DIMENSI FAKTOR ORGANISASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP STRES KERJA PADA KARYAWAN PT PERDANA ADHI LESTARI BANDAR LAMPUNG

(Skripsi)

Oleh

M SUSANA DELLA STRADA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
20 19

ABSTRAK

DIMENSI FAKTOR ORGANISASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP STRES KERJA PADA KARYAWAN PT PERDANA ADHI LESTARI BANDAR LAMPUNG

Oleh

M Susana Della Strada

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh faktor organisasi terhadap stres kerja pada karyawan PT Perdana Adhi Lestari. Tipe penelitian ini adalah ekplanatori. Populasi dalam penelitian ini karyawan PT Perdana Adhi Lestari. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *simple random sampling* dengan sampel penelitian 62 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Analisis data penelitian ini menggunakan analisis linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, tuntutan tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, tuntutan peran berpengaruh posistif dan signifikan terhadap stres kerja, dan tuntutan hubungan interpersonal bepengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, daur hidup organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stres kerja sedangkan struktur organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stres kerja, kepemimpinan organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stres kerja. Implikasi dari kesimpulan di atas, yaitu sebaiknya perusahaan memberikan tugas yang lebih terstruktur, tidak terlalu banyak, dan menyesuaikan dengan waktu yang diberikan, menjelaskan secara rinci mengenai definisi pekerjaan dan melakukan kegiatan getring agar dapat mempererat hubungan antar karyawan. Hal ini perlu dilakukan karena hasil penelitian faktor tersebut mampu mengurangi stres kerja pada karyaw*a* PT Perdana Adhi Lestari.

Kata Kunci: Stress Kerja, Faktor Organisasi, Tuntutan Tugas, Tuntutan Peran, Tuntutan Interpersonal, Struktur Organisasi, Kepemimpinan, Daur Hidup Organisasi

ABSTRACT

DIMENSIONS OF ORGANIZATIONAL FACTORS AND THEIR EFFECT ON WORK STRESS ON EMPLOYEES OF PT PERDANA ADHI LESTARI BANDAR LAMPUNG

By

M Susana Della Strada

This study aims to determine the effect of organizational factors on work stress on employees of PT Perdana Adhi Lestari. *This type of research is ekplanatori The population in this study were employees of* PT Perdana Adhi Lestari. *The sampling technique in this study is simple random sampling with a sample of 62 employees. Data collection techniques using a questionnaire with a likert scale. Analysis the data research analysis using multiple linear. Based on the results of the research in data analysis, the task demands have a positive and significant effect on work stress, the demand for positive and significant influence on work stress, and the demands of interpersonal relations have a positive and significant effect on work stress, the organization's life cycle has a positive and insignificant effect on work stress while the organizational structure has a negative and not significant effect on work stress, organizational leadership has a negative and not significant effect on work stress. The implication of the conclusion above is that the company should give more structured, not too many tasks, and adjust to the time given, explain in detail about the definition of work and do getring activities in order to strengthen relations between employees. This needs to be done because the results of the study of these factors can reduce work stress on the work of* PT Perdana Adhi Lestari.

Keywords: Job Stress, Organizational Factors, Task Demands, Role Demands, Interpersonal Demands, Organizational Structure, Leadership, Organizational Life Cycle

DIMENSI FAKTOR ORGANISASI TERHADAP STRES KERJA PADA KARYAWAN PT. PERDANA ADHI LESTARI BANDAR LAMPUNG

Oleh

M Susana Della Strada

Skripsi

Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS
pada
Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019

Judul Skripsi	:	**DIMENSI FAKTOR ORGANISASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP STRES KERJA PADA KARYAWAN PT PERDANA ADHI LESTARI BANDAR LAMPUNG**
Nama Mahasiswa	:	M. Susana Della Strada
Nomor Pokok Mahasiswa	:	1516051084
Jurusan	:	Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas	:	Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si.	**Prasetya Nugeraha, S.A.B., M.Si.**
NIP 19691012 199512 1 001	NIK 231602 890718 101

2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis

a.n.

Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si.
NIP 19750204 200012 1 001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

   Ketua : **Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si.** .....

   Sekretaris : **Prasetya Nugeraha, S.A.B., M.Si.** .....

   Penguji : **Unang Mulkhan, S.A.B., M.B.A., Ph.D.** .....

2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Syarief Makhya
NIP. 19590803 198603 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **08 Mei 2019**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 24 Juni 2019
Yang membuat pernyataan,

M Susana Della Strada
1516051084

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Palembang pada tanggal 18 Mei 1997, sebagai anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Ignatius Sungkono dan Ibu Calorina Suparni yang beralamat di jalan Rustini 1 no 169 Palembang, Sumatera Selatan.

Penulis memulai jenjang pendidikan dari SD Xaverius 1 Palembang pada tahun 2003. Kemudian penulis malanjutkan pendidikan di SMP Xaverius 6 Palembang dan lulus pada tahun 2012. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikannya di SMA Xaverius 3 Palembang dan lulus pada tahun 2015. Pada tahun 2015 penulis terdaftar sebagai mahasiswi jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik, Universitas Lampung melalui jalur SBMPTN. Selama masa perkuliahan penulis aktif mengikuti berbagai acara yang dilakukan oleh jurusan. Penulis menjadi salah satu anggota dari HMJ Ilmu Administasi Bisnis bidang Kestari (Kesekretariatan), penulis pernah menjadi biro Kominfo (Komunikasi dan Informasi) UKM Katolik Unila pada tahun 2017 dan pernah menjadi biro KTR (Kesekretariatan) UKM Katolik Unila pada tahun 2018. Penulis mengikuti kuliah kerja nyata (KKN) di desa Karang Rejo Kecamatan Semaka, Kabupaten Tanggamus selama 40 hari mengabdi kepada masyarakat.

MOTTO

"Segala perkara dapat kutanggung di dalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku"

Filipi 4:13

Bukankah telah Kuperintahkan kepadamu: kuatkan dan teguhkanlah hatimu? Janganlah kecut dan tawar hati, sebab Tuhan, Allahmu, menyertai engkau, ke manapun engkau pergi.

Yosua 1 : 9

PERSEMBAHAN

Puji Tuhan, dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Allah Bapa. Karya ini kupersembahkan untuk:

Kedua orang tuaku tercinta,

Bapak dan mama yang telah membesarkan, mendidik, dan membimbingku dengan penuh cinta kasih dan selalu membimbing serta selalu memberikan doa untuk aku. Terimakasih Pak, Ma selalu menjadi penyemangat terbesarku selama ini.

Adikku,

Terimakasih adikku, yang selalu memberikan semangat dan penghiburan dikala lelah dan penat. Terimakasih atas motivasi dan dukungan, sehingga akhirnya aku dapat menyelesaikan studi S1 ini.

Keluarga besar dan sahabat-sahabat tercinta

Dosen pembimbing dan Penguji yang sangat berjasa,

Almamater Tercinta,

Universitas Lampung

SANWACANA

Dengan segala kerendahan hati, penulis bersyukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan anugrah yang tercurah kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul "Dimensi Faktor Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT Perdana Adhi Lestari". Penyusunan skripsi ini dimaksud untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Administrasi Bisnis di Universitas Lampung. Penulis menyadari bahwa selama proses dan penyusunan skripsi ini mendapatkan bantuan dan bimbingan dari banyak pihak, dengan itu penulis ingin menyampaikan rasa trimasih kepada:

1. Bapak Dr. Syarief Makhya, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
2. Bapak Dr. Susetyo, M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ilmu Sosial Ilmu dan Politik Universitas Lampung.
3. Bapak Drs. Denden Kurnia Drajat, M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Keungan dan Umum Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
4. Bapak Drs. Dadang Karya Bakti, M.M, selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

5. Bapak Ahmad Rifa'i S.Sos., M.Si, selaku ketua jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
6. Bapak Suprihatin Ali, S.Sos., M.Sc, selaku sekretaris jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung dan sekaligus pembimbing akademik yang memberikan dukungan dan motivasi untuk penulis.
7. Bapak Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si, selaku pembimbing 1 yang sudah meluangkan waktunya untuk membimbing, memotivasi, memberikan dukungan, arahan, masukan, kritik, serta saran, dan juga memberikan banyak pengetahuan tambahan bagi penulis untuk dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Bapak Prasetya Nugeraha, S.A.B., M.Si, selaku pembimbing 2 yang sudah banyak sekali meluangkan waktu untuk membimbing serta membantu dan telah memberikan banyak sekali arahan serta saran bagi penulis untuk penlis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Unang Mulkhan, M.B.A, Ph. D, selaku dosen pembahas yang telah memberikan arahan, masukan, nasihat, saran dan kritik serta telah memberikan banyak pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Ibu Mertayana dan Bapak Jaya Putra Hidayatullah, S.E, selaku staff jurusan Ilmu Administrasi Bisnis terimakasih atas bantuannya dalam segala proses pengerjaan skripsi.
11. Terimakasih kepada seluruh dosen dan karyawan jurusan Ilmu Administrasi Bisnis yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

12. Terimakasih untuk kedua orang tuaku bapak dan mama atas segala pengorbanan, daya upaya, segala doa, serta ketulusan dalam proses pendewasaan diri, menjadi sumber kekuatan dan menjadi tempat bernaung dalam kondisi apapun.
13. Terimakasih kepada pimpinan dan karyawan PT Perdana Adhi Lestari yang telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian dalam rangka penyelesaian skripsi ini.
14. Terimakasih kepada adik besarku, Maria Sasanda. Terimakasih telah menjadi adik yang baik dalam menghadapi kakak. Terimakasih selalu memberikan kebahagiaan dan semangat.
15. Terimakasih kepada teman gendutku Robertus Zidan atas segala bantuanya selama ini khususnya dalam proses penyelesaian skripsi. .
16. Sahabat penghuni grup Anti Gerbatan Club: Hilya, Enzel, Eliatun, dan Taliya. Terimakasih telah berbagi tawa dan tangis bersama mulai dari mahasiswa baru hingga mahasiswa tingkat akhir.
17. Sahabat SMAku, Regina Ersa, Diki, Fransiskus Adit, Yohana Puput dan Cinpau Julianita. Terimakasih selalu ada untukku disaat jenuh dan lelahku. Terimakasih untuk semangat dan dorongan yang selalu diberikan.
18. Sahabat komplek terbaiku “Rustini Cantik” terimakasih atas kebersamaan dan segala bantuan yang telah diberikan selama ini khususnya dalam proses penyelesaian skripsi.
19. Terimakasih untuk seluruh teman-teman Adm Bisnis 15 atas segala bantuannya selama masa perkuliahan.

20. Terimakasih untuk keluarga KKN Karang Rejo, Kecamatan Semaka, Kabupaten Tanggamus: Rizki, bang Rido, bang Erlan, Prila, Pitri, Danti atas seluruh dinamika yang telah terjadi selama 40 hari di desa KKN.
21. Terimakasih untuk keluarga besar UKM Katolik Unila atas segala proses dan dinamika yang telah diberikan, teruslah berproses teman-teman.
22. Terimakasih untuk tim Kominfo, Alvin, Vera, Intan, Anania, kak Tama, Danar, bang Ucok yang selalu ada disaat apapun dan terimakasih telah banyak membantuku selama kepengurusan 2017.
23. Terimakasih untuk keluarga besar KMK FISIP kak Van, kak Banu, kak Arum, Helen, Tina, Silver, Vinda, Arnes, Rosa, Onisa, Soma, Vero, Angel, Nata, Nela, Josua, Apik, dan teman-teman yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu atas segala bantunya selama proses perkuliahan berlangsung. Semoga makin rajin kumpul ya, semangat!!
24. Terimakasih untuk keluarga besar Paduan Suara Mahasiswa Unila, khusunya Sensasi 16’ atas segala proses dan pembelajaran yang telah diberikan. Semangat selalu teman-teman teruslah berjuang.
25. Terimakasih untuk kakak-kakak tingkat Ilmu Administrasi Bisnis angkatan 2012-2014, terimakasih atas segala bantuan yang telah diberikan.

Bandar Lampung, Juni 2019

Penulis

M Susana Della Strada

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR ISI i

DAFTAR TABEL iv

DAFTAR GAMBAR.....v

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang 1

1.2 Rumusan Masalah.....10

1.3 Tujuan Penelitian.....11

1.4 Manfaat Penelitian.....12

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Stres Kerja 13

2.1.1 Pengertian Stres Kerja 13

2.1.2 Faktor Penyebab Stres kerja 14

2.1.3 Jenis-Jenis Stres.....28

2.1.4 Akibat dari Stres 29

2.1.5 Mengelola Stres 31

2.2 Penelitian Terdahulu.....32

2.3 Kerangka Penelitian.....34

2.4 Hipotesis 37

BAB III METODELOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian 39

3.2 Definisi Konseptual 39

3.3 Definisi Oprasional.....41

3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian.....45

3.5 Populasi dan Sampel.....45

3.5.1 Populasi.....45
3.5.2 Sample.....46
3.6 Teknik Pengumpulan Data 47
3.7 Teknik Analisis Instrumen.....49
3.7.1 Validitas 49
3.7.2 Uji Reabilitas 51
3.8 Teknik Analisis Data 53
3.8.1 Analisis Deskriptif 53
3.9 Uji Asumsi Klasik 53
3.9.1Uji Normalitas.....54
3.9.2 Uji Hetrokedastisitas.....55
3.10 Analisis Data.....56
3.10.1 Analisis Regresi Linear Berganda 56
3.11 Uji Hipotesis.....57
3.11.1 Pengujian Secara Parsial (Uji t).....57
3.11.2 Pengujian Secara Bersama-sama (Uji F-Statistik).....58
3.11.3 Uji Koefisien Determinisasi (R^2) 69
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN
4.1 Gambaran Umum PT Perdana Adhi Lestari 60
4.1.1 Sejarah Singkat PT Perdana Adhi Lestari.....60
4.1.2 Visi dan Misi.....61
4.1.3 Struktur Orgaisasi.....61
4.1.4 Outlet Terdaftar 62
4.1.5 Deskripsi Kerja 63
4.2 Hasil Analisis Deskriptif 66
4.2.1 Karakteristik Responden 66
4.2.2 Analisis Jawaban Responden.....72
4.3 Pengujian Regresi Berganda.....84
4.4 Uji Hipotesis.....88
4.4.1 Uji t – Parsial 88
4.4.2 Uji F- Simultan 90

4.4.3 Analisis Koefisien Determinasi 91
4.5 Pembahasan 92
4.5.1 Pengaruh Variabel Tuntutan Tugas Terhadap Stres Kerja 93
4.5.2 Pengaruh Variabel Tuntutan Peran Terhadap Stres Kerja 95
4.5.3 Pengaruh Variabel Tuntutan Hubungan Interpersonal Terhadap Stres Kerja 97
4.5.4 Pengaruh Variabel Strktur Organisasi Terhadap Stres Kerja 98
4.5.5 Pengaruh Variabel Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja 100
4.5.6 Pengaruh Variabel Daur Hidup Organisasi Terhadap Stres Kerja.....102
4.5.7 Pengaruh Faktor Organisasi Terhadap Stres Kerja 105

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan 107
5.2 Saran 108

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

1.1 Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja Tahun 2015-2017 di Indonesia.....3

1.2 Data Trunover PT Perdana Adhi Lestari Lampung 2015-2017 8

1.3 Absensi Karyawan PT Perdana Adhi Lestari Tahun 2018..... 9

3.1 Definisi Operasional.....42

3.2 Skala Likert 47

3.3 Hasil Uji Validitas.....50

3.4 Indikator Tingkat Reabilitas.....52

3.5 Hasil Uji Reabilitas 53

3.6 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....59

4.1 Deskripsi Pekerjaan Karyawan PT Perdana Adhi Lestari.....63

4.2 Tingkat Hubungan 72

4.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....85

4.4 Hasil Uji t.....89

4.5 Hasil Uji F 91

4.6 Hasil Uji R^2.....92

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
1.1	Data Kematian Akibat Kecelakaan Kerja	2
1.2	Alur Kerja PT Perdana Adhi Lestari	7
2.1	Tahap-Tahap Daur Hidup Organisasi	23
2.2	Model Tekanan atau Stres Menurut Robbins	27
2.3	Kerangka Penelitian	37
3.1	Hasil Uji Normalitas	54
3.2	Hasil Uji Hetrokedastisitas	56
4.1	Struktur Organisasi	62
4.2	Kontribusi Moderen Trade dan General Trade	62
4.3	Karateristik Responden Berdasarkan Usia	66
4.4	Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
4.5	Karateristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir	68
4.6	Karateristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	69
4.7	Karateristik Responden Berdasarkan Jumlah Tangggungan	70
4.8	Karateristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	70
4.9	Karateristik Responden Berdasarkan Divisi atau Departemen	71
4.10	Distribusi Jawaban Responden Variabel Tuntutan Tugas	73
4.11	Distribusi Jawaban Responden Variabel Tuntutan Peran	75
4.12	Distribusi Jawaban Responden Variabel Tuntutan Hubungan Interpersonal	77
4.13	Distribusi Jawaban Responden Variabel Struktur Organisasi	79
4.14	Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan	80
4.15	Distribusi Jawaban Responden Variabel Daur Hidup Organisasi	82
4.16	Distribusi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja	83

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

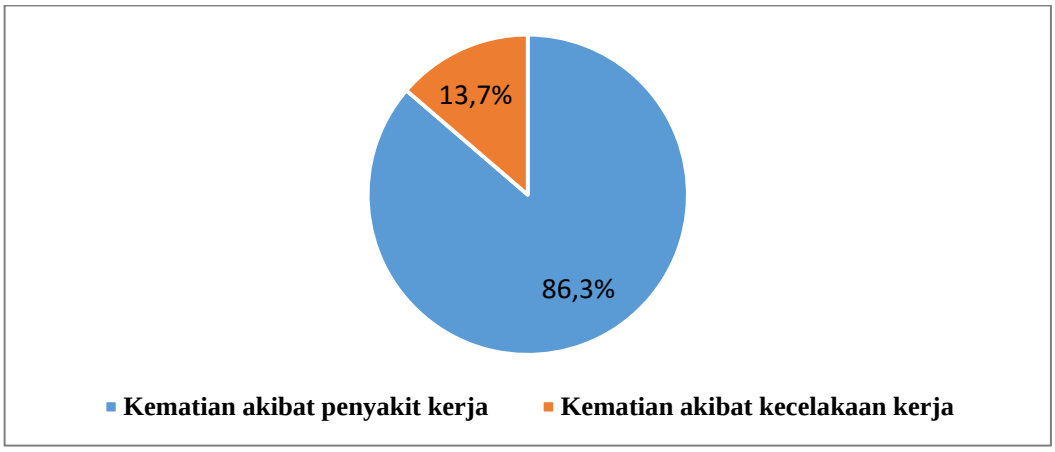
Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan karena manusia merupakan unsur yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi. Persaingan antar perusahaan yang semakin ketat membuat sumber daya manusia di dalam organisasi dituntut untuk terus mengembangkan diri, mampu menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan yang terjadi (Sutrisno, 2009:1).

Meningkatnya tuntutan organisasi atas efisiensi dan efektifitas pekerjaan akan mendorong setiap individu untuk dapat bekerja lebih cepat, mampu bersaing, dan mampu mengatasi tantangan. Tidak semua individu yang ditempatkan pada kondisi pekerjaan dan lingkungan yang sama dapat beradaptasi dan bertahan tanpa mengalami stres, karena stres dapat mempengaruhi seseorang dengan berbagai cara dan dengan akibat yang bermacam-macam tergantung kondisi individu yang bersangkutan (Mrihrahayu, 2014:41).

Robbins dan Judge (2008:368) mendefinisikan stres kerja sebagai sebuah kondisi dimana individu dihadapkan dengan peluang, tuntutan atau sumber daya yang berkaitan dengan apa yang diinginkan namun tidak pasti. Stres kerja secara langsung dapat mengakibatkan rendahnya kualitas kerja dan mempengaruhi

kesehatan serta keselamatan kerja. Selain itu, stres kerja juga berkontribusi pada perkembangan gangguan mental seperti kelelahan dan depresi dan masalah fisik lainnya seperti tekanan darah meningkat, sakit kepala, sakit perut, bahkan serangan jantung, dan perilaku pengendalian diri negatif contohnya penyalahgunaan alkohol dan merokok. Akibatnya, stres menghasilkan penurunan kesejahteraan dan kualitas hidup pekerja (ILO, 2018:19).

Menurut data terbaru yang dikeluarkan oleh *International Labour Organization* (ILO), sebayak 2,78 juta pekerja meninggal setiap tahun karena kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (kelainan yang disebabkan oleh lingkungan kerja dan tugas pekerjaan). Sebanyak 2,4 juta (86,3%) dari kematian disebabkan penyakit akibat kerja yang merupakan kelainan yang disebabkan oleh lingkungan kerja dan tugas pekerjaan, sementara lebih dari 380 ribu (13,7%) dikarenakan kecelakaan kerja dan memiliki konsekuensi yang serius terhadap kapasitas penghasilan para pekerja (ILO, 2018:7).



Sumber: ILO, 2018:7

Gambar 1.1 Data Kematian Akibat Kecelakaan Kerja

Berdasarkan data dari BPJS Ketenagakerjaan, jumlah kasus kecelakaan kerja di Indonesia relatif menurun. Pada tahun 2015 terjadi kecelakaan kerja sebanyak 110.285 kasus, sedangkan pada tahun 2016 sejumlah 105.182 kasus lalu sampai bulan Agustus 2017 terus menurun sebanyak 80.392 kasus. Artinya terdapat upaya dari pemerintah untuk menangulangi jumlah kasus kecelakan kerja yang terjadi di Indonesia sehingga jumlah kasus terus menurun. Berikut ini tabel jumlah kasus kecelakaan kerja per tahun di Indonesia:

Tabel 1.1 Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja Tahun 2015-2017 di Indonesia

No	Tahun	Jumlah Kasus
1	2015	110.285
2	2016	105.182
3	2017	80.392

Sumber: www.bpjsketenagakerjaan.go,id (2018)

Terdapat beberapa faktor yang menjadi sumber potensi stres kerja sebagaimana yang diperlihatkan dalam model stres Robbins dan Judge (2008:370). Terdapat tiga faktor yang dapat menyebabkan stres kerja yaitu faktor lingkungan, faktor individu, dan faktor organisasi. Dalam hal ini faktor penyebab stres kerja yang akan dibahas hanya faktor organisasi, karena masalah stres posisinya berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan. Selain dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersumber dari luar organisasi stres juga banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam organisasi, karenanya perlu disadari dan dipahami keberadaanya.

Faktor organisasi merupakan faktor yang berasal dari dalam organisasi. Beberapa faktor organisasi diantaranya, tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang sedikit, beban kerja yang berlebihan, lingkungan kerja yang tidak nyaman, atasan yang selalu menuntut dan tidak peka

serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Robbins dan Judge (2008:370) mengelompokkan faktor-faktor tersebut menjadi tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, kepemimpinan, struktur organisasi, dan daur hidup organisasi.

Tuntutan tugas merupakan salah satu sumber stres yang terdapat dalam faktor organisasi. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual, kondisi kerja, dan tata letak fisik pekerjaan. Bekerja di ruangan yang penuh sesak atau di lokasi yang terlalu bising dapat meningkatkan kecemasan dan stres. Tuntutan tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Tampak jelas sekali bahwa tuntutan tugas yang beraneka ragam dan tidak sesuai dengan kompensasi serta skill yang dimiliki karyawan akan berdampak pada stres kerja karyawan (Soegiono, 2010:45).

Selain tuntutan tugas, tuntutan peran juga merupakan bagian dari faktor organisasi yang menyebabkan stres kerja. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam sebuah perusahaan. Tuntuan peran terdiri dari ambiguitas peran, konflik peran, dan beban peran. Ambiguitas peran tercipta apabila ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin dengan apa yang harus dilakukan. Berdasarkan analisis regresi hirarkis, ditemukan bahwa pengaruh utama dari stres kerja adalah konfilk peran. Temuan tersebut mengindikasi bahwa setiap ada peningkatan pada variabel konflik peran maka menyebabkan peningkatan stres kerja (Mrihrahayu, 2014:41).

Tuntutan antar pribadi termasuk dalam faktor organisasi yang menyebabkan stres kerja. Tuntutan antar pribadi merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan pribadi yang buruk dapat menyebabkan stres terutama diantara para karyawan yang memiliki hubungan sosial yang tinggi. Terdapat hubungan antara konflik antar pribadi dengan stres kerja. Semakin meningkat konflik antar pribadi maka akan semakin meningkat pula stres kerja yang dialami oleh karyawan (Lady dkk, 2017:195).

Terdapat pula struktur organisasi yang merupakan sumber stres kerja yang berasal dari dalam organisasi. Struktur organisasi merupakan susunan hubungan antara satuan organisasi, jabatan, tugas, wewenang, dan tanggung jawab dalam organisasi. Menurut Lucy (2014:11) struktur organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja pada pegawai. Ketidakjelasan kedudukan, informasi tugas, dan wewenang seseorang menyebabkan pegawai sulit berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugasnya. Para pekerja disetiap level mengalami tekanan dan ketidaakpastian. Situasi inilah yang seringkali memicu terjadinya stres kerja.

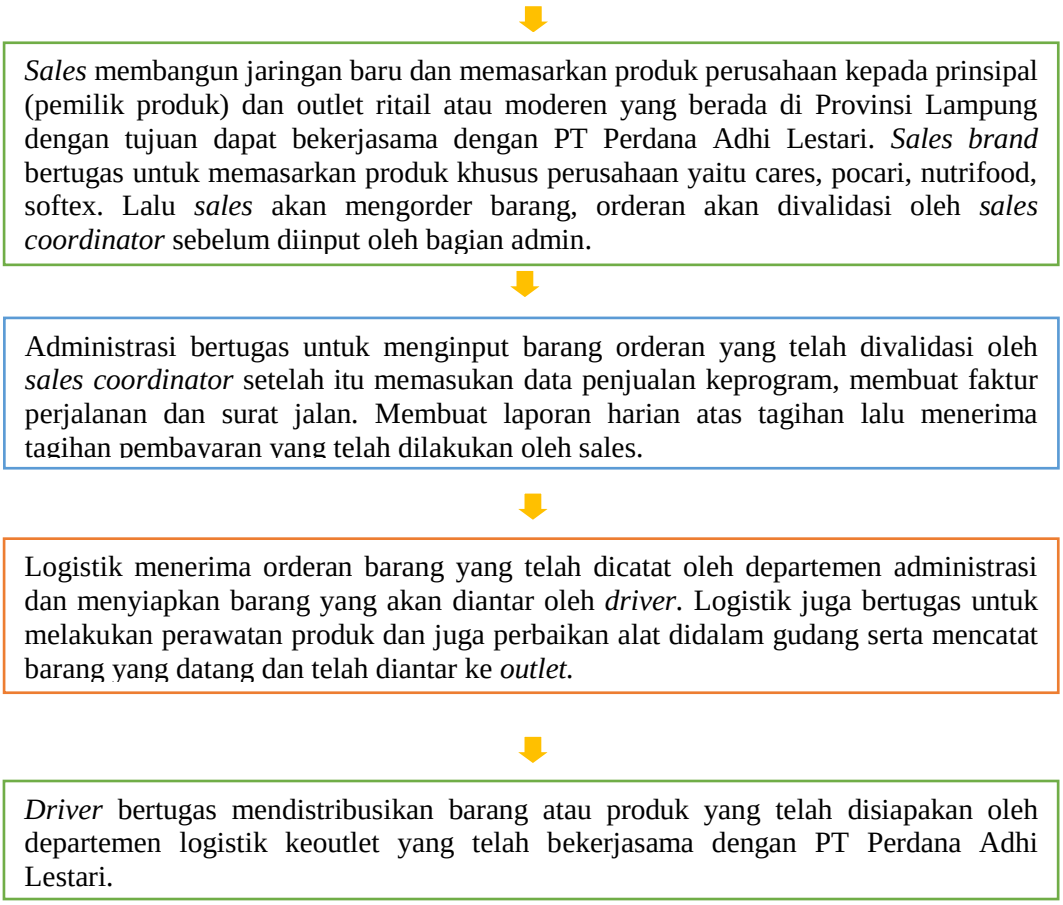
Selain itu, kepemimpinan juga merupakan faktor penyebab stres kerja yang berasal dari dalam organisasi. Menurut Mulyani (2009:17) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Situasi kerja dengan pengawasan yang terlalu ketat, atasan yang selalu mencurigai bawahan, dan membesar-besarkan masalah yang semestinya sepele dapat menimbulkan ketidak leluasaan pada karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang pada akhirnya dapat menimbulkan stres kerja.

Tahap hidup organisasi merupakan faktor penyebab stres kerja terakhir yang berasal dari faktor organisasi. Menurut Robbins and Judge (2008:372) organisasi berjalan melalui suatu siklus, yaitu didirikan, tumbuh, menjadi dewasa, dan akhirnya mengalami kemerosotan. Siklus naik turunya suatu organisasi dapat menciptakan masalah dan tekanan yang berbeda bagi para karyawan. Tahap pendirian dan kemerosotan organisasi sangat menimbulkan stres kerja pada karyawan (Mrihrahayu, 2014:41).

Perusahaan distribusi *Fast Moving Customer Goods* (FMCG) saat ini merupakan perusahaan yang mulai berkembang di Provinsi Lampung. Hal ini disebabkan kebutuhan manusia akan kebutuhan sehari-hari semakin meningkat seiring dengan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Berdasarkan data Kajian Ekonomi dan Keuangan Regional (KKER) Provinsi Lampung tahun 2018, pertumbuhan volume barang konsumsi cukup signifikan mencapai 211,81%, l ebih tinggi dibandingkan triwulan sebelumnya yang tumbuh negatif sebesar -18,11%. Hal ini menjadi peluang besar bagi perusahaan-perusahaan distribusi FMCG dalam rangka mengembangkan organisasi dan memperoleh profit yang menguntungkan.

PT Perdana Adhi Lestari merupakan perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang distribusi *Fast Moving Consumer Goods* yang melayani 13 kabupaten dan 2 kota dengan lebih dari 15 perusahaan, 4 titik distribusi, 6 gudang dan melayani hampir 5.000 *outlet retail* serta terdaftar 100 *outlet* modern di berbagai wilayah Provinsi Lampung. PT Perdana Adhi Lestari berdiri pada tahun 1997 dan telah mendapatkan kepercayaan lebih dari 5 prinsipal atau pemilik produk besar yang memiliki ratusan merek produk untuk bekerja sama mengembangkan penjualan

dan distribusi produk di wilayah Provinsi Lampung. Saat ini, PT Perdana Adhi Lestari memiliki 165 karyawan yang terbagi menjadi beberapa departemen dengan alur kerja, sebagai berikut:



Sumber: PT Perdana Adhi Lestari, 2019

Gambar 1.2 Alur Kerja PT Perdana Adhi Lestari

Berdasarkan gambar 1.2 diketahui bahwa PT Perdana Adhi Lestari terdiri dari 4 departemen utama yaitu *sales*, administrasi, logistik, dan *driver*. Setiap divisi memiliki tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Waktu dan beban kerja yang berlebihan atau terlalu sedikit dapat menyebabkan stres kerja yang akan berdampak pada *turnover* atau keluar masuknya karyawan (Budiastiti, 2016:786). Menurut Andika (2013:13) beban

kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap stres kerja, lalu stres kerja secara signifikan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Perusahaan akan mengalami beberapa kerugian apabila terjadi *turnover* di dalam perusahaan, seperti kinerja akan kurang maksimal karena karyawan yang kurang berpengalaman akan menghadapi kesulitan beradaptasi dengan deskripsi kerja tambahan. Karyawan lain yang dipaksa menanggung beban rekan kerja yang telah mengundurkan diri akan merasa kewalahan dan akhirnya bekerja seadanya. Selama proses pergantian karyawan akan terjadi keterlambatan pada proses produksi terutama pada bidang tugas yang ditinggalkan. Apabila perusahaan ingin mendapatkan tenaga kerja yang berpengalaman maka perusahaan harus mengeluarkan biaya dua kali lebih besar untuk biaya pengiklanan, seleksi, pelatihan, dan penempatan. Presentase *turnover* pada PT Perdana Adhi Lestari cukup besar yaitu 10-12%. Hal ini dapat kita lihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2 Data *Turnover* PT. Perdana Adhi Lestari Lampung 2015-2017

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah *Turnover*
2015	160	16
2016	165	19
2017	163	21
2018 *Sep	165	15

Sumber: PT. Perdana Adhi Lestari, 2019

Dalam tabel 1.2 terdapat data *turnover* karyawan pada PT Perdana Adhi Lestari. Dalam kurun waktu 4 tahun terakhir terdapat pergantian keluar masuk karyawan sebesar 10-12% dari total jumlah 165 karyawan. Pada tahun 2015, terdapat pergantian keluar masuk karyawan sebanyak 16 karyawan lalu meningkat pada tahun 2016 menjadi 19 karyawan, pada tahun 2017 terdapat 21 karyawan, dan pada bulan September 2018 telah terjadi *turnover* 15 karyawan dengan berbagai macam alasan. Meskipun sampai dengan bulan September *turnover* menurun

namun absensi karyawan pada tahun 2018 dari bulan Januari hingga bulan September tergolong besar dan hal ini juga menunjukan kinerja karyawan yang masih tergolong rendah. Hal ini dibuktikan dengan tabel daftar absensi karyawan PT Perdana Adhi Lestari dari bulan Januari sampai dengan bulan September 2018:

Tabel 1.3 Daftar Absensi Karyawan PT Perdana Adhi Lestari Tahun 2018

Bulan	**Absensi Departemen**				**Total**
	Admin	**Logistik**	***Sales***	***Driver***	
Januari	3	17	24	11	55
Febuari	4	8	14	28	54
Maret	4	6	7	5	22
April	1	11	6	13	31
Mei	9	7	17	11	44
Juni	1	7	4	7	19
Juli	3	13	21	20	57
Agustus	1	11	5	14	31
September	1	11	5	14	31
Jumlah	**27**	**91**	**103**	**123**	**344**

Sumber: PT Perdana Adhi Lestari, 2019

Dari data tersebut didapat bahwa jumlah absensi karyawan yang dikarenakan sakit, ijin dan alfa pada PT Perdana Adhi Lestari cukup tinggi. Jumlah peningkatan absensi tertinggi terjadi pada bulan Juli 2018 sebesar 35% dari total 165 karyawan. Sementara absensi departemen dengan jumlah tertinggi adalah departemen *driver* sebanyak 123 kali. Hal ini menunjukan bahwa kedisiplinan karyawan PT Perdana Adhi Lestari cenderung masih rendah.

Pemahaman akan sumber-sumber stres yang disertai dengan pemahaman terhadap cara-cara mengatasinya sangat penting bagi karyawan, atasan, dan siapa saja yang terlibat dalam organisasi demi kelangsungan organisasi yang sehat dan efektif. Hampir semua orang yang merupakan bagian dari suatu organisasi baik sebagai atasan maupun bawahan pernah mengalami stres meskipun dalam taraf yang

sangat rendah, era kemajuan di segala bidang seperti sekarang ini membuat manusia semakin sibuk, disatu pihak peralatan kerja semakin modern dan efisien. Namun, dilain pihak beban kerja di dalam organisasi juga semakin bertambah. Keadaan ini tentu saja akan menuntut energi pegawai yang lebih besar dari yang biasanya. Sebagai akibatnya, stres dalam taraf yang cukup tinggi menjadi semakin terasa (Nimran,1999:164).

Berdasarkan latar belakang tersebut maka, peneliti tertarik untuk meneliti faktor organisasi yang menjadi penyebab stres pada karyawan PT Adhi Lestari dengan judul "**DIMENSI FAKTOR ORGANISASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP STRES KERJA PADA PT PERDANA ADHI LESTARI BANDAR LAMPUNG".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka, masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah tuntutan tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan PT Perdana Adhi Lestari?
2. Apakah tuntutan peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan PT Perdana Adhi Lestari?
3. Apakah tuntutan antar pribadi berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan PT Perdana Adhi Lestari?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan PT Perdana Adhi Lestari?

5. Apakah struktur organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan PT Perdana Adhi Lestari?
6. Apakah daur hidup organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan PT Perdana Adhi Lestari?
7. Apakah secara simultan faktor organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap stres kerja pada karyawan PT Perdana Adhi Lestari?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh tuntutan tugas terhadap stres kerja pada karyawan PT Perdana Adhi Lestari.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh tuntutan peran terhadap stres kerja pada karyawan PT Perdana Adhi Lestari.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan mengenai pengaruh tuntutan antar individu terhadap stres kerja pada karyawan PT Perdana Adhi Lestari.
4. Untuk mengetahui dan menjelaskan mengenai pengaruh Kepemimpinan terhadap stres kerja pada karyawan PT. Perdana Adhi Lestari.
5. Untuk mengetahui dan menjelaskan mengenai pengaruh struktur organisasi terhadap stres kerja pada karyawan PT Perdana Adhi Lestari.
6. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh daur hidup organisasi terhadap stres kerja pada karyawan PT Perdana Adhi Lestari.
7. Untuk mengetahui dan menjelaskan gambaran yang jelas mengenai pengaruh faktor organisasi terhadap stres kerja pada karyawan PT Perdana Adhi Lestari.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan dalam dua aspek manfaat yaitu:

1. Manfaat Teoritis

   Penulis berharap agar penelitian ini dapat menjadi sumber acuan informasi dan referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

   Penulis berharap agar penelitian ini dapat menjadi masukan dan pertimbangan bagi perusahaan berupa informasi mengenai upaya yang tepat dalam menaggulangi stres kerja pada karyawan. Membantu pihak manajemen untuk mengetahui faktor-faktor organisasi yang menyebabkan stres kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Stres Kerja

2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Stres didefinisikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang pekerja (Umar, 2013:44). Menurut Gibson (1994:7) stres sebagai stimulus dan stres sebagai respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap sumber stres. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsukuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stres dipandang tidak sekadar sebuah stimulus atau respon, melainkan stres merupakan hasil interaksi atara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu memberikan tangggapan.

Stres merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan pada peluang, tuntunan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu tersebut dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres sendiri tidak mesti buruk meskipun, biasanya dibahas dalam konteks negatif. Stres juga memiliki nilai positif (Robbins dan Judge, 2008:368). Stres lebih sering dikaitkan dengan tuntunan dan sumber daya. Tuntutan merupakan tanggung jawab, tekanan, kewajiban, dan bahkan ketidakpastian yang dihadapi para

individu ditempat kerja. Sumber daya adalah hal-hal yang berada di dalam kendali seseorang individu yang dapat digunakan untuk memenuhi tuntunan. Model tuntutan sumber daya ini mendapat dukungan yang semakin banyak dalam berbagai literatur (Robbins dan Judge, 2008:369).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja dikarenakan adanya ketidakseimbangan antar fisik dan psikis karyawan karena terdapat masalah pada apa yang telah diharapkan. Stres kerja dapat mempengaruhi proses dan kondisi karyawan serta dapat membuat karyawan kehilangan kemampuan untuk menghadapi lingkungan kerja.

2.1.2 Faktor Penyebab Stres Kerja

Setiap aspek di dalam pekerjaan dapat menjadi faktor pembangkit stres. Pembangkit stres di pekerjaan memiliki peran yang cukup besar terhadap kurang berfungsinya atau jatuh sakitnya karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2008:370), terdapat tiga faktor penyebab stres, yaitu:

1. Faktor Lingkungan

Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi memburuk karyawan akan merasa cemas terhadap kelangsungan pekerjaan mereka. Begitu pula dengan ketidakpastian politik dan perubahan teknologi. Karena inovasi-inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman karyawan menjadi usang dalam waktu singkat. Komputer, sistem robotik, otomatisasi, dan berbagai bentuk inovasi teknologi merupakan ancaman bagi karyawan dan membuat mereka stres. Faktor lingkungan yang dapat menciptakan stres kerja pada sebagian besar karyawan seperti ketidakpastian

lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan.

a. Ketidakpastian Ekonomi

   Ketidakpastian harga barang yang cenderung terus naik sedangkan kenaikan gaji karyawan tidak terlalu signifikan dengan kenaikan harga barang dan bahkan gaji karyawan cenderung tetap hal inilah yang akan membuat karyawan menjadi stres karena kebutuhan pokoknya tidak tercukupi.

b. Ketidakpastian Politis

   Batasan birokrasi menjadi salah satu sumber stres yang berpengaruh dengan pekerjaan. Karyawan akan merasa tertekan atau stres apabila karyawan merasa ada ancaman terhadap perubahan politik.

c. Ketidakpastian Teknologi

   Inovasi-inovasi baru dapat membuat ketrampilan dan pengalaman seorang karyawan usang dalam waktu yang sangat pendek oleh karena itu ketidakpastian teknologi merupakan tipe ketiga yang dapat menyebabkan stres, komputer, robotika, otomatisasi, dan ragam-ragam lain dari inovasi teknologis merupakan ancaman bagi banyak organisasi yang menyebabkan stres.

2. Faktor Organisasi

Terdapat beberapa faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang atasan yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh. Robbins dan Judge (2008:370) mengelompokkan faktor-faktor tersebut

menjadi tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan hubungan interpersonal, kepemimpinan, struktur organisasi dan daur hidup organisasi.

a. Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas adalah penyebab stres yang berkaitan dengan tugas spesifik yang dilakukan oleh seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi) kondisi kerja dan tata letak fisik pekerjaan (Robbins dan Judge, 2008:370). Menurut Stoner (1996:55) desain pekerjaan adalah pembagian kerja sebuah organisasi diantara para karyawan. Maksud dari diberlakukanya desain pekerjaan adalah untuk meningkatkan tantangan dan otonomi bagi karyawan yang melakukannya atau memberdayakan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Terdapat 5 karakteristik pekerjaan atau *core dimensions job design* dalam hal ini, yaitu variasi pekerjaan, identitas tugas, keberartian pekerjaan, otonomi dan umpan balik (Walker, 1992:262). Schuler dan Jackson (1999:232) mengatakan bahwa pekerjaan dengan tingkat penugasan, keragaman, identitas, otonomi, dan umpan balik yang rendah akan menyebabkan terjadinya kehidupan kerja berkualitas rendah dan pada akhirnya akan berakibat munculnya stres. Sedangkan menurut Werther (1996:137) desain pekerjaan adalah refleksi dari tuntutan organisasi, lingkungan, dan perilaku. Secara sistematis, desain pekerjaan adalah proses transformasional dari *input* (elemen organisasional, lingkungan, dan perilaku) untuk menghasilkan *output* produktifitas kerja dan kepuasan kerja.

Menurut Mondy dkk (1997:477) kondisi kerja adalah karakteristik fisik tempat kerja. Karakteristik fisik ini meliputi mesin dan alat-alat yang digunakan, ruang kerja sesak, suara gaduh atau kebisingan, temperatur, pencahayaan, warna, polusi udara dan kondisi kerja yang berbahaya dapat meningkatkan kecemasan. Luthans (2006:301) mengatakan bahwa karakteristik kondisi kerja yang dapat menyebabkan stres adalah ruang kerja yang sesak, suara gaduh, hawa panas atau lembab, polusi udara, bau yang menyengat, kondisi kerja yang tidak aman atau berbahaya, kurang penerangan, ketegangan phisik, dan mental serta *toxic chemicals* atau radiasi. Kondisi kerja yang dapat menyebabkan stres adalah tempat kerja yang berbahaya dan tidak diharapkan De Cenzo dan Robbins (1999:440).

b. Tuntutan Peran

Tuntutan peran *(role demand)* dapat memicu tekanan pada pekerja jika peran dan fungsi pekerja dalam pekerjaanya tidak jelas. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi. Berbagai jabatan dan tugas yang diemban seorang individu selalu menuntut peran yang berbeda. Adanya perbedaan ini menuntut individu yang bersangkutan untuk selalu menjaga keseimbangan antara satu peran dengan peran yang lainnya. Ketidakmampuan dalam menyeimbangkan peran ini akan menyebabkan tekanan terhadap individu tersebut yang pada akhirnya menimbulkan stres. Dalam sebuah organisasi, seorang individu mungkin harus menjalankan beberapa peranan yang berjalan secara bersamaan dan bertentangan. De Cenzo dan Robbins (1999:440) menyatakan bahwa terdapat tiga

kemungkinan yang akan terjadi, yaitu konflik peran, beban peran, dan ambiguitas peran.

Konflik peran terjadi ketika individu merasakan tuntutan yang tidak sesuai dari orang lain. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang sulit diselesaikan atau dipenuhi. *Roleconflict* atau konflik peran sering dialami oleh individu yang memiliki beberapa peranan. Wexley dan Yulk (1984:142) mengatakan bahwa ekspektasi peran yang tidak konsisten dapat menciptakan konflik peran bagi seorang pekerja. Orang yang mengalami konflik peran yang serius kemungkinan akan mengalami frustasi dan kebingungan. Banyaknya peranan yang harus dimainkan oleh seorang pekerja dapat menimbulkan *overlapping* dalam pelaksanaannya sehinga sebuah peranan justru tidak dapat dijalankan karena tumpang tindih dengan peranan yang lain.

Beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak dari pada waktu yang ada. Ketika seorang pimpinan memberikan beberapa tugas besar kepada seorang karyawan sekaligus meningkatkan beban kerja reguler atau tetap maka, karyawan tersebut mungkin akan mengalamai kelebihan beban peran. Kelebihan beban peran juga dapat terjadi ketika seorang individu mengambil terlalu banyak peran pada saat yang sama.

Ambiguitas peran muncul ketika suatu peran tidak jelas dan ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas serta karyawan tidak yakin dengan apa yang harus ia lakukan. Dalam situasi kerja ambiguitas peran disebabkan dari informasi

atau pengetahuan yang tidak cukup untuk melakukan pekerjaan sehingga pekerja tidak memahami secara jelas dan tidak yakin dengan apa yang dilakukannya. Ambiguitas peran sengan demikian dapat menjadi sumber stres yang berarti (De Cenzo dan Robbins, 1999:440).

c. Tuntutan Hubungan Interpersonal

Tuntutan hubungan interpersonal merupakan sumber stres yang dikaitkan dengan hubungan di dalam organisasi. Dalam konteks komunikasi, hubungan interpersonal adalah penyampaian pesan oleh satu orang dan penerimaan pesan oleh orang lain atau kelompok kecil, dengan berbagai dampaknya dan peluang untuk memberikan umpan balik (Devito, 1997:231). Walaupun dalam beberapa kasus hubungan interpersonal dapat mengurangi stres namun, hal ini juga dapat menjadi sumber stres ketika kelompok atau individu menekan individu lain atau ketika terjadi konflik.

Konflik interpersonal terjadi ketika dua atau lebih individu merasakan bahwa sikap atau tujuanya berlawanan arah. Menurut (Robbins dan Judge, 2008:372) tuntutan antar pribadi yaitu tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Hubungan komunikasi yang tidak jelas antara karyawan satu dengan karyawan lainnya dapat menyebabkan komunikasi yang tidak sehat. Tidak adanya dukungan sosial dari kolega, rekan-rekan dan pengaruh pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya diantara para karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi. Sehingga pemenuhan kebutuhan dalam organisasi terutama yang berkaitan dengan kehidupan sosial akan menghambat perkembangan sikap dan pemikiran antara karyawan satu dengan karyawan lainya.

Dengan demikian, tuntutan hubungan interpersonal dapat dilihat sebagai suatu kebutuhan manusia untuk berinteraksi dengan melakukan komunikasi dengan orang-orang yang ada di lingkungan kerja. Artinya, selain memperoleh penghasilan yang memuaskan, karyawan menginginkan adanya peluang untuk melakukan hubungan sosial selama mereka bekerja terutama dengan rekan kerja, atasan atau dengan bawahan. Hubungan interpersonal yang efektif akan terjadi bila ada keterbukaan, empati, sikap yang mendukung, sikap positif dan kesetaraan.

d. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah pola dan kelompok pekerjaan dalam suatu organisasi (Gibson, 1994:101). Pugh, dkk dalam Robbins (1990:103) mendefinisikan struktur organisasi sebagai tingkat sejauh mana peraturan, prosedur, instruksi, dan komunikasi. Pola dan kelompok pekerjaan ini dapat dilihat melalui dimensi struktur organisasi yaitu formalisasi, sentralisasi dan kompleksitas.

Menurut Gibson (1994:132), formalisasi mengacu pada seberapa luas organisasi tergantung pada aturan dan prosedur tertulis untuk menetapkan tindakan karyawan. Robbins (1990:115) mendefinisikan sentralisasi sebagai tingkat dimana pengambilan keputusan dikonsentrasikan pada suatu titik tunggal di dalam manajemen. Konsentrasi yang tinggi menyatakan adanya sentralisasi yang tinggi, sedangkan konsentrasi yang rendah menunjukkan sentralisasi yang rendah atau desentralisasi. Robbins (1990:91) juga menyebutkan kompleksitas merupakan tingkat diferensiasi yang ada dalam sebuah organisasi.

Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, serta di mana keputusan diambil. Jika terjadi ketidakjelasan dalam struktur pembuatan keputusan atau peraturan maka akan dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2008: 378). Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan akan berdampak pada seorang karyawan merupakan suatu contoh dari variabel struktural yang dapat menjadi sumber potensial dari stress (Robbins dan Judge, 2008:372). Dimensi struktur organisasi dapat mengantarkan pada stres kerja bila formalisasi, sentralisasi, dan kompleksitas berada pada tingkat yang relatif tinggi.

e. Kepemimpinan Organisasi

Kepemimpinan organisasi berkaitan dengan peran yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam struktur organisasi. Setiap pemimpin atau atasan dituntut untuk dapat memberikan yang terbaik kepada organisasi atau perusahaan dengan cara bekerjasama dengan para karyawan. Ketika bekerjasama dengan bawahannya, seorang pimpinan akan menggunakan kemampuan manajerialnya semaksimal mungkin. Perilaku pimpinan akan berdampak pada bawahannya dalam menjalankan tugas yang menjadi kewajibannya.

Menurut Robbins (1990:413) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan dikatakan efektif jika pemimpin dapat mencapai tujuan organisasi dengan mengunakan pengaruhnya terhadap orang lain. Penggunaan pengaruh ini bisa dirasakan menyenangkan dan juga tidak menyenangkan oleh orang yang melaksanakan.

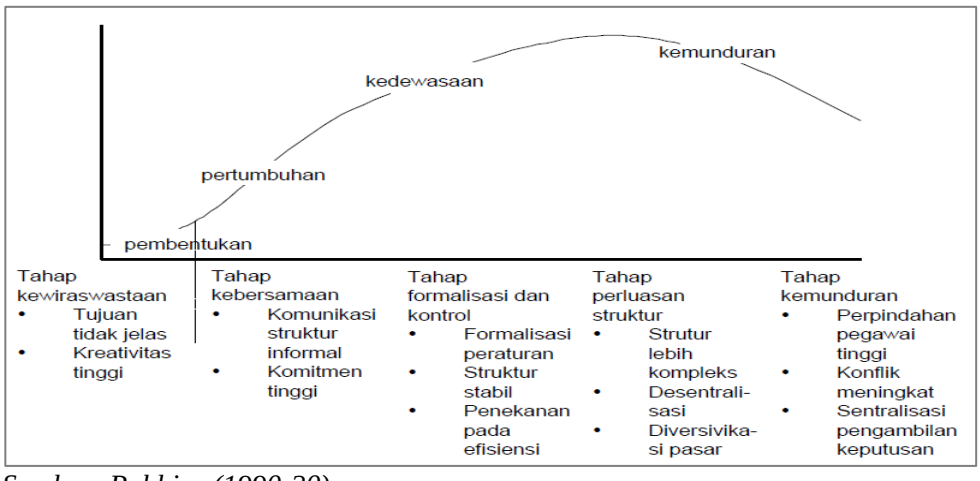
Dalam konteks penelitian ini, kepemimpinan yang dapat menyebabkan stress kerja adalah prilaku pemimpin yang tidak menyenangkan. Seperti dikatakan oleh De Cenzo dan Robbins (1999:441).

Kepemimpinan organisasi menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi, beberapa pejabat eksekutif menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut dan kecemasan karyawan membangun tekanan yang tidak realistis untuk berprestasi dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang berlebihan dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikutinya. Karakteristik pimpinan menurut Robbins (2001:316) dibagi dua, yaitu karakteristik pimpinan yang lebih mengutamakan atau menekankan pada hubungan yang secara langsung antara pemimpin dengan karyawan serta karakteristik pemimpin yang hanya mengutamakan atau menekankan pada hal pekerjaan saja.

Likert dalam Gibson (1994:14) mengungkapkan terdapat dua gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu *job-centered* dan *employee centered*. Pemimpin yang *job-centered* atau berpusat pada pekerjaan menerapkan pengawasan ketat sehingga bawahan melaksanakan tugasnya dengan prosedur yang telah ditentukan. Pemimpin ini mengandalkan kekuatan paksaan, imbalan, dan hukuman untuk mempengaruhi sifat-sifat dan prestasi pengikutnya. Pemimpin yang *employee-centered* atau berpusat pada karyawan percaya dalam mendelegasikan, pengambilan keputusan dan membantu pengikutnya dalam memuaskan kebutuhannya dengan cara membentuk lingkungan kerja yang sportif.

f. Daur Hidup Organisasi

Menurut Robbins (1990:19) organisasi memiliki daur hidup di mana organisasi berkembang melalui serangkaian transisi atau tahapan yang distandarisasikan pada saat organisasi berkambang dari waktu ke waktu. Daur hidup organisasi pada dasarnya merupakan suatu gambaran perjalanan organisasi dari tahap yang dilalui. Organisasi berjalan melalui suatu siklus, yaitu didirikan, tumbuh, menjadi dewasa, dan akhirnya merosot. Ketika suatu organisasi mengalami proses tahap demi tahap dalam daur hidup tersebut pasang surut suatu organisasi merupakan perubahan yang akan selalu terjadi. Perubahan organisasi selama menjalani daur hidupnya merupakan perubahan besar karena berkaitan dengan semua aspek di dalam organisasi. Suatu, tahap kehidupan organisasi dapat menciptakan masalah dan tekanan yang berbeda bagi para karyawan. Tahap pendirian dan kemerosotan atau pasang surut dalam suatu organisasi dapat menimbulkan stres. Menurut Robbins (1990:20) untuk menjelaskan sikus hidup organisasi tahap-tahapnya adalah sebagai berikut:



Sumber: Robbins (1990:20)

Gambar 2.1 Tahap-Tahap Daur Hidup Organisasi

a. Tahap Kewiraswastaan (Pembentukan)

Tahap ini adalah tahap permulaan lahirnya organisasi. Dalam tahap kelahiran belum ada pembagian kerja yang spesifik, semua masih bersifat umum. Peraturan masih longgar, anggota organisasi memiliki kebebasan yang besar untuk melakukan inovasi. Tujuan organisasi masih mengambang atau bermakna ganda. Organiasasi sedang mencari bentuk dan partner yang tepat. Tujuan pada tahap ini adalah diperolehnya jaminan pasokan akan sumber-sumber secara teratur dan distribusi *outputnya* juga dapat dilakukan secara teratur.

b. Tahap Kebersamaan

Tahap ini pada dasarnya merupakan kelanjutan dari tahap sebelumya. Inovasi tetap tinggi, kebebasan untuk mengambil keputusan dan tindakan tetap tinggi, struktur dan komunikasi organisasi tetap dipertahankan longgar dan cenderung informal, dan anggota organisasi tetap bekerja secara kolektif dengan komitmen yang tinggi. Perbedaaanya adalah bahwa pada tahap ini visi dan misi mulai tampak lebih jelas, tidak lagi ambigu (bermakna ganda).

c. Tahap Formalisasi dan Kontrol (Kematangan)

Hasil kegiatan pada tahap kebersamaan telah menemukan bentuk kegiatan-kegiatan insidental. Yang dilakukan pada tahap kebersamaan telah berubah menjadi kegiatan yang berulang-ulang, dengan demikian struktur telah terbentuk dalam tahap ini. Kemudian struktur tersebut dimantapkan dengan menetapkan peraturan dan prosedur formal.

Pada tahap ini mulai tampak adanya pengelompokan-pengelompokan, senior-junior, manajer-pegawai biasa. Dampak pengelompokan ini adalah munculnya kelas-kelas baru dalam organisasi yang akhirnya berpengaruh terhadap jalur pengambilan keputusan. Semakin mapan prosedur dan peraturan maka keberadaan individu menjadi semakin kecil, artinya peraturan dan prosedur telah menggantikannya dengan demikian kehadiran dan kepergian anggota organisasi tidak lagi dipandang sebagai ancaman terhadap organisasi.

d. Tahap Perluasan

Hasil pada tahap ketiga adalah organisasi yang stabil. Setelah kestabilan dicapai organisasi menginginkan melakukan ekspansi, berupa penganekaragaman produk baik barang merupakan jasa. Menajemen mencari peluang dan mengambangkan produk baru. Inovasi dipacu kembali dan organisasi bergerak ke arah yang lebih dinamis. Dengan demikian, organisasi bertambah luas cakupnnya dan semakin banyak hal yang ditanganinya maka organisasi berkembang menjadi lebih kompleks dan meluas. Dalam organisasi yang sudah kompleks dan luas maka pengambilan keputusan juga mulai didesentralisasi lagi.

e. Tahap Kemunduran

Tidak mudah mengelola pertumbuhan. Pertumbuhan organisasi yang telah mencapai puncaknya jika tidak diimbangi dengan kemampuan melakukan inovasi maka organisasi tersebut akan kewalahan dalam menghadapi permintaan, perkembangan lingkungan, perkembangan teknologi, dan persaingan, serta kemungkinan muncul konflik internal. Dalam tahap ini

manajemen akan terus-menerus mencari cara untuk mencegah terjadinya pertumbuhan inovasi-inovasi manajerial dapat meningkaatkan perputaran pegawai. Tenaga-tenaga kerja yang memiliki keterampilan tinggi akan pindah ke organisasi lain yang lebih menjanjikan. Sebagai gantinya akan masuk orang-orang baru untuk mengendalikan manajemaen. Pergantian ini akan mengahasilkan dua kemungkinan yaitu berhasil mengerem kemunduran atau gagal. Jika berhasil maka organisasi akan dapat berjalan lagi dan jika gagal maka organisasi tersebut akan mati.

Menurut Robbins (1990:21) model lima tahap daur hidup, dapat disesuaikan dengan model tahap yang lebih tradisonal yaitu, pembentukan (kewiraswastaan), pertumbuhan (kebersamaan), kematangan (sepaham dengan formalisasi dan perluasan struktur) dan kemunduran.

3. Faktor Individual

Faktor individual bisa mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan, terutama faktor-faktor ini adalah isu keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian yang *intern* (Robbins dan Judge, 2008:372).

a. Masalah Keluarga

Keluarga secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang berharga. Kesulitan atau masalah hubungan dapat menciptakan stres bagi para karyawan dan terbawa ke tempat kerja.

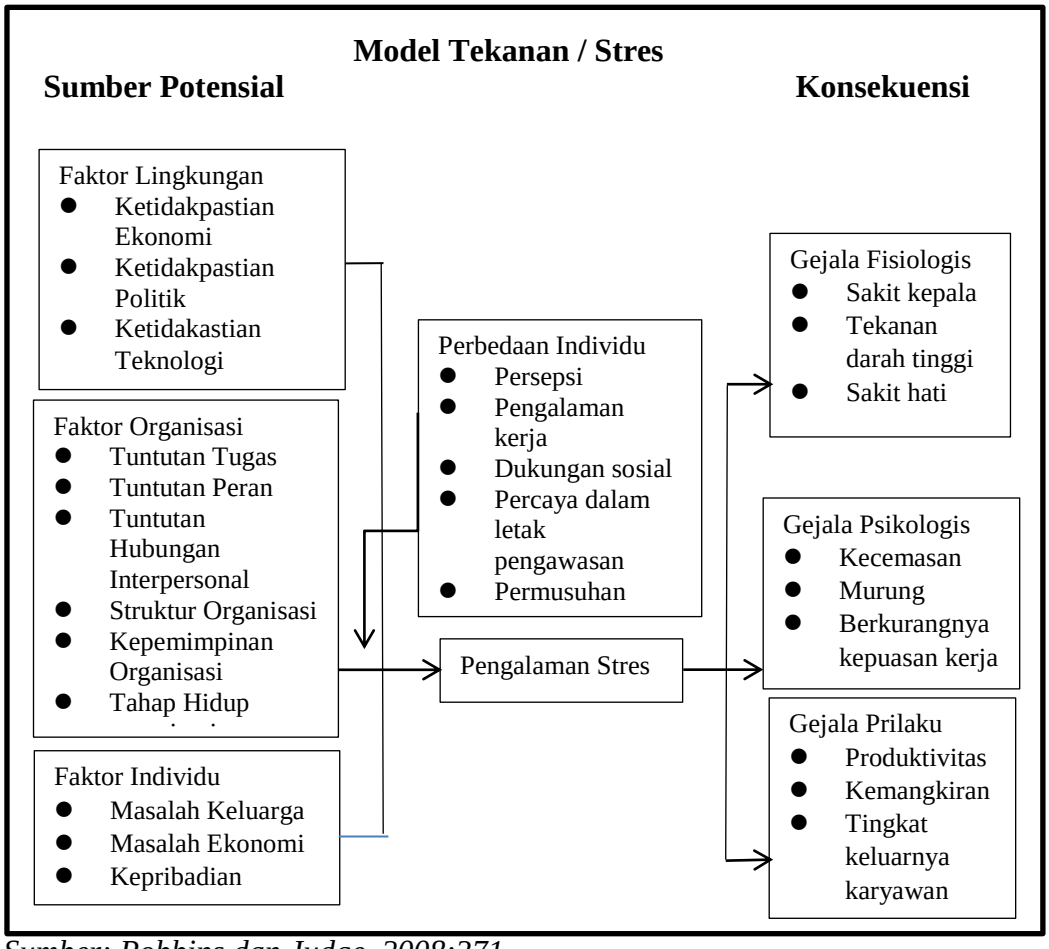
b. Masalah Ekonomi

Masalah ekonomi diciptakan oleh individu yang terlalu merentangkan. Sumber daya keraguan karyawan merupakan suatu perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu perhatian karyawan terhadap kerja.

c. Kepribadian

Suatu faktor individual penting yang mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar dari seseorang, artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya mungkin berasal dalam kepribadian orang itu.

Berikut adalah model stres menurut Robbins dan Judge (2008:371).



Sumber: Robbins dan Judge, 2008:371

Gambar 2.2 Model Stres

2.1.3 Jenis-Jenis Stres

Stres sering sekali dianggap buruk namun tidak semua stres itu buruk. Apabila stres dianggap sebagai sebuah motivasi positif, stres dapat dianggap sebagai sesuatu yang menguntungkan. Apabila melebihi poin optimal yang menguntungkan ini, stres ternyata lebih membawa keburukan daripada kebaikan. Menurut Munandar (2001:375), stres dibagi dalam dua jenis, yaitu:

1. Stres baik (*Eustress*)

   Sres baik merupakan situasi dan kondisi apapun yang dapat memotivasi atau memberikan inspirasi. Stres yang memberikan dampak yang positif, sehat, konstruktif (bersifat membangun) dan tidak terdapat perubahan pada menurunya fisik dan psikologisnya. Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibelitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi.

2. Stres buruk (*Disstress*)

   Stres buruk adalah stres yang membuat individu menjadi marah, tegang, bingung, cemas, merasa bersalah atau kewalahan. Stres yang memberikan dampak negatif, tidak sehat, dan destruktif (bersifat merusak). Contohnya jika seseorang mengalami *disstress* maka keadaan fisik dan psikologisnya menurun dan semangat kerja menurun. Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit *kardiovaskuler* dan tingkat ketidakhadiran yang tinggi yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

2.1.4 Akibat dari Stres

Menurut Susanti (2008:11) sumber stres dapat berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang. Hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasaan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, frustasi yang dimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang kehilangan konsentrasi, konflik antar karyawan baik dengan pihak lain di dalam atau di luar kelompok kerja, perbedaan sistem nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianuut oleh organisasi dan perubahan yang terjadi pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian. Situasi di luar pekerjaan yang dapat menjadi sumber stres yaitu masalah keuangan, prilaku negatif anak, kehidupan keluarga yang kurang atau tidak harmonis, pindah tempat tinggal, ada anggota keluarga yang meninggal, kecelakaan, dan penyakit berbahaya.

Secara umum, seseorang mengalami stres pada pekerjaan akan menampilkan gejala-gejala yang meliputi tiga kategori umum, (Robbins dan Judge, 2008:375) yaitu:

1. Gejala Fisiologis

   Gejala fisiologis merupakan gejala awal yang bisa diamati, terutama pada penelitian medis dan ilmu kesehatan. Stres cenderung berakibat pada perubahan metabolisme tubuh, meningkatnya detak jantung dan pernafasan,

peningkatan tekanan darah, timbulnya sakit kepala, serta yang lebih berat lagi terjadinya serangan jantung.

2. Gejala Psikologis

Dari segi psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Hal itu merupakan efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas. Namun bisa saja muncul keadaan psikologis lainnya. Misalnya, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda pekerjaan. Bukti menunjukkan bahwa ketika orang di tempatkan dalam pekerjaan dengan tuntutan yang banyak dan saling bertentangan atau di mana ada ketidakjelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab pemegang jabatan, maka stres maupun ketidakpuasan akan meningkat.

3. Gejala Perilaku

Gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, absensi, kemangkiran, dan tingkat keluarnya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

2.1.5 Mengelola Stres

Menurut Robbins dan Judge (2008:377) cara mengatasi stres dapat dilakukan dengan dua pendekatan yaitu pendekatan individu dan pendekatan organisasi:

a. Pendekatan individu

Karyawan dapat memikul tanggung jawab pribadi untuk mengurangi tingkat stresnya. Strategi yang telah terbukti efektif mencangkup pelaksanaan teknik-teknik manajeman waktu, meningkatkan latihan fisik, pelatihan pengenduran (relaksasi), dan perluasan jaringan dukungan sosial, misalnya menemukan

seseorang yang mampu mendengar masalah-masalah kita dan memberikan perspektif yang lebih objektif terhadap situasi ini.

b. Pendekatan organisasi

Staregi yang dapat dipertimbangkan oleh manajemen untuk mengurangi tingkat stress yang dialami karyawan antara lain perbaikan personal dan penempatan kerja, penggunaan penempatan sasaran yang realistis, perancangan-ulang pekerjaan, peningkatan keterlibatan karyawan, perbaikan komunikasi organisasi, dan penegakan program kesejahteraan organisasi.

Sedangkan menurut Siagian (2006:56) bagian kepegawaian harus membantu para karyawan untuk menghadapi stres yang dihadapinya. Berbagai langkah yang dapat diambil meliputi:

a. Merumuskan kebijakanan manajemen dalam membantu para karyawan menghadapi berbagai stres.
b. Menyampaikan kebijakan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga karyawan mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dalam bentuk apa jika karyawan mengalami stres kerja.
c. Melatih manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala-gejala stres dikalangan para bawahannya.
d. Melatih para karyawan mengenali dan menghilangkan sumber-sumber stres.
e. Terus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka benar-benar diikutsertakan untuk mengatasi stres yang dihadapinya.
f. Terus memantau kegaiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stres dapat diidentifikasi dan diminimalisir secara dini.

g. Menyempurnakan rancangan bangun tugas dan tata ruang yang sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stres yang berasal dari kondisi kerja dapat diminimalisir.
h. Menyediakan layanan bantuan bagi para karyawan apabila mereka sempat menghadapi stres.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, yaitu penelitian yang berjudul:

1. Penelitian yang berjudul Pengaruh Faktor Organisasi Pada Stres Kerja Pegawai Dengan Gender Sebagai Variabel Permoderasi (studi pada tenaga pendidik Universitas Tunas Pembangunan) yang dilakukan oleh Mrihrahayu R pada tahun 2014 dengan jenis analisis deskriptif kualitatif dangan menerapkan rancangan *ex post facto.* Di dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa pengaruh utama dari stres kerja adalah konflik peran, keterasingan, beban kerja, lingkungan kerja, dan hambatan karir adalah signifikan. temuan tersebut mengindikasi bahwa setiap ada peningkatan pada variabel konflik peran, hambatan karir, beban kerja, dan lingkungan kerja akan menyebabkan peningkatan stres kerja.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Lovely Lady, Wahyu Susihono, dan Ade Muslihati pada tahun 2017 mengenai analisis tingkat stres kerja dan faktor-faktor penyebab stres kerja pada pegawai BPBD kota Cilegon. Penelitian ini menggunakan pendekatan *cross sectional* dengan jenis penelitian deskriptif analitik. Hasil penelitian ini adalah pegawai yang mengalami stres kerja sebanyak 9 orang dan tidak stres 10 orang tidak ada hubungan antara jenis

kelamin, umur, jumlah anak, dan masa kerja. Penyebab stres kerja pada karyawan adalah penilaian diri, pencahayaan, konflik peran, ketaksaan peran, konflik interpersonal, kurangnya kontrol, kurangnya kesempatan kerja, jumlah beban kerja, variasi beban kerja, tuntutan mental, dan dukungan sosial dengan stres kerja.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Rahmawati (2008) tentang Analisis Stres Kerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bogor. Dengan jenis analisis eksplanatif, dengan pendekatan kuantitantif dan kualitatif yang menunjukan bahwa faktor-faktor penyebab stres kerja (stressor) karyawan PT BRI (Persero) Tbk cabang Bogor terdiri dari tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan hubungan antarpribadi, struktur organisasi, tahap hidup organisasi. Tingkat stres kerja karyawan secara keseluruhan tergolong pada kategori rendah. Seluruh karakteristik karyawan tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja karyawan. Tidak ada perbedaan stres kerja secara signifikan ditinjau dari seluruh karakteristik karyawan.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Nur Efendi (2005) tentang faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja pada buruh wanita (studi pada buruh wanita yang bekerja pada sektor industri di Bandar Lampung). Dengan analisis kualitatif (mendeskripsikan kondisi stres dan pekerja perempuan yang dikontrol untuk masalah upah) dan kuantitatif (analisis faktor yang digunakan untuk mengetahui faktor penyebab stres). Secara umum telah terbukti bahwa pekerja perempuan yang bekerja di industri pengolahan kayu mengalami stres kerja. Terdapat 8 faktor yang menimbulkan stres kerja pada pekerja perempuan yang bekerja di industri pengolahan kayu yang selanjutnya disebut dominan yaitu:

desain kerja, lingkungan kerja fisik, sikap atasan, peralatan dan alat kerja, tuntutan peran, formalitas, hubungan kerja, aturan dan kepentingan di luar pekerjaan, keluarga, pelaksaan aturan, perlakuan diskriminasi, kebiasaan. Faktor dominan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja buruh wanita.

2.3 Kerangka Penelitian

Stres merupakan suatu keadaan yang tidak diharapkan seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat penghalang atau beberapa masalah. Jika masalah atau keadaan tersebut dapat dikelola dengan baik akan menimbulkan stess positif atau *eustress* sedangkan kebalikanya jika masalah tersebut tidak dapat dikelola dengan baik akan menimbulkan *distress* atau stres yang memiliki dampak negatif bagi kesehatan serta psikis seorang karyawan.

Salah satu faktor penyebab stres pada karyawan adalah faktor organisasi. Faktor organisasi *(organizational stressor)* adalah berbagai faktor di tempat kerja yang dapat menyebabkan stres, enam rangkaian faktor organisasi menurut Robbins dan Judge (2008:372) adalah tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan hubungan interpersonal, struktur organisasi, kepemimpinan, dan daur hidup organisasi. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, atasan yang menuntut, dan tidak peka, serta para rekan kerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa stressor yang berasal dari faktor organisasi.

Tuntunan tugas merupakan faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang. Faktor ini mencangkup desain pekerjaan individu seperti otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi, kondisi kerja, dan tata letak fisik. Semakin banyak saling ketergantungan antara tugas seseorang dengan tugas orang lain, maka potensi untuk terjadi stres. Pekerjaan di mana suhu, kebisingan atau kondisi kerja yang berbahaya dan sangat tidak nyaman dapat menimbulkan kecemasan.

Tuntutan peran yakni stres kerja yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran menciptakan harapan-harapan yang tidak dapat diwujudkan atau dipuaskan, mengerjakan tugas-tugas yang tidak sesuai dengan bagian pekerjaanya atau keahlianya, ketidakjelasan tentang prosedur kerja dan ketidakjelasan tentang prosedur kerja. Jika hal tersebut terjadi pada karyawan maka dapat dipastikan karyawan tersebut akan mengalami ketidakjelasan mengenai apa yang harus dikerjakanya.

Sedangkan, tuntutan antar pribadi berkaitan dengan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja dan hubungan pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, terutama diantara karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi. Selanjutnya, struktur organisasi juga merupakan faktor pembangkit stres. Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan atau peraturan, serta dimana pengambilan keputusan.

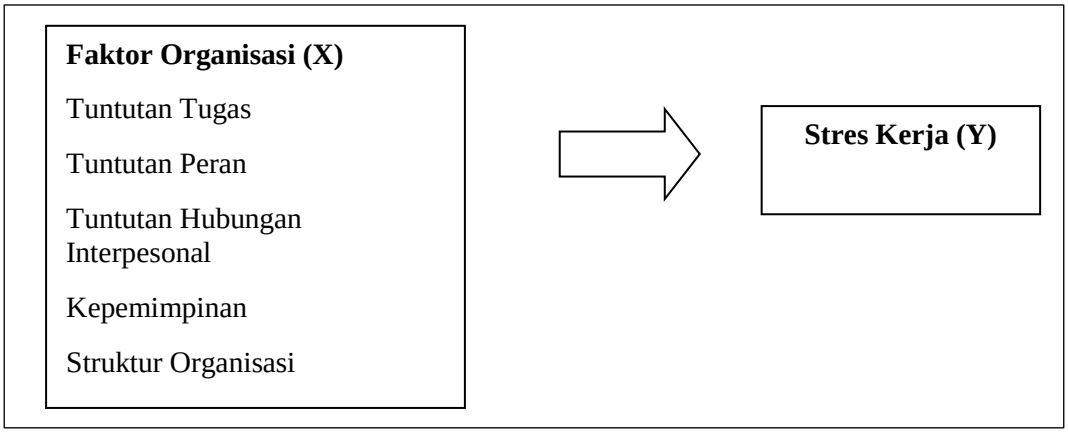
Tahap hidup organisasi merupakan stressor terakhir dari faktor organisasi. Tingkat hidup organisasi menggambarkan organisasi berjalan melalui siklus, yaitu didirikan, tumbuh, menjadi dewasa dan akhirnya merosot. Tahap kehidupan

tersebut dapat menciptakan masalah dan tekanan bagi para karyawan. Terutama pada tahap pendirian dan kemerosotan organisasi.

Kepemimpinan organisasi menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi beberapa pejabat eksekutif kepala menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut dan kecemasan. Pimpinan membangun ketegangan yang tidak realistik untuk berkinerja dalam jangka pendek memaksakan pengawasan yang sangat ketat dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikuti. Hal seperti ini membuat karyawan akan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan dan akan mengalami stres kerja.

Dampak yang dapat ditimbulkan stres yang dialami individu dapat berupa penyakit pada fisik, psikologis, dan perubahan prilaku. Jika keseimbangan karyawan terganggu untuk waktu yang lama, stres dapat melumpuhkan. Karyawan menjadi kelelahan karena terlalu banyak beban, merasa lemah secara emosional, dan akhirnya jatuh sakit. Stres kerja dapat terlihat dari beberapa gejala yang ditunjukan oleh karyawan dan dikategorikan dalam tiga kategori umum, yaitu: gejala fisiologi, gejala psikologis, dan gejala prilaku. Gejala fisiologi seperti perubahan dalam metabolisme tubuh, menaikan detak jantung, dan tarikan nafas, menaikan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan memicu serangan jantung. Gejala psikologis seperti kecemasan, murung, dan berkurangnya kepuasan kerja. Gejala-gejala stres yang berkaitan dengan prilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, kemangkiran, dan perputaran karyawan (Robbins dan Judge, 2008:375).

Dalam penelitian ini, akan dilakukan pengujian pengaruh dimensi faktor organisasi terhadap stres kerja dengan mengacu pada model stres yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2008:371). Berdasarkan uraian diatas, akan disajikan kerangka pikir penelitian,sebagai berikut:



Sumber: Robbins dan Judge, 2008:371

Gambar 2.3 Kerangka Penelitian

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah biasanya dalam bentuk kalimat pernyataan. (Sugiyono, 2016:96). Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan diatas maka diperoleh suatu hipotesis yaitu:

1. Ho**:** Tuntutan tugas tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan.

   Ha**:** Tuntutan tugas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan.

2. Ho: Tuntutan peran tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan.

Ha: Tuntutan peran berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan.

3. Ho: Tuntutan hubungan interpersonal tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stres kerja.

   Ha: Tuntutan hubungan interpersonal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan.

4. Ho: Kepemimpinan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan.

   Ha: Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan.

5. Ho: Struktur organisasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan.

   Ha: Struktur organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan.

6. Ho: Tahapan hidup organisasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan.

   Ha**:** Tahapan hidup organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan.

7. Ho: Faktor organisasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stres kerja pada Karyawan.

   Ha: Faktor organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Tipe penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat *eksplanatory research*. *Eksplanatory research* adalah penelitian yang bertujuan untuk menelaah kausalitas antara variabel yang menjelaskan suatu fenomena tertentu (Zulganef, 2013:11). Dalam penelitian ini, penulis berusaha menjelaskan faktor penyebab stres kerja yang berasal dari dalam organisasi pada karyawan PT Perdana Adhi Lestari.

3.2 Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan penjelasan bagaimana variabel tersebut dibaca dari sisi konsep. Tujuannya adalah supaya tidak terjadi interpretasi yang salah atau keliru tentang variabel tersebut (Usman, 2009:225).

a. Stres Kerja

Stres kerja adalah sebuah kondisi dinamis di mana seseorang individu dihadapkan pada peluang, tuntunan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu tersebut dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting (Robbins dan Judge, 2008:368).

b. Faktor Organisasi

Faktor dari dalam organisasi dapat menimbulkan stres kerja. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu

yang terbatas, beban kerja yang berlebihan serta rekan kerja yang tidak menyenangkan, struktur organisasi, kepemimpinan, dan daur hidup organisasi (Robbins dan Judge, 2008:372).

1. Tuntutan Tugas

   Tuntutan tugas merupakan faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seorang. Faktor ini mencangkup desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak fisik pekerjaan.

2. Tuntutan Peran

   Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan pada karyawan sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi tersebut. Tuntutan peran terdiri dari konflik peran, beban peran, dan ambiguitas peran.

3. Tuntutan Antar Pribadi

   Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja dan pengaruh pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

4. Kepemimpinan

   Kepemimpinan berkaitan dengan peran yang dilakukan oleh seorang pimpinan dalam suatu organisasi. Menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi beberapa pejabat eksekutif menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut, dan kecemasan

karyawan membangun tekanan yang tidak realistis untuk berprestasi dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang berlebihan ketatnya, dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikutinya.

4. Struktur Organisasi

   Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, serta dimana keputusan diambil. Variabel struktur organisasi yang dapat menjadi sumber potensial dari stress adalah aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan.

5. Tahap Hidup Organisasi

   Tahap Hidup Organisasi adalah suatu tahap perkembangan yang dialami oleh setiap organisasi beserta kondisi, kesulitan, dan masalah-masalah transisi serta implikasi yang mengikuti dari setiap perkembangan tersebut. Terdapat beberapa tahapan dalam siklus hidup organisasi yaitu, pembentukan, pertumbuhan, kedewasaan, dan kemunduran.

3.3 Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah kegiatan atau proses yang dilakukan peneliti untuk mengurangi tingkat abstraksi konsep sehingga konsep tersebut dapat diukur. (Zulganef, 2013: 84).

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Sub Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Stres Kerja (Robbins dan Judge, 2008:372)		Suatu tekanan yang meletakan faktor psikologi, fisik, dan prilaku yang menimbulkan ketegangan di dalam individu.	a. Mengalami depresi di tempat kerja. b. Merasa sakit kepala saat mengerjakan tugas. c. Kesalahan dalam bekerja membuat karyawan merasa cemas. d. Tidak dapat berkonsentrasi saat bekerja. e. Merasakan gangguan pencernaan saat bekerja.	Interval
2	Faktor organisasi yang menyebabkan stres kerja. (Robbins dan Judge, 2008:372)	A. Tuntutan Tugas	Faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata letak kondisi fisik.	a. Tugas yang diberikan perusahaan terlalu banyak/sedikit. b. Dikejar waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. c. Tidak adanya variasi tugas yang membuat jenuh. d. Temperatur yang kurang nyaman. e. Alat dan prasarana yang dibutuhkan	Interval

				untuk bekerja dalam kondisi yang kurang baik. f. Tidak nyaman saat bekerja karena ruangan yang terlalu sempit dan penuh sesak.	
		B. Tuntutan Peran	Tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi tersebut. Seperti konflik peran, beban peran dan ambiguitas peran.	a. Sering mendapatkan tanggung jawab yang berbeda-beda. b. Merasa tidak tahu harus bertanggung jawab kepada siapa dalam bekerja. c. Tidak adanya kepastian mengenai definisi dan apa yang diharapkan dari pekerjaan yang dilakukan. d.Kesulitan menjalankan peran dan posisi di dalam organisasi. e. Hasil kerja yang sesuai dengan fungsi peran dan posisi di dalam organisasi.	Interval
		C. Tuntutan Hubungan Interpersonal	Berhubungan dengan hubungan antar pribadi, kelancaran komunikasi antar rekan kerja dan	a. Memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja. b. Mengalami konflik dengan rekan kerja. c. Kurangnya	Interval

			dukungan sosial dari hubungan antar pribadi yang kurang baik dapat menimbukan stres yang cukup besar.	dukungan sosial dari rekan kerja. d. Kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja. e.Perasaan senang saat bekerja dalam tim dengan rekan-rekan.	
		D. Struktur Organisasi	Tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, serta di mana keputusan diambil.	a.Tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan. b.Alur komunikasi yang tidak jelas. c.Sistem pengupahan yang sesuai dengan kinerja. d. Terdapat kebijakan yang diskriminatif.	Interval
		E. Kepemimpinan	Kepemimpinan organisasi menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior.	a. Pengawasan atasan yang terlalu ketat. b. Atasan yang sering menegur hasil kerja. c. Tekanan yang berlebihan dari atasan saat bekerja. d. Pimpinan memperhatikan kemajuan dan prestasi karyawan dalam bekerja.	Interval
		F. Daur hidup organisasi	Suatu tahap kehidupan organisasi.	a. Pemberhentian karyawan menjadi pemicu kecemasan	Interval

			Organisasi berjalan melalui siklus didirikan, tumbuh, menjadi dewasa dan akhirnya merosot.	untuk bekerja lebih baik. b. Merasa tidak memiliki kesempatan untuk lebih maju dalam pekerjaan karena tidak adanya inovasi . c. Mekanisme kerja yang mengikuti struktur belum dapat dijalankan membuat karyawan merasa bingung.	

Sumber: Data diolah, 2019

3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi pada penelitian ini di PT Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung. Hari pelaksanaan penelitian pada hari Sabtu. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 19 Januari 2019 , waktu pengambilan sampel pukul 09.00-11.00 WIB dengan jumlah responden yaitu 62 responden.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016:90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya. Populasi dapat berupa subjek yang mempunyai kualitas. Populasi dalam penelitian

ini adalah karyawan PT Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung yang berjumlah 165 Orang.

3.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Kesimpulan yang didapat akan diberlakukan untuk populasi untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus representatif atau mewakili (Sugiyono, 2016:91). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2016:95) teknik *simple random sampling* adalah teknik pengambilan sample dari anggota populasi yang dilakukan secaa acak tenpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Pengambilan besar sampel menggunakan rumus Slovin (Umar, 2013:65), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(d)^2}$$

Keterangan
N = Besarnya Populasi
n = Sampel
d = Presisi (10%)

Jadi, besarannya ukuran sampel adalah:

$n = \frac{165}{1+165(0{,}1)^2}$ = 62,03 atau dibulatkan 62 orang.

Jadi, keseluruhan sampel dalam penelitian ini adalah 62 karyawan PT Perdana Adhi Lestari.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner, Menurut Sugiyono (2016:162) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam hal ini, peneliti akan memberikan kuesioner kepada 62 karyawan PT Perdana Adhi Lestari.

a. Skala Pengukuran

Dalam Penelitian ini penulis menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengatur sikap, pendapat pengaruh dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2016:107) Untuk setiap *item* pertanyaan diberi skor satu sampai dengan lima:

Tabel 3.2 Skala *Likert*

Pernyataan	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber: Sofar dan Silaen (2013:127)

Tetapi pada saat pengolahan data skala pengukuran ordinal ini akan di transformasi menjadi skala interval, perubahan ini akan menggunakan *Methods Successive Interval* (MSI). Menurut Sedarmayanti dan hidayat (2011:55) *Methods Successive Interval* adalah metode penskalan untuk menaikkan skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval. Berdasarkan definisi tersebut dapat dijelaskan bahwa *Methods Successive Interval* (MSI) adalah alat untuk mengubah data ordinal menjadi data interval. Dalam banyak prosedur statistik seperti regresi, korelasi pearson, uji t dan lain sebagainya mengharuskan data berskala interval.

Oleh karena itu jika hanya mempunyai data skala ordinal, maka data tersebut harus di ubah menjadi data interval, untuk memenuhi persyaratan prosedur-prosedur tersebut. Jika tetap menggunakan data ordinal atau nominal akan berakibat model yang dibuat oleh peneliti tidak layak atau salah. Itulah sebabnya jika data yang digunakan data ordinal, maka sebelum digunakan dalam prosedur yang mengharuskan data berskala interval, data harus diubah ke dalam bentuk data interval dengan menggunakan *Methods of successive internal* (MSI). Proses pengubahan data ordinal menjadi data interval dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program komputer, yaitu *Microsoft Excel*.

1. Menghitung frekuensi, untuk setiap pertanyaan tersebut lakukan perhitungan pada responden yang menjawab skor 1, 2, 3, 4, 5 = frekuensi (f).
2. Menghitung proporsi, setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya n responden dan hasilnya = proporsi (p).
3. Menghitung proporsi kumulatifnya (pk), proporsi kumulatif dihitung dengan menjumlahkan proporsi secara berurutan untuk setiap nilai.
4. Menghitung nilai z, nilai z dapat diperoleh dari tabel distribusi norma baku *(cridikal value of z)* dengan asumsi bahwa proporsi kumulatif berdistribusi normal baku.
5. Menghitung nilai densitas fungsi z, nilai F (z) dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

   $$F(z) = \text{Exp}\left(-\frac{1}{2}Z^2\right)$$

6. Menghitung *scale value*, tentukan nilai interval *(scale value)* untuk setiap skor jawaban.

$$SV = \ldots \frac{\textit{Densityat lower limit} - \textit{density at opper limit}}{\textit{Area under opper limit} - \textit{area under lower limit}}$$

Keterangan = Nilai denisity: nilai diambil dari densitas z

Area: nilai diambil dari proporsi kumulatif

7. Menghitung nilai hasil penskalaan, nilai ini dihitung dengan cara sebagai berikut:

   a.Ubah nilai Sv terkecil (nilai *negative* yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1

   b.Transformasi nilai skala dengan rumus:

   $y = Sv + |Sv\ min|$

3.7 Teknik Analisis Instrumen

Teknik pengujian instrumen adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam memastikan instrumen yang digunakan dalam penelitian valid dan reliabel (Arikunto, 2006:160). Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengujian instrumen uji validitas dan uji reliabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono (2016:121), untuk menguji validitas konstruk dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya. Untuk mengukur tingkat validitas kuesioner, digunakan rumus *Product Moment Correlation.*

$$rxy = \frac{n\sum xi - (\sum xi)(\sum yi)}{\sqrt{\{(n\sum xi^2) - (\sum xi^2)\}\{(n\sum yi^2 - (\sum yi^2)\}}}$$

Keterangan :
rxy = Koefisien korelasi
xi = Skor butir
yi = skor total
n = jumlah subjek

Pengujian validitas menggunakan r *product moment* pada derajat keabsahan (dk) = n-1 dengan kriteria pengujian :

1. Bila **r** hitung > **r** tabel, Maka instrumen valid.

2. Bila **r** hitung < **r** tabel, Maka instrumen tidak valid.

Setelah melakukan uji validitas pada setiap item didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Hasil
Tuntutan Tugas	X1.1	0,484	0,361	Valid
	X1.2	0,479	0,361	Valid
	X1.3	0,484	0,361	Valid
	X1.4	0,487	0,361	Valid
	X1.5	0,481	0,361	Valid
	X1.6	0,494	0,361	Valid
Tuntutan Peran	X2.1	0,553	0,361	Valid
	X2.2	0,501	0,361	Valid
	X2.3	0,616	0,361	Valid
	X2.4	0,533	0,361	Valid
	X2.5	0,527	0,361	Valid
Tuntutan Hubungan Interpersonal	X3.1	0,738	0,361	Valid
	X3.2	0,526	0,361	Valid
	X3.3	0,509	0,361	Valid
	X3.4	0,465	0,361	Valid
	X3.5	0,525	0,361	Valid
Struktur Organisasi	X4.1	0,808	0,361	Valid
	X4.2	0,926	0,361	Valid
	X4.3	0,840	0,361	Valid
	X4.4	0,814	0,361	Valid
Kepemimpinan	X5.1	0,537	0,361	Valid
	X5.2	0,555	0,361	Valid
	X5.3	0,474	0,361	Valid
	X5.4	0,583	0,361	Valid

Daur Hidup Organisasi	X6.1	0,590	0,361	Valid
	X6.2	0,522	0,361	Valid
	X6.3	0,647	0,361	Valid
Stres Kerja	Y.1	0,657	0,361	Valid
	Y.2	0,773	0,361	Valid
	Y.3	0,640	0,361	Valid
	Y.4	0,466	0,361	Valid
	Y.5	0,620	0,361	Valid

Sumber: Data diolah, 2019 (Lampiran 2)

Nilai r-tabel yang berlaku adalah 0,361 dapat dilihat bahwa setiap item yang menjadi alat ukur, mempunyai nilai r hitung diatas 0,361, maka dapat dikatakan bahwa setiap item yang diuji mempunyai status valid dan dapat digunakan untuk penelitian ini.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ketepatan atau presisi suatu pengukuran atau alat ukur (Sofar Silaen & Widiyanto, 2013:107). Reliabilitas menunjukan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama. Untuk mencari korelasi yang diperoleh dengan memasukkannya dalam rumus Koefisien Alfa *(Cronbach's)*:

$$a = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[\frac{1\sum\sigma_t^2}{\sum\sigma_t^2}\right]$$

α = Nilai reliabilitas instrumen
k = Jumlah item pertanyaan
$\sum\sigma_i^2$ = Nilai Varians masing-masing item pertanyaan
$\sum\sigma_t^2$ = Varians total

Pengukuran reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha* akan menghasilkan nilai alpha dalam sekala 0-1 menunjukan kendala (reliabilitas) indtrumen, yang dapat dikelompokan dalam lima kelas. Nilai masing-masing kelar dan tingkatan reliabilitasnya (Sugiyono, 2006:183) seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4 Indikator Tingkat Reliabilitas

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 – 0,20	Kurang reliabel
0,20– 0,40	Sedikit reliabel
0,40– 0,60	Cukup reliabel
0,60– 0,80	Reliabel
0,80– 1,00	Sangat Reliabel

Sumber: Sugiono, 2006:183

Hasil perhitungan koefisien reliabilitas untuk masing- masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha (r hitung)	Nilai Reliabilitas	Tingkat Reliabilitas
Tuntutan Tugas	0,667	0,60 s.d 0,80	Reliabel
Tuntutan Peran	0,690	0,60 s.d 0,80	Reliabel
Tuntutan Interpersonal	0,708	0,60 s.d 0,80	Reliabel
Struktur Organisasi	0,828	0,80 s.d 1,00	Sangat Reliabel
Kepemimpinan	0,665	0,60 s.d 0,80	Reliabel
Daur Hidup Organisasi	0,672	0,60 s.d 0,80	Reliabel
Stres Kerja	0,753	0,60 s.d 0,80	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2019 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 3.5 nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel penelitian, yaitu variabel tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan interpersonal, kepemimpinan, daur hidup organisasi, dan stres kerja menunjukan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai 0,60 yang berarti jawaban-jawaban responden dari ke enam variabel penelitian tersebut dinyatakan reliabel. sedangkan satu variabel lainya yaitu struktur organisasi menunjukan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai 0,80 yang berarti jawaban-jawaban responden dari variabel penelitian tersebut sangat reliabel. Dengan demikian, maka instrumen tersebut reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

3.8 Teknik Analisis data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2016:169). Dalam hal ini adalah untuk menyederhanakan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan melalui pendekatan teori, kemudian mendeskripsikan. Analisis deskriptif dilakukan dengan mendeskriptifkan semua data seluruh variabel dalam bentuk frekuensi dan dalam bentuk tabel yang kemudian diberikan interpretasi terhadap data pada tabel tersebut. Dalam penelitian ini menggambarkan karakteristik responden analisis jawaban responden melalui kuesioner terhadap karyawan PT Perdana Adhi Lestari.

a. Karakteristik Responden

Menguraikan atau memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam penelitian ini, sebab dengan menguraikan identitas responden dalam penelitian ini maka peneliti dapat mengetahui sejauh mana identitas responden dalam penelitian ini.

c. Distribusi Jawaban Responden

Merupakan pengelompokan jawaban yang telah didapatkan dari responden.

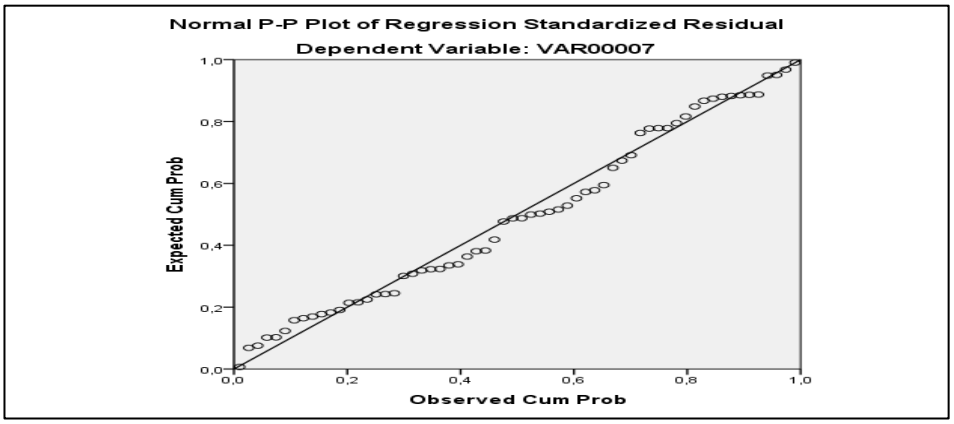
3.9 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Asumsi model linear klasik adalah tidak terdapat *heteroskedastisitas* dan data terdistribusi secara

normal. Jika telah memenuhi keempat hal tersebut maka model regresi akan memberikan hasil yang *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE) (Ghozali, 2011). Untuk melakukan pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini peneliti menggunakan komputer SPSS 22 *for windows*.

3.9.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual terdistribusi secara normal atau tidak metode yang digunakan untuk menguji normalitas dalam penelitian ini adalah diagram *normal P-P Plot.* Kriteria sebuah data residual terdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan pendekatan *normal P-P Plot* dapat dilakukan dengan sebaran titik- titik yang ada pada gambar. Residual adalah selisih antara nilai duga dengan nilai pengamatan sebenarnya apabila yang digunakan adalah data sampel. Apabila sebaran titik-titik tersebut mendekati atau rapat pada garis lurus (diagonal) maka dikatakan bahwa (data) residual terdistribusi normal, namun jika titik-titik tersebut menjauhi garis maka dikatakan tidak terdistribusi normal (Ghozali, 2011:160). Hasil uji normalitas dengan uji diagram *scatterplot* dapat ditunjukkan pada gambar berikut:



Sumber: Data diolah, 2019 (Lampiran 6)

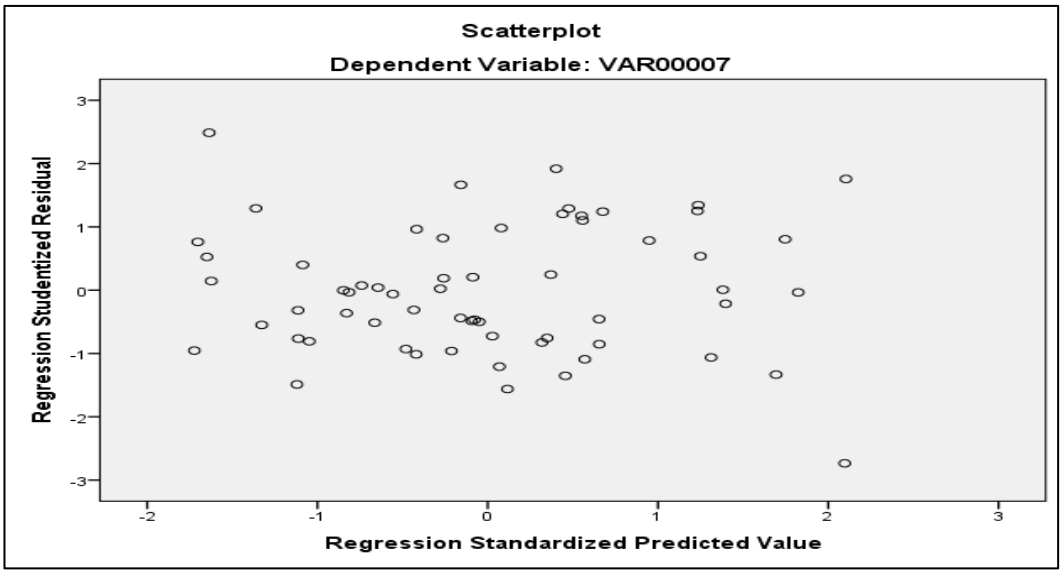
Gambar 3.1 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar di atas sebaran titik-titik dari gambar *normal P-P Plot* dapat dikatakan relatif mendekati garis lurus, sehingga dapat dismpulkan bahwa data residual terdistribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji normal tidaknya data sampel. Distribusi data yang normal adalah distribusi data yang mendekati atau rapat pada garis lurus (diagonal).

3.9.2 Uji Hetroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variasi dari residual satu dengan pengamat lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika beda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi hetroskedastisitas.

Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas antara lain dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terkait (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah *distudentized.* Jika ada pola tertentu seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:161). Hasil uji hetrokedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.18 diagram *scatterplot* dibawah ini:



Sumber: Data diolah, 2019 (Lampiran 6)

Gambar 3.2 Hasil Uji Hetroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3.2 terlihat bahwa pola penyebaran data berupa titik-titik pada *scatterplot* tidak membentuk suatu pola atau alur tertentu, sehingga dapat disimpilkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian, uji klasik heteroskedastisitas dalam model ini terpenuhi. Uji ini dilakukan untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada regresi linier dimana dalam model regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya heteroskedastisitas.

3.10 Analisis Data

Analisis data adalah proses mengatur urutan data mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar. Analisis data yang digunakan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda.

3.10.1 Analisis Regresi berganda

Analisis regresi linear berganda yaitu menggambarkan pengaruh linier antara variabel bebas dengan variabel terikat Sugiyono (2016:238). Menggambarkan

pengaruh faktor organisasi terhadap stres kerja. Model regresi linier berganda tersebut dapat dinyatakan dengan rumus sebagai berikut:

$$Y= a + \beta1X1 + \beta2X2 + \beta3X3 + \beta4X4 + \beta5X5 + \beta6X6 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat stres kerja
a = Konstanta
β1 = Koefisien regresi antara tuntutan tugas dengan stres kerja
β2 = Koefisien regresi antara tuntutan peran dengan stres kerja
β3 = Konstanta regresi antara tuntutan interpersonal dengan stres kerja
β4 = Konstanta regresi antara struktur organisasi dengan stres kerja
β5 = Konstanta regresi antara kepemimpinan dengan stres kerja
β6 = Konstanta regresi antara daur hidup organisasi dengan stres kerja
e = Standar *error* (*error*)
X1 = Variabel tuntutan tugas
X2 = Variabel tuntuan peran
X3 = Variabel tuntuan interpersonal
X4 = Variabel struktur organisasi
X5 = Variabel kepemimpinan
X6 = Variabel daur hidup organisasi

3.11 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengujian secara parsial dan secara simultan.

3.11.1 Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji t melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel indipenden terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel indipenden dianggap konstan.

Adapun rumus untuk t hitung (Sugiyono, 2016:216) sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :
t = statistik t dengan derajat bebas n-1
n = Jumlah data
r^2 = koefisien determinasi
r = Koefisien korelasi parsial

Hasil perhitungan ini kemudian selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan mengggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- Apabila nilai nilai $t_{hitung} \leq$ dari nilai t_{tabel} dan jika nilai signifikan uji t > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak
- Apabila nilai t hitung nilai nilai $t_{hitung} \geq$ dari nilai t_{tabel}dan jika nilai signifikan uji t < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima

Bila terjadi penerimaan Ho maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

3.11.2 Pengujian Secara Bersama-sama (Uji F-Statistik)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel indipenden yang dimasukan kedalam model mempunyai pengaruh secara signifikan bersama-sama variabel dependen (Ghozali, 2011:84).

Perumusan hipotesis:

H_0: βi = 0, artinya secara bersama-sama variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Ha: βi ≠ 0, artinya secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujian:

a. Jika F-hitung < F-tabel maka H_0 diterima dan Ha ditolak, artinya seluruh variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
b. Jika F-hitung > F-tabel maka H_0 ditolak dan Ha diterima, artinya seluruh variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Adapun rumus F hitung (Sugiyono, 2016:192) sebagai berikut:

$$\mathrm{F} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:
R^2 = Koefisien korelasi ganda
k = Jumlah variabel independen
n = Jumlah sampel

3.11.3 Koefisien Determinisasi (*R-Square*)

Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Semakin besar R^2 semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Berikut merupakan tabel kriteria dari koefisien, yaitu:

Tabel 3.6 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Besarnya nilai α	Tingkat Hubungan
Antara 0.00 – 0.199	Sangat Rendah
Antara 0.20 – 0.399	Rendah
Antara 0.40 – 0.599	Sedang
Antara 0.60 – 0.799	Kuat
Antara 0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016:184)

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis pengaruh fakor organisasi terhadap stres kerja pada PT Perdana Adhi Lestari, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial tuntutan tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan PT Perdana Adhi Lestari.
2. Secara parsial tuntutan peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan PT. Perdana Adhi Lestari.
3. Secara parsial tuntutan hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan PT Perdana Adhi Lestari.
4. Secara parsial struktur organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stres kerja pada karyawan PT Perdana Adhi Lestari.
5. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stres kerja pada karyawan PT Perdana Adhi Lestari.
6. Secara parsial daur hidup organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan PT Perdana Adhi Lestari.
7. Secara simultan faktor organisasi yang terdiri dari tuntutan tugas, tuntuan peran, tuntutan interpersonal, struktur organisasi, kepemimpinan, dan daur

hidup organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan PT Perdana Adhi Lestari.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang berkaitan dengan penelitian ini maka saran-saran yang dapat diajukan adalah:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang merupakan sumber potensi stres kerja yang berasal dari teori Robbins dan Judge (2008) yaitu: faktor individu dan faktor lingkungan agar memperkuat hasil penelitian selanjutnya. `

2. Bagi Perusahaan

   a. Perusahaan perlu mengendalikan tingkat stres yang dialami karyawan yang disebabkan oleh stres dari dalam organisasi. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar pemberian tugas lebih terstruktur, dan tidak terlalu banyak, serta memberikan waktu yang sesuai dengan kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan. Memperbaiki alat dan prasarana yang mengalami kerusakan atau dalam kondisi yang kurang baik agar dapat menunjang kinerja karyawan.

   b. Dalam hal pemberian tugas kepada karyawan sebaiknya, perusahaan memberikan tugas yang sesuai dengan *skill* atau kemampun karyawan, sehingga dapat mendukung kinerja karyawan. Supervisor atau atasan diharapkan mampu menjelaskan kepada karyawan secara jelas dan rinci mengenai definisi pekerjaan dan apa yang diharapkan perusahaan dari pekerjaan yang

dilakukan agar, tidak terjadi konflik peran pada karyawan di dalam perusahaan.

c. Perusahaan hendaknya membantu memperbaiki hubungan interpersonal yang kurang sehat antar karyawan dengan mengadakan kegiatan *gathering* guna menjalin silahturahmi, membangun keakraban, dan rasa kekeluargaan sehingga, para karyawan merasa nyaman dan dapat berkomunikasi dengan baik saat bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Andika Pradana. 2013. *Analisi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Trunover Intention Pada Akuntan Publik yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja.* Universitas Indonesia.

Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI. Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta.

Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan. 2007. *Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas 2007)*. Jakarta: Kementrian Kesehatan.

..... 2013. *Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas 2013).* Jakarta: Kementrian Kesehatan.

Budiastiti, K Ayu Purnama Dewi. 2016. Pengaruh Stres Kerja Pada Turnover Inttention yang Dimediasi dengan Kepuasan Kerja Agen AJB Bumiputra 1921. *E-Jurnal Manajeman Universitas Udayana*. Vol 5 No 2.

De Cenzo, David A dan Stephen P. Robbins. 1999. *Human Resource Management*. Sixth Edition. John Wiley & Sons. USA.

Devito, Joseph. 1997. *Komunikasi antar manusia*. Jakarta: Professional Books

Elida, Risyda. 2010. *Faktor-faktor yang Menyebabkan Stres Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Jasa Transportasi Transpakuan Bogor*. Institut Pertanian Bogor.

Efendi, Nur. 2005. *Faktor-faktor yang Menyebabkan Stres Kerja Pada Buruh Wanita (Studi Pada Buruh Wanita yang Bekerja Pada Sektor Industri Bandarlampung)*. Universitas Lampung.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, James. L, John M Ivancevich, James H Donelly, Jr. 1994. *Organization ; Behavior, Structure and Proccess*: Richard D. Irwin, Inc. USA.

Handoko, T Hani. 2008. *Manajemen Personalia*. Jogjakarta: BPFE.

Hamalainen, Takala, dan Boon Kiat. 2017. *Perkiraan Global Kecelakaan Kerja dan Penyakit yang Berhubungan dengan Kerja 2017. Kongres Dunia XXI*

Tentang Keselamatan dan Kesehatan ditempat kerja. Lembaga Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Singapura.

Ivancevich, John, Robert Konopaske dan Matteson. 2007. *Prilaku dan Manajemen Organisasi (ahli bahasa: Gina Gania)* Edisi ketujuh. Jakarta: Erlangga.

ILO. 2018. *Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Pekerja Muda*. Jakarta.

Lady lovely, Wahyu Susihono, dan Ade Muslihati. 2017. Analisis Tingakat Stres Kerja dan Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja pada Pegawai BPBD Kota Cilegon. *Jurnal Industrial Servicess*. Vol 3 No 1b.

Lucy, Putri Ayuna. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja, Struktur Organisasi, Kepemimpinan Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Stres Kerja Bagian Keuangan Pemerintah. *JOM FEKOM*. Vol 1 No Oktober 2014.

Luthans. 2006. *Prilaku Organisasi 10th*. Edisi Indonesia.Yogyakarta: Penerbit Andi.

Mrihrahayu R. 2014. Pengaruh Faktor Organisasi pada Stres Kerja Pegawai dengan Gender sebagai Variabel Permodelan*: Jurnal Windya Ganeswara*.Vol 24 No.1 Juli Tahun 2014.

Mutmainah, lin. 2012. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja Di Ruangan ICU Pelayanan Jantung Terpadu dr. Cipto Mangunkusumo. (Skripsi). Universitas Indonesia.

Mulyani, Sri. 2009. *Stres Kuantitatif Tentang Pengaruh Stres Kerja Terhadap Afektivitas Negatif, Pemberdayaan Psikologis, Kepuasan Kerja dan Kinerja.* Jakarta: Jenggala Pustaka Utama.

Munandar, Ashar S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.

Mondy, R Wayne, Robert M Noe, Shane R Premeanx. 1999. *Human Resource Management*. Prentice Hall. Ney Jersey.

Nimran, Umar. 1999. *Prilaku Organisasi*. Bandung: Citra Media.

Robbins, Stephen. P. 1990. *Teori Organisasi*. Edisi 3. Alih Bahasa Oleh Yusuf Udaya. Arcan. Jakarta.

Robbins, Stephen P. 2001. *Organizational Behavior*, Ninth Edition: Printice Hall, International Icn.

Robbins, Stephen P, and Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.

Rahmawati, Siti. 2009. Analisis Stres Kerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero). (Skripsi). Fakultas Ekonomi dan Manajemen.

Rivai, Veithzal, dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan,* Jakarta: Rajawali Pers.

Sedarmayanti dan Hidayat, Syarifuddin. 2011. *Metodelogi Penelitian*. Bandung: Maju Mundur.

Soegiono Pandyi. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Tuntutan Tugas dan Karier. Staknan Terhadap Stres Kerja, dan Dampaknya Bagi Komitmen Organisasi dan Organization Citizienship Behavior Karyawan PT Alfa Retailindo Surabaya: *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol 8 No.2. Mei 2010.

Stoner James. A.F. DKK. 1996. *Manajemen*. Edisi Indonesia. Jakarta: PT Prenhallindo

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Grup.

Sudjana, D. 2004. *Manajemen Program Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Bandung: Falah Production.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D).* Bandung: Penerbit Alfabeta.

Susanti, Elis. 2008. Analisis Stres Kerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bogor. (Skripsi). Institut Pertanian Bogor.

Schuler, Randall S dan Susan E Jackson. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi keenam. Erlangga. Jakarta.

Singarimbun, M dan Sofyan E. 1997. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: PT Pustaka LP3ES Indonesia.

Siagian, Sondang P. 1988. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.

..... 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Silaen, Sofar, dan Widiyono. 2013. *Metodelogi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: In Media.

Usman Rianse, Abdi. 2009. *Metodelogi Penelitian Sosial dan Ekonomi (Teori dan Aplikasi).* Cetakan ke 2. Bandung: CV Alfabeta.

Umar, Husein. 2013. *Desain Penelitian MSDM dan perilaku karyawan:* Jakarta: Rajawali Pers.

Walker, W James, 1992. *Human Resource Strategy*. New York: McGraw Hill.

Werther, William B. & Keith Davis. 1996. *Human Resources And Personal Management. International Edition*. USA: McGraw-Hiil, Inc.

Wexley, Kenneth. N dan Gary A. Yulk. 1984. *Organizational Behavior and Personnel Pcychology*. Irwin. Illinois. USA

Zulganef. 2013. *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Internet:

BPJS Ketenagakerjaan. 2018. *Manker Hanif Canangkan Peringatan Bulan K3 Nasional 2018*. diakses dari http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id. pada 20 Agustus 2018.

Bank Indonessia. 2018. *KEKR Provinsi Lampung Periode Mei 2018*. Diakses dari htpp://www.bi.go.id pada 23 September 2018.

PT Adhi Lestari. 2018. *Company Profile*. Diakses dari https://www. perdanaadhilestari.com. pada 26 Agustus 2018.

Suarapedia. 2018. *Lampung Pelopor Perda Pembangunan Industri Provinsi*. diakses dari http://suarapedia.com/id. pada 28 Agustus 2018.