

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Persiapan Penelitian**

Persiapan penelitian merupakan awal yang menjadi salah satu unsur penting dan harus dilakukan sebelum penelitian dilaksanakan. Lokasi penelitian merupakan tempat peneliti memperoleh data atau informasi yang diperlukan terkait dengan permasalahan penelitian. Penelitian dilaksanakan di PT. Kideco Jaya Agung *Departement Safety and Environment* yang terletak di Desa Batu Kajang, Kecamatan Batu Sopang, Kabupaten Paser. PT. Kideco Jaya Agung dipilih karena memiliki relevansi dengan data yang akan dikumpulkan. Partisipan dalam penelitian ini adalah individu yang bekerja di *Departement Safety and Environment*. Penelitian dilaksanakan pada bulan Juli 2023 sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan perusahaan. Sebelum melakukan penelitian atau pengumpulan data, peneliti melakukan berbagai langkah persiapan, yaitu:

Tahap awal dalam mempersiapkan penelitian adalah dengan melakukan observasi atau pengamatan terhadap perusahaan yang akan dijadikan objek penelitian. Tahap selanjutnya adalah mengidentifikasi fenomena-fenomena yang ada di dalam perusahaan saat ini. Tahap ketiga adalah menentukan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian. Tahap keempat melibatkan studi komprehensif terhadap literatur yang ada untuk dijadikan titik acuan dalam membandingkan dengan penelitian dan pedoman lain selama proses pengumpulan dan analisis data.

## **B. Hasil Uji Coba Alat Ukur**

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah skala stres kerja sebagai variabel bebas (X) dan skala kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Pada penelitian ini skala yang digunakan yaitu skala adaptasi dari Shukla dan Srivastava (2016) sehingga peneliti menggunakan *try out* terpakai dengan menyebarkan skala hanya satu kali kepada karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini. Selanjutnya, skala dibagikan kepada subjek dalam bentuk *google form* dan *hardfile* yang berlangsung selama 9 hari terhitung dari tanggal 1 Juli sampai dengan 10 Juli 2023 dengan total responden sebanyak 64 responden yang berasal dari PT. Kideco Jaya Agung *Departement Safety and Environment* yang menjadi tempat penelitian. Kemudian peneliti melakukan uji validitas menggunakan *pearson product* dengan aplikasi *SPSS for windows* dan uji reliabilitas dengan analisis *Cronbach's Alpha*.

### **1. Hasil Uji Validitas**

Imam Gozali (2009) mendefinisikan validitas sebagai pengukuran ketepatan butir pertanyaan dalam kuesioner dengan menghitung skor keseluruhan dari setiap butir pertanyaan. Sugiyono (2013) menyatakan bahwa penentuan hasil perhitungan korelasi dapat ditunjukkan dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel. Jika rhitung lebih besar dari rtabel, maka dianggap valid. Jika rhitung lebih kecil dari rtabel, maka dianggap tidak valid.

Uji validitas merupakan suatu proses yang digunakan untuk menilai ketepatan dan keandalan suatu skala pengukuran, suatu instrumen dikatakan

valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila nilai korelasi *Corrected Item-Total Correlation* melebihi nilai ( $r$  tabel) atau  $df = (N-2)$ . Berdasarkan tabel distribusi nilai  $r$  *Pearson*, penelitian ini memiliki koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,204 dengan  $df = (N-2)$  atau (64-2), sehingga menghasilkan derajat kebebasan sebesar 62. Ambang signifikansi ditetapkan sebesar 5% atau 0,05.

Berdasarkan hasil uji validitas *pearson* pada skala Stres Kerja yang terdiri dari 15 butir terdapat 3 item yang memiliki nilai korelasi dibawah  $r$ -hitung  $< 0.204$  yaitu pada butir 11, 13, dan 15 sehingga dinyatakan tidak valid selanjutnya hasil validitas *pearson* pada skala kinerja yang terdiri dari 9 butir aitem setelah aitem tersebut di uji 9 butir aitem tetap dinyatakan valid.

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2011), reliabilitas merupakan suatu metode yang digunakan untuk menilai konsistensi suatu kuesioner yang berfungsi sebagai indikator dari suatu variabel atau konstruk. Reliabilitas sebagaimana didefinisikan oleh Sugiyono (2011) adalah konsistensi suatu ukuran atau alat ukur ketika digunakan secara berulang. Ghazali (2011) menyatakan bahwa dalam *SPSS* terdapat alat ukur yang dapat digunakan untuk menilai reliabilitas suatu konstruk atau variabel dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila menghasilkan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

**Tabel 1. Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b>Keterangan</b>
Stres Kerja	0,752	Reliabel
Kinerja	0,933	Reliabel

Berdasarkan tabel yang diberikan, nilai alpha untuk stres kerja (X) adalah 0,752 dan nilai alpha untuk kinerja karyawan (Y) adalah 0,933. Kedua nilai tersebut melebihi ambang batas 0,60 yang menunjukkan bahwa uji reliabilitas dianggap reliabel.

### **C. Prosedur Pengumpulan Data**

Prosedur pengumpulan data untuk penelitian merupakan serangkaian langkah-langkah yang dilakukan. Penelitian ini dilakukan mulai dari akhir Juni sampai awal Juli 2023 dengan menggunakan teknik *Incidental Sampling* dengan jumlah populasi sebanyak 77 karyawan, dengan batasan toleransi sebesar 5%. Prosedur Pengumpulan data terbagi menjadi tiga tahap, yaitu: tahap persiapan, pelaksanaan penelitian, dan analisis data dan penyusunan laporan.

#### **1. Tahap Persiapan**

Tahap persiapan merupakan langkah awal dalam proses penelitian. Pada tahap ini, beberapa kegiatan dilakukan, antara lain: a) mengidentifikasi organisasi yang dituju, b) menentukan jadwal penelitian berdasarkan jadwal organisasi, c) memperoleh izin penelitian, d) menyiapkan perangkat penelitian, dan e) melaksanakan penelitian dengan

mendistribusikan *Google Form* dan memberikan formulir penilaian cetak kepada pembimbing.

## **2. Tahap Pelaksanaan**

Tahapan-tahapan pelaksanaan penelitian meliputi: a) menyebarkan *google form* kepada seluruh karyawan *Departement Safety and Environment*, b) memberikan form penilaian kepada *supervisor* untuk memberi nilai/skor kepada karyawan *Departement Safety and Environment*.

## **3. Tahap analisis dan penyusunan laporan**

Setelah selesai melakukan pengumpulan data, peneliti melanjutkan dengan menganalisis data yang dikumpulkan dari instansi sebagai bagian dari penelitian. Data yang dikumpulkan terdiri dari data Stres Kerja dan Kinerja Karyawan, yang akan dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif kuantitatif, yaitu analisis regresi dasar. Sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan uji persyaratan, khususnya uji kenormalan dan uji linearitas. Penelitian ini menggunakan uji standarisasi dengan menggunakan program komputer *IBM SPSS Statistics 23* dan teknik analisis *Kolmogorov-Smirnov*. Setelah dianalisis, temuan penelitian dibuat menggunakan data yang dikumpulkan dari penelitian.

## **D. Hasil Analisa Data**

### **1. Deskripsi Karakteristik Subjek**

Dari hasil penyebaran skala stres kerja dan kinerja karyawan, terdapat 64 responden yang merupakan karyawan PT. Kideco Jaya Agung *Departement Safety And Environment*. Subjek penelitian tertera jenis

kelamin dan jabatan. Berikut perhitungan distribusi frekuensi yang dilakukan melalui bantuan *Software SPSS 23 for windows* sebagai berikut:

**Tabel 2. Distribusi Subjek**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>N (%)</b>
Laki-laki	55 (85,9%)
Perempuan	9 (14,1%)
<b>Total</b>	<b>64 (100%)</b>
<b>Jabatan</b>	<b>N(%)</b>
Supervisor	9 (14,1%)
Staff	18 (28,1%)
Asisten manager	9 (14,1%)
Secretary	1 (1,6%)
Koordinator safety	2 (3,1%)
Officer	7 (10,9%)
Office clerk	1 (1,6%)
Foreman	2 (3,1%)
Leading	1 (1,6%)
Helper	7 (10,9%)
Rescuer	1 (1,6%)
QSHE	1 (1,6%)
<b>Total</b>	<b>64 (100%)</b>

Berdasarkan tabel bahwa karakteristik responden pada penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebesar 55 responden (85,9%) dan responden perempuan sebanyak 9 responden (14,1%). Selain itu, berdasarkan jabatan responden didominasi oleh Staff sebanyak 18 responden (28,1%), kemudian jabatan Supervisor sebanyak 9 responden (14,1%), Asisten Manager sebanyak 9 responden (14,1%), lalu pada jabatan Officer sebanyak 7 responden (10,9%), selanjutnya jabatan Helper sebanyak 7 responden (10,9%), jabatan Foreman sebanyak 2 responden

(3,1%), dan tersisa 5 jabatan lainnya dengan masing-masing 1 responden (1,6%).

## 2. Hasil Uji Asumsi

Uji Asumsi merupakan salah satu syarat untuk melakukan uji regresi linear sebelum dilakukan analisis data perlu uji persyaratan, yaitu uji normalitas dan uji linearitas.

### a. Uji Normalitas

Ghozali (2011) mendefinisikan uji normalitas sebagai metode yang digunakan untuk menentukan apakah variabel *intervening* atau residual dalam suatu model regresi memiliki distribusi normal. Model regresi yang ideal harus menunjukkan distribusi normal atau mendekati distribusi tersebut. Berdasarkan hasil uji normalitas, nilai signifikansi 0,32 lebih besar dari ambang batas 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai residual mengikuti distribusi **normal**.

**Tabel 3. Uji Normalitas**

Variabel	Signifikansi (p)	Keterangan
Stres kerja dan Kinerja Karyawan	0,32	Normal

### b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk memilih model regresi yang tepat untuk digunakan. Tujuan dari uji linearitas adalah untuk memastikan ada atau tidaknya korelasi linear antara variabel dependen dan setiap variabel independen yang dipertimbangkan. Jika suatu model gagal memenuhi

kriteria linearitas, maka model regresi linear tidak tepat untuk digunakan. Untuk menilai linearitas suatu model, uji linearitas dapat dilakukan dengan melakukan analisis regresi pada model yang dipertimbangkan. Untuk menentukan keputusan linearitas, seseorang dapat membandingkan nilai signifikansi divergensi dari linearitas yang berasal dari uji linearitas (menggunakan *SPSS*) dengan nilai alpha. Menurut R. Gunawan Sudarmanto (2005), jika nilai signifikansi Deviasi dari Linearitas lebih besar dari alpha (0,05), maka nilai tersebut dianggap linear.

**Tabel 4. Uji Linieritas**

Variabel	Deviation from linearity	Keterangan
Stres kerja dan Kinerja Karyawan	0,389	Linier

c. Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kideco Jaya Agung *Departement Safety and Environment*.

**Tabel 5. Regresi Linier Sederhana (Anova)**

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8.896	1	8.896	.339	.562 <sup>b</sup>
Residual	1626.588	62	26.235		
Total	1635.484	63			

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel yang diberikan, uji hipotesis ditentukan oleh nilai F hitung sebesar 0,339, yang memiliki tingkat signifikansi 0,562 lebih besar dari 0,05 disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel partisipasi. Dengan kata lain, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak dan hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima. Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa perilaku stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 3. Hasil Analisis Data

Analisis deskriptif merupakan metode analisis data yang berfokus pada penyediaan deskripsi terperinci dari variabel yang dikumpulkan (Azwar, 2018). Penelitian ini menyajikan klasifikasi perilaku stres kerja dan tingkat kinerja karyawan pada responden, sebagaimana ditentukan oleh peneliti menggunakan statistik hipotetis dengan lima kategori.

#### a. Skala Stres Kerja

**Tabel 6. Kategorisasi Stres kerja**

Rentang Nilai	Kategori	Skor	Jumlah	Persentase
$X < M - 1,5 SD$	Sangat rendah	$25 X \leq$	5	7,8%
$M - 1,5 SD < X \leq$ $M - 0,5 SD$	Rendah	$25 < X \leq 33$	14	21,9%
$M - 0,5 SD < X \leq M$ $+ 0,5 SD$	Sedang	$33 < X \leq 41$	20	31,3%
$M + 0,5 SD < X \leq M$ $+ 1,5 SD$	Tinggi	$49 < X \leq 49$	22	34,3%
$X > M + 1,5 SD$	Sangat tinggi	$X > 49$	3	4,7%

Berdasarkan tabel diatas perhitungan hasil kategorisasi tingkat stres kerja responden penelitian sebanyak 5 responden (7,8%) berada pada tingkat stres kerja sangat rendah. 14 responden (21,9%) berada pada tingkat stres kerja rendah, 20 responden (31,1%) berada pada tingkat stres kerja sedang, 22 responden (34,3%) berada pada tingkat stres kerja tinggi, dan 3 responden (4,7%) berada pada tingkat stres kerja sangat tinggi.

b. Skala Kinerja

**Tabel 7. Kategorisasi Kinerja**

Rentang Nilai	Kategori	Skor	Jumlah	Persentase
$X < M - 1,5 SD$	Sangat rendah	$X \leq 29$	4	6,3%
$M - 1,5 SD < X \leq M - 0,5 SD$	Rendah	$29 < X \leq 34$	18	28,1%
$M - 0,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$	Sedang	$34 < X \leq 39$	25	39,1%
$M + 0,5 SD < X \leq M + 1,5 SD$	Tinggi	$39 < X \leq 44$	6	9,4%
$X > M + 1,5 SD$	Sangat tinggi	$X > 44$	11	17,2%

Jumlah responden penelitian dengan tingkat kinerja sangat rendah sebanyak 4 responden (6,3%), dengan tingkat kinerja rendah sebanyak 18 responden (28,1%), tingkat kinerja sedang sebanyak 25 responden (39,1%), kemudian tingkat kinerja tinggi sebanyak 6 responden (9,4%), dan tingkat kinerja sangat tinggi sebanyak 11 responden (17,2%).

## E. Pembahasan

Menurut Rivai & Sagala (2013), stres kerja merupakan suatu keadaan yang menimbulkan ketidakseimbangan baik fisik maupun psikis yang berdampak pada emosi, fungsi kognitif, dan kesejahteraan karyawan. Stres merupakan suatu keadaan internal yang timbul akibat gangguan fisik, kondisi lingkungan yang kurang baik, dan keadaan sosial yang penuh tantangan. Menurut Mangkunegara (2013), stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan ketika dihadapkan dengan tanggung jawab pekerjaannya. Hasil penelitian dari uji hipotesis awal menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji T yang menghasilkan nilai p sebesar 0,582 yang menunjukkan bahwa secara statistik tidak signifikan pada taraf 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis awal peneliti tidak tepat sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak. Tidak terdapat korelasi yang nyata antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

Peneliti menggunakan asumsi awal bahwa stres kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Kideco Jaya Agung *Departement Safety and Environment* dikarenakan pekerja tambang memiliki risiko yang cenderung tinggi karena apabila dilihat dari lokasi kerja, industri tambang berbeda dengan sektor lain. pekerja tambang harus mampu bekerja di lokasi terpencil ataupun di tengah lautan. Hal umum yang menjadi pemicu stres di sektor pertambangan adalah stres akibat waktu kerja yang berlebihan, dan

beban kerja yang sulit, kecelakaan yang cukup tinggi. Dibutuhkan tingkat konsentrasi yang tinggi saat bekerja di pertambangan, saat konsentrasi menurun maka risiko kecelakaan bisa terjadi. Konsentrasi menurun bisa disebabkan karena adanya stres yang berdampak buruk. Hal ini menjadi dugaan awal, karena adanya wawancara tidak terstruktur terhadap salah satu *supervisor* yang menjelaskan bahwa sebagian besar masalah muncul akibat jarak yang cukup jauh antara tempat kerja dan rumah karyawan, yang mengakibatkan jarang bertemu dengan keluarga. Selain itu, karyawan mengalami stres karena keterbatasan waktu dan medan area kerja yang menantang yang menjadi jauh lebih berbahaya saat cuaca buruk. Selain itu juga adanya tanggung jawab karyawan yaitu tuntutan tugas yang harus diselesaikan dengan waktu yang terkadang terbatas memicu karyawan mengalami stres. Jika stres terlalu besar maka mempengaruhi kualitas kinerja karyawan, produktivitas mulai menurun karena stres mempengaruhi kerja.

Kinerja, sebagaimana didefinisikan oleh Kasmir (2016), adalah hasil dari usaha tekun dan perilaku kerja yang ditunjukkan oleh personel dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan dalam batasan waktu yang ditentukan. Kinerja mengacu pada kapasitas individu untuk berhasil melaksanakan tugas yang termasuk dalam tugas dan yurisdiksi yang diberikan. Mangkunegara (2013) menegaskan bahwa kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat keunggulan dan produktivitas yang ditunjukkan oleh karyawan dalam memenuhi tugas dan kewajiban yang diberikan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Marpaung & Juniasih, (2020) adalah faktor

individual yang meliputi kemampuan dan keahlian yang mana stres dapat terjadi dan mempengaruhi kinerja apabila karyawannya tidak mampu dalam menyelesaikan tuntutan tugas, dan ketidakpahaman terhadap pekerjaan, hal inilah yang disebut bahwa stres kerja dapat mempengaruhi kinerja. Dengan ini faktor tersebut tidak memiliki pengaruh terhadap penelitian ini, melainkan terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yakni variabel lain diluar dari penelitian ini.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yunita Mustika Sari (2022) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV Sinar Utama Yamaha Samarinda”, ditemukan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan ini diperoleh berdasarkan hasil uji hipotesis pertama yang menghasilkan nilai p sebesar 0,254 sehingga hipotesis pertama ditolak. Hal ini sejalan dengan penelitian Bella Pristika sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Yuris Sahabat Barokah Jambi”. Penelitian tersebut menemukan bahwa tingkat stres kerja sebesar 0,1% dan hasil tersebut menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang tersisa dikaitkan dengan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pada hasil penyebaran *google form* diperolehnya data stres kerja karyawan menunjukkan jumlah *google form* tertinggi nilai jawabannya adalah pada item *Job Stress*, dimana sebagian besar responden menyatakan bahwa hal tersebut sangat tidak relevan, menurut wawancara lanjutan menjelaskan setiap

karyawan PT. Kideco Jaya Agung *Departement Safety And Environment* menggunakan jatah cuti dengan maksimal dengan tidak melalaikan tugas yang harus diselesaikan sebelumnya dan setiap karyawan memahami tugas pokok dan tanggung jawab masing-masing agar tidak terjadinya penumpukan pekerjaan. Selain itu setiap karyawan yang telah melaksanakan pekerjaan dengan maksimal diberikan *reward* berupa bonus/gaji tambahan yang dimana hal ini dapat membantu segala aspek kehidupan para karyawan. Meskipun tidak mungkin untuk sepenuhnya menghindari stres kerja, karyawan PT. Kideco Jaya Agung *Departement Safety and Environment* berkomitmen untuk mencapai hasil kerja yang optimal sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Sangat penting bagi pimpinan perusahaan untuk memantau secara ketat unit kerja yang mengalami beban kerja berat agar dapat secara proaktif mengatasi potensi stres kerja di antara karyawan.