

**PENGARUH *INDIVIDUAL STRESSOR* DAN *ORGANIZATIONAL STRESSOR*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

STUDI PADA KARYAWAN KONTRAK PT. GARUDA MITRA SOLUSI MALANG

Febrikha Dellyana Pratiwie

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Jl. MT. Haryono 165 Malang

Febrikha.dellyana@gmail.com

Dosen Pembimbing

Lily Hendrasti Novadjaja, SE., MM

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari stress kerja yang terdiri dari variabel *Individual Stressor* dan *Organizational Stressor* secara simultan maupun parsial, serta untuk mengetahui variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan kontrak PT. Garuda Mitra Solusi Malang.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory* (penjelasan) atau dikenal sebagai pengujian hipotesis untuk mengetahui tinggi rendahnya stress kerja dengan variabel bebas *Individual Stressor* (X_1) dan *Organizational Stressor* (X_2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). dalam penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 91 karyawan kontrak. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas, kemudian untuk pengujian hipotesis digunakan uji F, uji t, dan uji dominan.

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa stress kerja dengan variabel *Individual Stressor* (X_1) dan *Organizational Stressor* (X_2) secara simultan dan parsial berpengaruh pada kinerja karyawan (Y). dari kedua variabel bebas tersebut yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu variabel *Organizational Stressor* (X_2). Kemudian dilihat dari nilai *Adjusted R Square* menunjukkan besarnya pengaruh antar variabel sebesar 0,510 yang berarti terdapat pengaruh antara variabel *Individual Stressor* (X_1) dan *Organizational Stressor* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 51% sedangkan sisanya 49% dipengaruhi oleh variabel yang tidak terdeteksi dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Stress Kerja.

Pendahuluan

Sumberdaya manusia merupakan faktor utama dalam sebuah perusahaan, karena sumberdaya manusia merupakan penggerak utama dalam sebuah perusahaan. Prof. Dr. Sondang dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumberdaya Manusia* mengatakan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi, “Manajemen sumberdaya yang baik ditunjukkan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi kearah tercapainya tujuan organisasi. Dibentuknya satuan organisasi yang mengelola sumberdaya manusia dimaksudkan bukan sebagai tujuan, akan tetapi alat untuk meningkatkan efesiensi, efektifitas dan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan”.

Di era globalisasi ini, persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan kerja dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Apabila hal ini terjadi maka bukan tidak mungkin tekanan tersebut akan terus meningkat dan menimbulkan stres kerja pada karyawan. Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Sondang 2010: 300).

Stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Dampak negative stres pada tingkat yang tinggi adalah terjadi penurunan pada kinerja karyawan yang drastis. Lebih lanjut, menurut pendapat (Kreitner dan Kenichi dalam Taufan, 2011), Stres kerja dipicu oleh berbagai sumber, penyebab stres atau yang disebut *stressor* dapat digolongkan antara

lain stres yang berasal dari dalam organisasi, stres dari kelompok, dan stres dari dalam diri.

Dari sumber-sumber stres tersebut apabila tidak segera ditangani akan mengakibatkan penurunan kinerja, selain itu akan mengakibatkan karyawan merasa cemas, tertekan, frustrasi, tidak disiplin, tidak termotivasi, produktivitas menurun, dan sebagainya. Pada dasarnya stres kerja dan kinerja karyawan saling berkaitan satu sama lain. (Apriani, 2013)

Karyawan dengan kinerja yang baik dan maksimal merupakan investasi bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Untuk menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal perusahaan perlu mempunyai strategi yang baik dalam kaitannya dengan pengelolaan karyawan agar mampu mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Mangkuprawira dalam Taufan, 2011:3). Perusahaan pasti menghadapi permasalahan yang terkait dengan kinerja perusahaan. Semakin banyak perusahaan yang mempunyai karyawan dengan kinerja yang tinggi, maka dengan mudah perusahaan tersebut dapat mencapai tujuannya. Sebaliknya, apabila karyawan dalam perusahaan tersebut mempunyai kinerja yang rendah maka akan berpotensi merugikan perusahaan yang bersangkutan.

PT. Garuda Mitra Solusi merupakan kemitraan dari PT. Telekomunikasi Indonesia (PT.Telkom). PT. Garuda Mitra Solusi bertanggung jawab atas layanan pemasangan dan penanganan gangguan untuk produk layanan meliputi POTS (*Plain Old Telephone Service*: Telepon Rumah), Indihome, layanan data dan internet (Datin), UseTv (IpTV), *Fault Handling* (Penanganan Gangguan) pelayanan untuk membantu menangani gangguan dan mereparasi kerusakan-kerusakan yang

dialami oleh pelanggan. Dengan jumlah karyawan tetap yang sangat minim mengharuskan PT. Garuda Mitra Solusi untuk merekrut karyawan kontrak. Saat ini PT. Garuda Mitra Solusi didominasi oleh 95% karyawan kontrak laki-laki dengan keahlian di bidang Teknologi dan Sistem Informasi dengan masa kontrak kerja 3 tahun. Menurut Hendariantono dalam Listiarni 2015, Karyawan kontrak adalah karyawan yang dengan status bukan karyawan tetap atau karyawan yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasarkan kesepakatan antara karyawan dengan perusahaan pemberi kerja

Berdasarkan pengamatan dalam perusahaan penggunaan karyawan kontrak memberikan dampak positif bagi perusahaan karena perusahaan dapat lebih efisien dan lebih efektif dalam melaksanakan kegiatan produksi, namun disisi lain sistem ini merugikan bagi karyawan kontrak, karena tidak adanya kepastian atau tidak adanya jaminan seorang karyawan kontrak untuk dapat tetap bekerja di perusahaan yang sama setelah kontrak tersebut selesai. Hal tersebut membuat karyawan kontrak akan merasa cemas akan ketidakjelasan dan ketidakamanan kerja yang menyebabkan stres kerja pada karyawan tersebut.

Perusahaan memiliki target waktu untuk karyawan menyelesaikan pekerjaannya, namun sebagian besar karyawan kurang bisa memanfaatkan waktu tersebut, sehingga terjadi penumpukan kerja dan mengakibatkan pekerjaan tidak dapat terselesaikan tepat pada waktunya, selain itu keluhan – keluhan pelanggan masalah gangguan yang terjadi menjadi tambahan pikiran pada karyawan. Apabila tidak segera ditanggulangi, maka beban kerja karyawan akan semakin menumpuk sehingga berdampak pada beban yang semakin bertambah dan mengakibatkan karyawan

tersebut merasa stres terhadap pekerjaan mereka.

Berdasarkan fenomena yang ada, dimana karyawan kontrak pada PT. Garuda Mitra Solusi tentunya menghadapi kondisi dilematis, yaitu harus bekerja dengan maksimal agar dapat memberikan kepuasan kepada pelanggan, dan dilain pihak para karyawan kontrak juga memiliki kebutuhan dan keinginan untuk kenyamanan dan keamanan dalam bekerja. Kondisi seperti ini dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan kontrak PT. Garuda Mitra Solusi. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan (Gaffar,2012:3). Berdasarkan uraian di atas, maka menarik untuk diteliti tentang **“Pengaruh *Individual Stressor* dan *organizational Stressor* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kontrak PT.Garuda Mitra Solusi Malang)”**.

Pengertian Stress Kerja

Stress atau dengan kata lain orang menafsirkan sebagai “tekanan batin”, karyawan perhatian khusus dari pihak pimpinan perusahaan. Berbagai penyebab stress kiranya sudah banyak kita temui, namun dalam hal ini adalah dengan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi (Martoyo 2007:159)

Menurut Robbins (2007:793) stress adalah kondisi dinamik yang di dalam nya individu menghadapi peluang, kendala (*constrains*), atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Secara lebih khusus, stress terkait dengan kendala dan tuntutan. Kendala merupakan kekuatan yang mencegah individu dari mengerjakan apa yang sangat

diinginkan. Sedangkan tuntutan mengacu pada hilangnya sesuatu yang diinginkan.

Stress menurut Robbins dan Judge (2011) adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumberdaya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Stress adalah respons psikologis dari tubuh terhadap tekanan yang diterimanya, khususnya berbagai kejadian yang mengancam, menantang, atau mengandung unsur perubahan. Tidak semua stress buruk, stress dalam jumlah tertentu akan mendorong karyawan untuk menjadi kreatif, menjadi bumbu dalam kehidupan, dan akan meningkatkan kinerja (Bearly 2002:12)

Menurut Rivai (2009), stress adalah suatu kondisi ketergantungan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi seorang karyawan, stress terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Menurut Davis dalam Frida (2008:8) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Menurut Cloninger dalam Safira & Saputra (2009:28) mengemukakan stress adalah keadaan yang membuat tegang yang terjadi ketika seseorang mendapatkan masalah atau tantangan dan belum mempunyai jalan keluarnya atau banyak pikiran yang mengganggu seseorang terhadap suatu yang akan dilakukannya.

Menurut Kendall dan Hammen dalam Safira dan Saputra (2009:28) menyatakan stress dapat terjadi pada individu ketika terdapat ketidakseimbangan antara situasi yang menuntut dengan

perasaan individu atas kemampuannya untuk bertemu dengan tuntutan – tuntutan tersebut. Situasi yang menuntut tersebut dipandang sebagai beban atau melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. Ketika individu tidak dapat menyelesaikan atau mengatasi stress dengan efektif maka stress tersebut berpotensi untuk menyebabkan gangguan psikologis lainnya seperti *post-traumatic stress disorder*.

Secara umum stress kerja dikelompokkan menjadi stressor individu dan stressor organisasi, yaitu sebagai berikut:

Stressor Individu

Meliputi: sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, imnat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, secara faktor individu lainnya.

Stressor Organisasi

- a. Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperature, dan ventilasi).
- b. Faktor sosial dan organisasi meliputi: peraturan – peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, system upah dan lingkungan sosial.

Berdasarkan dua faktor (stress kerja yang disebabkan oleh faktor individu dan faktor organisasi) mengalami stress yang disebabkan oleh faktor organisasi bisa berupa konflik peran jika seorang tenaga kerja mengalami pertentangan antara tugas – tugas yang harus dia lakukan dan tanggungjawab yang dia miliki.

Menurut Mangkunegara (2011) stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang,

gugup, tekanan darah meningkat, dan memiliki gangguan pencernaan.

Menurut Anwar (1993:93) stress kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Beehr dan Franz (dikutip Bambang Tarupolo, 2002:17), mendefinisikan bahwa stress kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu.

Stress merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Jika seseorang atau karyawan mengalami stress yang terlalu besar maka akan dapat mengganggu kemampuan seseorang atau karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungannya dan pekerjaan yang akan dilakukannya (Handoko 1997:200). Menurut Pandji Anoraga (2001:108), stress kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Gibson (1996:339), menyatakan bahwa stress kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Baron & Greenberg (dalam Margiati, 1999:71), mendefinisikan stress sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya.

Dari definisi yang telah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi reaksi emosional atau

psikologis dimana individu merasa tertekan dalam menghadapi suatu pekerjaan, baik itu beban atau tuntutan dari sebuah pekerjaan.

Pengertian Kinerja Karyawan

Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari perusahaan maupun karyawan. Bagi perusahaan peningkatan kinerja karyawan baik untuk kepentingan hasil kerja dan keuntungan untuk perusahaan. Bagi karyawan peningkatan kerjanya merupakan motivasi dirinya sendiri agar selalu bekerja dengan baik, selain itu untuk pengembangan diri dan promosi jabatan.

Menurut Bangun (2012) menjelaskan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, sedangkan menurut Mangkunegara (2011) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Simomora (2006:339) kinerja karyawan mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu Suntoro dalam Tika (2008:121). Perusahaan wajib melakukan penilaian kinerja untuk setiap karyawan dengan tujuan agar karyawan tersebut mengetahui hasil dari apa yang telah dia kerjakan, selain itu untuk memotivasi diri karyawan itu sendiri agar selalu bekerja dengan baik dan menghasilkan hasil yang optimal.

Kusriyanto dalam Mangkunegara (2005:9), mendefinisikan “kinerja sebagai

perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya perjam)”. Selanjutnya menurut Gomes dalam Mangkunegara (2005:9), mengatakan bahwa definisi kerja karyawan sebagai “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas”.

Berdasarkan beberapa pandangan tentang kinerja karyawan di atas, maka secara umum dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawan selama periode waktu tertentu.

Pengertian Karyawan Kontrak

Karyawan kontrak adalah karyawan dengan status bukan karyawan tetap atau dengan kalimat lain karyawan yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasarkan kesepakatan antara karyawan dengan perusahaan pemberi kerja (Hendarianto, 2011 dalam Listiarini 2015:39).

Peraturan Pemerintah yang Mengatur Kebijakan Sistem Kerja Kontrak

Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan, karyawan kontrak adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha berdasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pengaturan tentang PKWT ini kemudian diatur lebih teknis dalam kepmenasketrans No. 100/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (Listiarini 2015:39)

Secara hukum dikenal (dua) macam karyawan yaitu karyawan kontrak (PKWT) dan karyawan tetap atau karyawan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu). Berdasar UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Pasal 56 ayat 2 yang

menyatakan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu (Putri Listiarini 2015:40)

Jenis Pekerjaan yang dapat dilakukan karyawan kontrak Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 ayat (1) adalah:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
3. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Selanjutnya pada UU No. 13 Tahun 2003 pasal 59 ayat 2-4 tentang Ketenagakerjaan mengatur segala sesuatu mengenai pekerjaan dan karyawan yang bersifat kontrak atau sementara. Di dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun. (Listiarini 2015:40)

Model Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: *Individual Stressor, Organizational Stressor* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Mitra Solusi.

H2: *Individual Stressor* dan *Organizational Stressor* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan kontrak PT. Garuda Mitra Solusi.

H3: *Organizational Stressor* merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan kontrak PT. Garuda Mitra Solusi.

Metode

Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian *explanatory research*. *Explanatory research* merupakan penelitian yang menyoroti hubungan variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Sekaran dalam Taufan (2011:33), alasan utama pemilihan penelitian jenis eksplanatoris ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Diharapkan melalui pengujian hipotesis tersebut dapat menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel stress kerja terhadap variabel kinerja karyawan kontrak sebagai variabel terikat.

Dalam penelitian ini yang digunakan sebagai populasi adalah karyawan kontrak PT. Garuda Mitra Solusi yang berjumlah 91 karyawan. Berhubung populasi hanya 91 maka seluruhnya akan digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu dalam penelitian ini akan disebarkan kuisioner sebanyak 91 kuisioner.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini menggunakan variabel penelitian yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas menggunakan notasi (X) sedangkan variabel terikat menggunakan notasi (Y). Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel Bebas (*Independent variabel*)

a. Stress Kerja

Stress menurut Robbins dan Judge (2011) adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumberdaya yang terkait dengan apa

yang dihasratkan oleh individu itu hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Variabel yang digunakan adalah:

- **Individual Stressor (X₁):** stress yang dipengaruhi oleh keadaan dari dalam diri individu itu sendiri.

Indikator: Perilaku Individu

Item: Kondisi tubuh yang cepat lelah, suasana hati yang kurang baik, ancaman pribadi.

- **Organizational Stressor (X₂):** stress yang dipengaruhi oleh keadaan di dalam suatu organisasi.

Indikator: Beban Kerja

Item: Perubahan dalam tanggung jawab pekerjaan, beban kerja yang lebih banyak, lingkungan kerja yang tidak mendukung.

2. Variabel Terikat (*Dependent variabel*)

• Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mangkuprawira dalam Taufan (2011:37) kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Indikator yang digunakan adalah:

a. Hasil Kerja

- Mampu memenuhi target yang ditetapkan perusahaan.
- Adanya peningkatan jumlah tugas yang mampu diselesaikan.
- Hasil kerja yang diselesaikan lebih banyak dari rekan kerja.

- Hasil kerja sesuai dengan standar mutu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
 - Adanya peningkatan kualitas hasil kerja
 - Mampu menjaga kerapian dan ketelitian kerja
- b. Ketepatan waktu

- Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan perusahaan.
- Adanya peningkatan kecepatan waktu dalam menyelesaikan tugas maupun pekerjaan.
- Memulai pekerjaan serta mengakhiri pekerjaan tepat pada waktunya.

Hasil Penelitian

Analisis data menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 1
Uji Validitas Variabel

Variabel	Item	Validitas		Ket
		Pearson Correlation	Sig	
Individual Stressor (X ₁)	X1.1	0.832	0.000	Valid
	X1.2	0.862	0.000	Valid
	X1.3	0.852	0.000	Valid
	X1.4	0.740	0.000	Valid
	X1.5	0.815	0.000	Valid
	Organizational Stressor (X ₂)	X2.1	0.803	0.000
X2.2		0.762	0.000	Valid
X2.3		0.842	0.000	Valid
X2.4		0.780	0.000	Valid
X2.5		0.844	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0.750	0.000	Valid

Variabel	Item	Validitas		Ket
		Pearson Correlation	Sig	
(Y)	Y2	0.796	0.000	Valid
	Y3	0.781	0.000	Valid
	Y4	0.790	0.000	Valid
	Y5	0.796	0.000	Valid
	Y6	0.855	0.000	Valid
	Y7	0.803	0.000	Valid
	Y8	0.807	0.000	Valid
	Y9	0.756	0.000	Valid
	Y10	0.746	0.000	Valid

Tabel 2
Uji Reliabilitas Variabel

Sub Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
<i>Individual Stressor</i> (X ₁)	0,878	Reliabel
<i>Organizational Stressor</i> (X ₂)	0,855	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,930	Reliabel

Tabel 3
Analisis Regresi Berganda

Model	Standardized coefficients	t	sig
	Beta		
1. (Constant)		37.264	.000
X1	-.242	-2.347	.021
X2	-.532	-5.157	.000

Dari besaran nilai koefisien yang diperoleh masing-masing variabel tersebut dapat dilihat bahwa sub variabel *Individual Stressor* (X_1) dan *Organizational Stressor* (X_2) memiliki nilai negatif yang berarti bahwa apabila *Individual Stressor* dan *Organizational Stressor* rendah maka mengakibatkan kinerja karyawan mengalami peningkatan. Dari kedua variabel tersebut dapat diketahui bahwa *Organizational Stressor* (X_2) merupakan variabel yang dominan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan penelitian ini sudah memenuhi kurva U terbalik yang menyatakan bahwa tingkat stress rendah sampai sedang merangsang tubuh untuk meningkatkan kemampuan untuk beraksi, pada saat itulah individu sering melakukan tugasnya lebih intensif dan lebih cepat. Tetapi terlalu banyak stress yang menyebabkan tuntutan tidak dapat dicapai atau kendala pada seseorang yang mengakibatkan kinerja yang lebih rendah. Dari hasil penelitian ini kinerja karyawan kontrak PT. Garuda Mitra Solusi dapat dikatakan rendah sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi.

Kesimpulan

Berikut adalah beberapa kesimpulan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan:

1. Stress kerja yang terdiri dari *Individual Stressor* dan *Organizational Stressor* berpengaruh signifikan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan kontrak PT.Garuda Mitra Solusi dengan kata lain semakin rendah tingkat *Individual Stressor* dan *Organizational Stressor* memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan.
2. Stress kerja yang terdiri dari *Individual Stressor* dan *Organizational Stressor* berpengaruh signifikan secara terpisah terhadap kinerja karyawan kontrak PT.Garuda Mitra Solusi dengan kata lain semakin rendah tingkat *Individual Stressor* dan *Organizational Stressor* memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat stres yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan kontrak PT. Garuda Mitra Solusi adalah stresor organisasi (*Organizational Stressor*) Jadi stres yang paling tinggi disebabkan oleh faktor-faktor dari dalam organisasi tersebut.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Garuda Mitra Solusi, berikut beberapa ini saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk menangani stress kerja yang dialami karyawan agar kedepan kinerja semakin baik:

1. Untuk meminimalisir terjadinya stress kerja perlu adanya keterbukaan dari pihak atasan agar tercipta hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan atau karyawannya. Karena sumberdaya manusia

merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan.

2. Pentingnya perusahaan untuk memperhatikan atau mengelola stress kerja yang dialami karyawannya agar stress kerja yang dialami karyawan tersebut tidak menurunkan kinerja, tetapi akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga mereka akan melaksanakan tugas dengan baik dan bertanggung jawab.
3. Perlunya penjelasan di awal kerja atau di awal kontrak kerja apa yang harus karyawan kontrak lakukan agar masa depan mereka diperusahaan jelas. Sehingga dalam melakukan pekerjaan para karyawan kontrak dapat bekerja dengan maksimal sehingga dapat meminimalisir terjadinya stress kerja terhadap karyawan tersebut.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang stress kerja dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi. Variabel motivasi dapat menjadi variabel *intervening* dalam penelitian stress kerja, motivasi bisa menjadi hal yang penting untuk mengurangi terjadinya stress kerja dalam sebuah perusahaan.

Daftar Pustaka

Apriani, Rizky. 2013. “Pengaruh Stresor Kerja Individu Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak”, Jurnal S1 Ilmu Administrasi Negara, Vol. 2, Nomor 2.

Avrilia, Micky. 2015. “Pengaruh Stres Kerja (*Job Stress*) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pizza Hut Cabang Semeru Malang)”, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.

Bambang Tarupolo. 2002. *Warta Kesehatan Kerja Media Komunikasi Kesehatan Kerja* Edisi 2.

Brealey, Erica. 2002. *Seri 10 Menit Menghilangkan Stres*. Batam: Karisma Publishing Group.

Fahmi, Azizi. 2011. “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pabrik Rokok Djagung Prima Malang)”, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.

Gaffar, Hulaifah. 2012. “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar”, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar. Diakses pada tanggal 2 Januari 2016, (<http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/1531>).

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang

Ghozali, Imam. 2009. *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.

Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. BPFE, Yogyakarta.

Listiarini Putri. 2015. “kesejahteraan psikologis karyawan kontrak ditinjau dari ketidakamanan kerja dan persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis”, Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Brawijaya Malang.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mangkuprawira, Sjafri dan Aida Vitalaya Hubies (2007). *Manajemen Mutu Sumberdaya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Margono. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia Eds. 5*. Yogyakarta: BPFE.
- Mayangsari, Frida Tiara. 2008. "Pengaruh Stres Kerja dan Kemampuan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pembendaharaan Negara (KPPN) Malang", Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.
- Noermijati. 2010. Kajian Deskriptif Tentang Kondisi Faktor Intrinsik dan Ekstrinsik serta Kepuasan Kerja Manajer Menengah – Bawah. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 8, Nomer 1, Halaman 50 – 62*.
- P. Siagian, Sondang . 2007. *MPA : Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Pradana, Taufan Firdaus. 2011. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kusuma Satria Dinasari Wisatajaya di Kota Batu", Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
- Purwarini, Shinta Amalia. 2015. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TIKI JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) Cabang Malang", Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia untu Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins SP, dan Judge 2011. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Index, Jakarta.
- Safaria, Triantoro. Saputra, Nofrans Eka. 2009. *Manajemen Emosi Sebuah Panduan Cerdas Bagaimana Mengelola Emosi Positif dalam Hidup Anda*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sarjono, Haryadi, Julianita, Winda, 2011. *SPSS vs LISREL., Salemba Empat*. Jakarta.
- Sasono, Eko. 2004. *Mengelola Stres Kerja. Jurnal Fokus Ekonomi*. Vol III. No.2
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Method for Business*. Salemba Empat, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Soesmalijah Soewondo. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metodologi Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Tika, Moh. Pabundu. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uyanto, Stanislaus (2009), *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*, Edisi Ketiga, Graha Ilmu, Yogyakarta