	,354*	,505**	,733**
Sig. (2-tailed)	,081	,029		,020	,000	,017	,000	,000
N	45	45	45	45	45	45	45	45
X5 Pearson Correlation	,478**	,492**	,268,	,552**	1	,497**	,594**	,808**
Sig. (2-tailed)	,001	,001	,076	,000		,001	,000	,000
N	45	45	45	45	45	45	45	45
X6 Pearson Correlation	,476**	,140	,271,	,354*	,497**	1	,465**	,629**
Sig. (2-tailed)	,001	,361	,072	,017	,001		,001	,000
N	45	45	45	45	45	45	45	45
X7 Pearson Correlation	,374*	,383**	,492**	,505**	,594**	,465**	1	,784**
Sig. (2-tailed)	,011	,009	,001	,000	,000	,001		,000
N	45	45	45	45	45	45	45	45
TO Pearson Correlation	,665**	,654**	,630**	,733**	,808**	,629**	,784**	1
TA Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
LX N	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

		Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTALY
Y1	Pearson Correlation	1	,622**	,376*	,460**	,389**	,458**	,724**
	Sig. (2-tailed)		,000	,011	,001	,008	,002	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Y2	Pearson Correlation	,622**	1	,302*	,433**	,388**	,427**	,686**
	Sig. (2-tailed)	,000		,044	,003	,008	,003	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Y3	Pearson Correlation	,376*	,302*	1	,654**	,463**	,275	,734**
	Sig. (2-tailed)	,011	,044		,000	,001	,067	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Y4	Pearson Correlation	,460**	,433**	,654**	1	,495**	,257	,788**
	Sig. (2-tailed)	,001	,003	,000		,001	,088	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Y5	Pearson Correlation	,389**	,388**	,463**	,495**	1	,620**	,772**
	Sig. (2-tailed)	,008	,008	,001	,001		,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Y6	Pearson Correlation	,458**	,427**	,275	,257	,620**	1	,670**
	Sig. (2-tailed)	,002	,003	,067	,088	,000		,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
TOTALLY	Pearson Correlation	,724**	,686**	,734**	,788**	,772**	,670**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	45	45	45	45	45	45	45

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

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

## Reliability

### Scale: Variabel Stress kerja

Case Processing Summary		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	45	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,824	7

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	24,0667	9,064	,547	,804
X2	24,1556	9,180	,537	,806
X3	24,0222	9,249	,506	,810
X4	24,1556	7,634	,557	,812
X5	24,4889	7,756	,699	,776
X6	24,2000	9,391	,516	,809
X7	24,2444	8,098	,677	,781

## Kinerja Pegawai

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	45	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,820	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	19,8889	6,146	,608	,790
Y2	20,1111	6,374	,569	,798
Y3	20,1778	5,649	,578	,795
Y4	20,2222	5,177	,635	,784
Y5	20,1556	5,634	,645	,779
Y6	20,0000	6,182	,523	,805

**HASIL UJI VALIDITAS****Variabel X**

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
X.1	0,637	0,287	Valid
X.2	0,739	0,287	Valid
X.3	0,800	0,287	Valid
X.4	0,776	0,287	Valid
X.5	0,713	0,287	Valid

**HASIL UJI VALIDITAS****Variabel Y**

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
Y.1	0,781	0,287	Valid
Y.2	0,802	0,287	Valid
Y.3	0,743	0,287	Valid
Y.4	0,716	0,287	Valid
Y.5	0,666	0,287	Valid
Y.6	0,630	0,287	Valid