

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN GARMEN “X” BANDUNG**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat untuk memperoleh gelar

Sarjana Manajemen

Oleh :

Kenno Adiputra

2012120161

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
Terakreditasi Berdasarkan Keputusan BAN – PT
No. 2011/SK/BAN-PT/Akred-/S/VII/2018
BANDUNG
2019**

**THE IMPACT OF OCCUPATIONAL STRESS ON
EMPLOYEE'S PERFORMANCE AT
GARMEN CORPORATION "X" BANDUNG**

5



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements
for Bachelor's Degree in Management

By:

Kenno Adiputra

2012120161

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMY
PROGRAM IN MANAGEMENT
Accredited Based On The Decision Of The BAN – PT
No. 2011/SK/BAN-PT/Akred-/S/VII/2018
BANDUNG
2019**

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI MANAJEMEN



PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PERUSAHAAN GARMEN "X" BANDUNG**

Oleh :

Kenno Adiputra

2012120161

Bandung, 19 July 2019

Ketua Program S1 Manajemen,

A handwritten signature in black ink, consisting of a tall, thin vertical stroke followed by a horizontal line and a small flourish.

Dr . Istiharini, CMA.

Pembimbing,

A handwritten signature in blue ink, featuring a large, stylized initial 'T' followed by a cursive name.

Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si

Ko-Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Angela' followed by a stylized name.

Ibu Angela Teressia , S.IP., M.M.

PERNYATAAN :

Saya yang bertanda-tangan dibawah ini,

Nama : Kenno Adiputra
Tempat / Tanggal Lahir : Semarang, 8 Mei 1994
Nomor Pokok : 2012120161
Program Studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

JUDUL

**Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Garmen
"X" Bandung dengan,**

Pembimbing : Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si
Ko-Pembimbing : Angela Teressia , S.IP., M.M.

SAYA NYATAKAN

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan seleyaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut plagiat (*plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak kesarjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksa oleh pihak mana pun

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.

Pasal 70: Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam

Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan Tanggal : 19 July 2019

Pembuat Pernyataan :



(Kenno Adiputra)

ABSTRAK

Industri garmen dan tekstil di Indonesia saat ini masih menjadi industri strategis bagi perekonomian di Indonesia, dikarenakan jumlah masyarakat Indonesia yang mencapai 250 juta lebih. Bahkan industri garmen dan tekstil ini termasuk industri manufaktur terbesar ketiga dengan jumlah penyerapan tenaga kerja yang cukup banyak sampai tahun 2018 ini. Hal tersebut menyebabkan tingkat permintaan di dalam industri ini cukup besar. Oleh sebab itu perusahaan perlu meningkatkan kinerjanya agar dapat tetap bersaing di industri garmen dan tekstil dengan mengetahui kondisi karyawannya saat ini.

Perusahaan "X" merupakan suatu perusahaan lokal yang bergerak di bidang trading garmen yang memiliki klien lokal maupun internasional. Perusahaan garmen ini didirikan sejak tahun 1996. Produk yang dihasilkan oleh perusahaan berupa celana, kemeja, jaket, topi dan kaos. Berdasarkan observasi, peneliti menemukan hal-hal yang cukup menarik di Perusahaan Garmen "X". Diantaranya adanya stres yang timbul seperti adanya keluhan yang dialami oleh beberapa orang manajer perusahaan. Hal ini karena adanya kemangkiran dari beberapa karyawannya maupun dari kedisiplinan karyawan. Sehingga proses produksi tidak dapat berjalan sesuai target yang diinginkan perusahaan. Akibatnya dari dampak tersebut, owner maupun para manajer harus mencari alternatif untuk menyelesaikan target perusahaan. Sehingga stres kerja yang mereka hadapi bisa dikatakan cukup tinggi, namun apakah stres kerja juga tinggi pada keseluruhan karyawan Perusahaan Garmen "X". Oleh sebab itu pada penelitian ini, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut apakah stres kerja yang tinggi pada manajer terdapat juga pada karyawan perusahaan sehingga penulis meneliti stres kerja di keseluruhan karyawan Perusahaan Garmen "X" ini.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Garmen "X". Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian causal karena tujuannya adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh antar kedua variabel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan observasi, wawancara, serta kuesioner. Dan penelitian ini mengambil responden sebanyak 40 orang karyawan dari 60 orang Perusahaan Garmen "X", artinya peneliti menggunakan sampel dari populasi karyawan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat Stres Kerja pada Karyawan Perusahaan Garmen "X" masih cenderung rendah untuk keseluruhan karyawan serta pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan masih bersifat normal atau baik. Namun ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan karena ada hal yang masih menghasilkan pengaruh negatif yaitu pada dimensi *fisiologis*.

Kata kunci: Stres Kerja, Kinerja

ABSTRACT

Garment and textile industries in Indonesia at this time still a strategic industry for the economy in Indonesia, due to the number of society Indonesia which reached 250 million more. Textile and garment industry even includes the third largest manufacturing industry with the amount of absorption of labor is pretty much until the year 2018. This level of demand in the industry is quite large. Therefore, the company needs to improve its performance in order to remain competitive in the textile and garment industry by knowing the condition of the employees at this time.

The company "X" is a local company engaged in the trading of garment that has both local and international clients. This garment company established in 1996. Products produced by the company in the form of pants, shirts, jackets, caps and t-shirts. Based on observation, researchers found things quite interesting on the Garment Company "X". Including the presence of stress arising out of such complaints is experienced by some company managers. This is due to the objection of some employees and discipline employees. So the production process can not walk according to the desired target companies. As a result of the impact, the owner or the Manager should be the target for completing the alternative mecari company. So the work stress they face can be said to be quite high, but whether work stress are also high on the overall Garment Company employee "X". Therefore, in this study, the author is interested in further researching whether a high work stress on managers there is also on employees the company so that the author examines the work stress in the whole Garment Company employee "X".

This research aims to find out how to find out how work stress influence on performance of employees on the company's Garment "X". The research method used was causal research methods because the goal is to find out how the influence between the two variables. Data collection techniques that digunakana is by observation, interviews, and questionnaires. This research and take as many as 40 employees respondent Companies Garment "X", it means to researchers using a sample from a population of employees.

The results of this research show that the level of work stress on Garment Company Employee "X" still tends to be low for employees and its effects on the overall performance of the companies still are normal or better. But there are some things that need to be taken care of by the company because there are things that still produce negative influence in the dimension of the *physiological*.

Keywords: work stress, performance

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
KATA PENGANTAR	xi
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar belakang penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	3
1.5 Kerangka Pemikiran.....	4
BAB 2 LANDASAN TEORI	7
2.1 Stres Kerja.....	7
2.1.1 Pengertian Stres Kerja.....	7
2.1.2 Aspek – Aspek dalam stress kerja	8
2.1.3 Faktor-faktor penyebab stres kerja.....	10
2.1.4 Dampak atau konsekuensi dari stres kerja.....	12
2.1.5 Manfaat Stress Kerja.....	12

2.2 Kinerja.....	13
2.2.1 Pengertian Kinerja	13
2.2.2 Faktor-faktor dari kinerja.....	14
2.2.3 Penilaian Kinerja.....	17
2.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja.....	18
BAB 3 METODE PENELITIAN	20
3.1 Metode penelitian.....	20
3.1.1 Variabel Penelitian.....	20
3.1.2 Teknik pengumpulan data.....	21
3.1.3 Populasi dan Sampel Penelitian	22
3.1.4 Operasional Variabel	22
3.1.5 Sumber Data.....	25
3.2 Uji Instrumen	26
3.2.1 Uji Validitas	26
3.2.2 Uji Reliabilitas	29
3.3 Teknik Pengolahan Data	30
3.4 Uji Hipotesis	31
3.4.1 Uji Normalitas.....	31
3.4.2 Uji Regresi Linear Sederhana	32
3.5 Objek Penelitian	32
3.5.1 Struktur Organisasi	33

3.5.2	Uraian Jabatan Karyawan Perusahaan Garmen “X”	33
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN		35
4.1	Gambaran Umum Responden	35
4.1.1	Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	35
4.1.2	Komposisi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	36
4.1.3	Komposisi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	36
4.1.4	Komposisi Responden Berdasarkan Usia	37
4.2	Analisis Stres Kerja Karyawan	37
4.2.1	Stres Kerja.....	38
4.3	Kinerja.....	48
4.3.1	Kualitas	48
4.3.2	Produktivitas	50
4.3.3	Pengetahuan Kerja	51
4.3.4	Realibilitas	52
4.3.5	Availibility	53
4.3.6	Independent.....	54
4.4	Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	57
4.4.1	Uji Normalitas.....	58
4.4.2	Uji Hipotesis	59
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN		61
5.1	Kesimpulan	61

5.2 Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	65
Daftar Riwayat Hidup.....	81

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Interval.....	22
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	23
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja	26
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	27
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X) Setelah Eliminasi.....	28
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y) Setelah Eliminasi	28
Tabel 3.7 Kriteria Cronbach's Alpha.....	29
Tabel 3.8 Hasil Uji Realibilitas Variabel (X) Stes Kerja	30
Tabel 3.9 Hasil Uji Relibilitas Variabel (Y) Kinerja.....	30
Tabel 4.1 Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
Tabel 4.2 Komposisi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	36
Tabel 4.3 Komposisi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	36
Tabel 4.4 Komposisi Responden Berdasarkan Usia	37
Tabel 4.5 Jawaban Responden Pernyataan Dimensi Fisiologis	38
Tabel 4.6 Jawaban Responden Pernyataan Dimensi Psikologis	39
Tabel 4.7 Jawaban Responden Pernyataan Dimensi Perilaku.....	42
Tabel 4.8 Jawaban Responden Terhadap Variabel Stres Kerja.....	46
Tabel 4.9 Jawaban Responden Pernyataan Dimensi Kualitas.....	50
Tabel 4.10 Jawaban Responden Pernyataan Dimensi Produktivitas.....	50
Tabel 4.11 Jawaban Pernyataan Dimensi Pengetahuan Kerja.....	51
Tabel 4.12 Jawaban Responden Pernyataan Dimensi Realibilitas.....	53
Tabel 4.13 Jawaban Responden Pernyataan Dimensi Availability.....	53
Tabel 4.14 Jawaban Responden Pernyataan Dimensi Independent	54
Tabel 4.15 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja	56

Tabel 4.16 Model Regresi Variabel Penelitian 59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Model Penelitian.....	6
Gambar 2.1 Bagan Stres Kerja.....	8
Gambar 2.2 Model Inverted U	19
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	33
Gambar 4.1 P-plot	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pertanyaan Wawancara Tidak Terstruktur	68
Lampiran 2 Jawaban Wawancara Tidak Terstruktur	69
Lampiran 3 Dokumentasi PT "X"	70
Lampiran 4 Kuesioner Penelitian	71
Lampiran 5 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner	77

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena dengan karunia, rahmat, dan berkat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Garmen “X” Bandung”** . Penulis menyusun skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi S1 dan memperoleh gelar sarjana Ekonomi dari Universitas Katolik Parahyangan Fakultas Ekonomi jurusan manajemen.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mendukung dalam penyelesaian masa kuliah yaitu kepada:

1. Keluarga inti maupun keluarga besar yang selalu memberikan semangat, dukungan, serta motivasi kepada penulis selama penyusunan skripsi.
2. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si. selaku dosen pembimbing yang selalu sabar dalam membimbing dan memberikan motivasi, semangat, serta membantu penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Angela Teressia , S.IP., M.M. selaku dosen ko-pembimbing yang tanpa lelah membimbing dan membantu penulis dari tahap awal sampai tahap akhir penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Regina Detty Mulyo Harsono, SE., MM. selaku dosen wali penulis yang ikut memberikan dukungan dan semangat kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Drs. Istiharini SE., MM. yang penulis hormati selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan
6. Ibu Dr. Maria Merry Marianti selaku dosen Manajemen Operasi.
7. Bapak Ivan Prasetya, SE., MSM., M.Eng selaku dosen Praktikum Metode Penelitian
8. Ibu Elizabeth Tiur Manurung, M.Si., Ak. Yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh dosen dan staff Fakultas Ekonomi yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terimakasih karena telah membantu penulis selama masa perkuliahan hingga proses akhir penyelesaian skripsi ini.

10. Ady Kelvianto, Alvin Tandayu, Richad Aditya, Satria Julianto, Alexander dennis, Erlin selaku teman bermain penulis yang selalu mendukung dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Vincent Leonardo, Vincentius Kristiawan, Elodi Chandrawira, Felicia, Yovan renaldi, Yanuar, Elvin Agustian, dan Stefani Emilia selaku teman lama penulis yang ikut mendukung dalam proses penyusunan skripsi ini.
12. Yansen, Salomo, Michael, Pepei, Evelyn selaku teman bermain penulis yang mendukung dalam proses penyelesaian skripsi ini.
13. Daniel Christian dan Christian Jodie selaku teman penulis yang membantu penulis dalam menyusun skripsi ini.
14. Vincent Novaldy selaku saudara penulis yang membantu penulis dalam menyusun skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun. Akhir kata, penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, khususnya bagi yang ingin melakukan penelitian sejenis.

Bandung, 19 July 2019

Kenno Adiputra

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang penelitian

Industri garmen dan tekstil di Indonesia saat ini masih menjadi industri yang strategis bagi perekonomian di Indonesia, dikarenakan jumlah masyarakat Indonesia yang mencapai 250 juta lebih. Bahkan industri garmen dan tekstil ini termasuk industri manufaktur terbesar ketiga dengan jumlah penyerapan tenaga kerja yang cukup banyak sampai tahun 2018 ini. Untuk Ekspor sendiri berupa tekstil dan produk tekstil Indonesia mencapai US\$12,4 miliar pada tahun 2017, melebihi target dari Asosiasi Pertekstilan Indonesia (API) sebesar US\$11,8 miliar. Pemerintah sendiri bahkan menargetkan pertumbuhan ekspor di 2019 tumbuh menjadi US\$15 miliar berdasarkan sumber (<https://tribunnews.com/bisnis/2018/04/05/tekstil-dan-garmen-jadi-industri-strategis-di-indonesia>).

Tentunya dengan data diatas diketahui bahwa jumlah permintaan pasar masih sangat banyak dan peluang yang cukup besar dalam bidang industri tekstil dan garmen. Inilah yang menjadi alasan mengapa jumlah pelaku industri garmen dan tekstil sangat banyak dan bermacam-macam. Untuk pelaku industri terbagi kedalam beberapa golongan yaitu terdiri dari besar, menengah, kecil dan rumah tangga. Industri besar terdiri dari 100 orang tenaga kerja atau lebih, kemudian industri sedang terdiri dari 20 sampai 99 orang, lalu industri kecil terdiri dari 5 sampai 19 orang dan yang terakhir industri rumah tangga yang terdiri dari 1 sampai 4 orang. Sumber (<https://www.bps.go.id/subject/9/industri-besar-dan-sedang.html>).

Setelah kita mengetahui jenis dan cirinya maka kita akan dapat mengetahui seberapa besar kemampuan dan pengaruh perusahaan di bidang ini. Di samping target pasar dari industri garmen dan tekstil ini masih sangat banyak dan mengingat pentingnya kontribusi industri garmen dan tekstil di Indonesia, khususnya di Kota Bandung maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di perusahaan yang bergerak di bidang yang sama yaitu trading garmen yang berlokasi di Kota Bandung. Salah satu perusahaan garmen di Bandung adalah perusahaan “X” yang berkedudukan di Taman Kopo Indah 2 dan didirikan pada tahun 1996. Perusahaan garmen ini berskala menengah dan masih bertahan sampai sekarang. Bisnis perusahaan ini yaitu melakukan trading atau pertukaran jasa dalam memproduksi baju, celana, kemeja dan beberapa

produk pakaian lainnya untuk dikirim di pasar lokal maupun internasional sesuai dengan orderan dari klien. Selain itu juga perusahaan memproduksi beberapa produknya sendiri seperti kemeja dan celana jeans dengan merk Killiwatch dan Vincent Denim. Untuk produksi dari perusahaan sendiri, dikirim untuk kawasan Bandung dan Jakarta. Untuk kawasan lokal perusahaan memiliki beberapa klien di Bandung dan Jakarta, sedangkan untuk kawasan internasional perusahaan memiliki klien seperti The Executive, Hugo Boss, Billabong, DKNY, Quicksilver. Perusahaan sudah mendapatkan kepercayaan dan menjadi partner bisnis dari merk-merk terkenal tersebut, diantaranya perusahaan mendapat pesanan yang cukup banyak dan berkelanjutan.

Kepercayaan klien yang tinggi tidak lepas dari peran bagian produksi yang berusaha untuk memenuhi tuntutan kuantitas dan kualitas, serta memenuhi janji waktu pengiriman. Usaha pemenuhan janji terhadap klien memiliki tantangan berupa terdapat beberapa pekerja pabrik yang mangkir, khususnya pada bagian bagian washing dan jahit. Tingkat kemangkiran yang terjadi juga pada kedua bagian ini berdampak pada tidak tercapainya target produksi harian. Untuk mencapai target tersebut, maka manajer produksi memutuskan untuk subkontrak ke pabrik lain. Sering kali dilakukan pemecatan pada pekerja yang kinerjanya tidak dapat ditolerir sehingga perusahaan perlu melakukan proses rekrutmen yang memerlukan waktu dan tenaga. Kadang kala keterlambatan pengiriman tidak bisa dihindari yang berakibat perlunya pengaturan ulang perijinan ekspor.

Berdasarkan wawancara dengan Pak Hendro yang menjabat sebagai manajer produksi, tingkat kedisiplinan pekerja juga sangat mempengaruhi keterlambatan proses produksi. Adanya kemangkiran dari karyawan dan ketidakdisiplinan kerja tersebut berdampak pada lambatnya penyelesaian target kerja perusahaan kepada klien. Jumlah pekerja di kedua divisi tersebut kurang lebih hanya 30 orang untuk menangani pesanan yang sangat tinggi karena mengejar keterlambatan sebelumnya, hal ini menimbulkan beban kerja yang meningkat pada waktu-waktu tertentu sehingga menimbulkan stres kerja pada tingkat karyawan untuk dapat memenuhi kuantitas maupun kualitas hasil produksi.

Menurut teori Robbins (2001), stres kerja memiliki hubungan terhadap kinerja sesuai dengan grafik Inverted U. Kondisi stres kerja dapat dilihat berdasarkan dimensinya lalu dapat dihitung untuk dapat melihat pengaruh terhadap kinerja. Pada kondisi tertentu stres kerja dapat dikatakan baik atau bersifat optimal. Selanjutnya berdasarkan teori Quick and Quick (1984) dalam Waluyo (2009), stres kerja dibedakan menjadi *Distress* atau stres kerja bersifat negatif maupun *Eustress* atau stres kerja bersifat positif. Dari respon tersebut maka kita dapat mengetahui bagaimana tingkat stres kerja yang dialami oleh seseorang maupun perusahaan serta dengan grafik Inverted U kita juga dapat melihat pengaruhnya terhadap kinerja.

Berdasarkan pembahasan diatas perusahaan perlu mengetahui apakah tingkat stres kerja sudah berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Garmen "X".

1.2 Rumusan Masalah

- Bagaimana stres kerja karyawan pada Perusahaan Garmen "X" ?
- Bagaimana kinerja karyawan pada Perusahaan Garmen "X" ?
- Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Garmen "X" ?

1.3 Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui stres kerja karyawan pada Perusahaan Garmen "X".
- Untuk mengetahui kinerja karyawan pada Perusahaan Garmen "X".
- Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Garmen "X".

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan :

Diharapkan penelitian ini dapat membantu perusahaan "X" ini untuk dapat mengetahui kondisi karyawan berupa stres kerja yang dialami, respon terhadap

stres kerja serta hasil dari respon tersebut berupa kinerja yang diberikan sehingga dapat membantu perusahaan dalam melakukan pengambilan keputusan yang sesuai.

2. Bagi penulis :

Dapat mengetahui kasus secara nyata yang ada didalam dunia bisnis serta menemukan hubungan dengan teori yang telah dipelajari selama perkuliahan ini.

3. Bagi Pembaca :

Dapat memberikan informasi dan wawasan mengenai stres kerja dan kinerja.

1.5 Kerangka Pemikiran

Kinerja suatu perusahaan dapat dikatakan optimal apabila sesuai dan mampu untuk memenuhi tujuan yang telah perusahaan tetapkan sebelumnya. Untuk mengetahui apakah kinerja yang diberikan sudah optimal atau belum, maka kita perlu mengetahui definisi dan faktor-faktor dari kinerja yang optimal. Berikut beberapa teori menurut para ahli tentang definisi kinerja. Menurut Gibson (2008), menyatakan bahwa kinerja yaitu setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2005:67) teori tentang kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Gary Dessler (2002) teori tentang kinerja yaitu suatu prestasi terkini yang diberikan karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan kepada karyawan tersebut. Maksud dari prestasi yang diharapkan yaitu prestasi yang menjadi acuan /standard dari perusahaan kepada karyawan. Untuk dapat mencapai prestasi yang diharapkan, maka perusahaan perlu menciptakan suasana kondusif bagi karyawan. Tujuannya tentu agar kinerja karyawan optimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Setelah mengetahui bahwa pentingnya perusahaan dalam menciptakan kondisi yang kondusif bagi karyawan, maka perusahaan perlu mengetahui kondisi karyawan yang bekerja di tempatnya. Kondisi yang dimaksud yaitu berupa berupa keadaan karyawan seperti tingkat antusias yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, kemudian karyawan merasa terbebani atau tidak dengan pekerjaan yang diberikan serta

karyawan dapat mengatasi masalah yang ada dalam pekerjaan di perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan. Kondisi yang diharapkan tentunya adalah kondisi ideal dimana karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini berhubungan dengan adanya kondisi stres kerja yang dialami oleh karyawan dalam perusahaan berdasarkan teori Stephen P. Robbins tentang Inverted U. Dikatakan untuk mencapai kondisi optimal maka stres kerja yang dialami karyawan berada pada kondisi optimal atau berimbang. Untuk dapat mencapai kondisi tersebut maka perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor yang menjadi penyebab stres baik di dalam maupun di luar perusahaan. Menurut teori dari Stephen P. Robbins (2001) tentang faktor dalam stres kerja yaitu dibagi menjadi 3 berupa faktor lingkungan, organisasi, dan individual/ personal. Ketiga faktor tersebut perlu diketahui apa saja yang menjadi penghambat bagi karyawan dalam memberikan kinerjanya. Setelah diketahui faktornya maka langkah selanjutnya perusahaan perlu mengamati dan mengetahui bagaimana karyawan memberikan respon terhadap pekerjaannya atau disebut dengan respon stres kerja.

Untuk respon stres kerja itu menurut Quick and Quick (1984) dalam Waluyo (2009), dibagi menjadi 2 jenis respon yaitu *eustress* (respon yang bersifat positif) dan *distress* (respon yang bersifat negatif). Respon pertama bernama *eustress* merupakan hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi dan respon kedua *distress* merupakan hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif dan destruktif (merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu pada organisasi tertentu, seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang dihubungkan dengan keadaan sakit, penurunan, dan bahkan kematian.

Oleh sebab itu definisi dari stres kerja itu yaitu merupakan suatu kondisi yang timbul akibat adanya interaksi antara manusia dengan pekerjaan apabila mencakup di tempat kerja serta dampak akibat dari interaksi tersebut sehingga seorang manusia dapat menyimpang dari keadaan normal mereka berdasarkan teori Robbins. Dari interaksi tersebut maka biasanya seseorang akan melakukan respon terhadap stres kerja berdasarkan respon secara fisik, psikis, maupun perilaku. Dari respon tersebut barulah

kita dapat melihat bagaimana respon yang dihasilkan apakah bersifat positif atau negatif karena tidak selamanya stres kerja itu menghasilkan sesuatu yang bersifat negatif. Hal ini penting bagi perusahaan untuk mengetahui kondisi karyawannya sekarang agar perusahaan dapat selalu bekerja dengan performa terbaik dan dapat selalu memenuhi permintaan dari klien

Berdasarkan pembahasan di atas penulis merumuskan hipotesis :

Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Garmen “X”.

Gambar 1.1 Model Penelitian

