

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
BAGIAN PRODUKSI PADA PT. MHE DEMAG SURABAYA**

**S K R I P S I**



Oleh :

**GITA KRISTIANA PRATIWI**  
**0612010063 / FE / EM**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"  
JAWA TIMUR  
2010**

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
BAGIAN PRODUKSI PADA PT. MHE DEMAG SURABAYA**

**S K R I P S I**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Jurusan Manajemen**



**Oleh :**

**GITA KRISTIANA PRATIWI**  
**0612010063 / FE / EM**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"  
JAWA TIMUR  
2010**

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrohmanirrohim.*

*Subhannallah Walhamdulillah Walla'illaa'ilallah Huallahu'akbar.*

*Alhamdulillahirabbil'alamiin.* segala puji bagi Allah SWT, serta shalawat dan salam yang senantiasa penulis ucap dan tujukan kepada Baginda Rasul, Nabi Besar Muhammad SAW. Penuh rasa haru dan bangga, serta sujud syukur akan Kebesaran-Nya, Sang Maha Kuasa dan Maha Pemberi kemudahan atas segala urusan Umat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. MHE DEMAG SURABAYA”** , guna memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Strata-1 Ekonomi jurusan Manajemen pada Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Dari lubuk hati terdalam, penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada pribadi-pribadi yang telah dengan tulus bersedia meluangkan waktu untuk memberikan saran, do'a dan mengisi kembali semangat penulis agar selalu yakin serta percaya akan mimpi yang bisa menjadi nyata.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Sudarto, M.P, selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur Surabaya.

2. Bapak Dr. Dhani Ichsanudin Nur, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur Surabaya.
3. Bapak Drs. EC. Saiful Anwar, Msi., Pembantu Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Bapak Dr. Muhadjir Anwar, MM, selaku Ketua Jurusan Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur Surabaya.
5. Ibu Wiwik Handayani SE, MSi, selaku Dosen Pembimbing yang memiliki empati terhadap kondisi penulis. Terima kasih atas bimbingan, tenaga, waktu, pemikiran-pemikiran yang brilian, kesabaran dan keikhlasan dalam membimbing serta mengarahkan penulis selama proses bimbingan hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Orang Tua penulis, Mama dan Papa tercinta. Terima kasih atas segala dukungannya, baik secara moril, do’a dan restu, maupun materi (finansial). Terima kasih atas ketulusan cinta dan kasih sayang yang tak berkesudahan serta tak akan lekang oleh waktu di sepanjang hidup penulis. Tak lupa juga terima kasih untuk adikku sudah menjadi penghibur yang baik untuk penulis.
7. Segenap karyawan PT. MHE DEMAG Surabaya, Khususnya Ibu Sri Wahyuni selaku Kepala Biro SDM, dan Pembimbing selama melakukan penelitian, serta semua karyawan PT. MHE DEMAG Surabaya.
8. Dimas Arief Hadiyanto, terima kasih untuk kasih sayangmu, dukungan dan saran yang diberikan, sehingga bisa menjadi penyemangat bagi

penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga segala do'a dan harapan kita selalu diberikan jalan yang terbaik oleh Tuhan.

9. Teman-temanku semua angkatan 2006, Ratih, Mieke, Linda, Echa, Prana Lika, Ozi', Nana, Alin, Dian Ayu, Mas Ardi, Tina Panda, Dana, Nanda, Hafis, Mbak Ayu, Mbak Erna, Mbak Novi' dan semua pihak yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih banyak atas segala sumbangsih yang tulus dan ikhlas kepada penulis selama ini. Dengan segala kerendahan hati yang begitu dalam, penulis memohon ma'af lahir dan bathin bila diri ini selalu meyakiti atau menyinggung hati.

Penulis sepenuhnya menyadari masih banyak kekurangan baik dari isi maupun penyajian skripsi ini karena keterbatasan yang ada. Oleh karena itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan untuk kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk dilakukannya suatu penelitian selanjutnya bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

Surabaya, Oktober 2010

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	i
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xi
<b>ABSTRAKSI</b> .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	9
1.3. Tujuan Penelitian.....	9
1.4. Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Hasil Penelitian Terdahulu.....	11
2.2. Kajian Teori.....	13
2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.2.1.2. Kecenderungan/Trend Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.2.1.3. Peranan Manajemen.....	18
2.2.1.4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	21

2.2.2. Stres Kerja.....	21
2.2.2.1. Pengertian Stres.....	21
2.2.2.2. Penyebab-Penyebab Stres.....	22
2.2.2.3. Dampak Stres Kerja Pada Karyawan.....	28
2.2.2.4. Tindakan-Tindakan Untuk Mengurangi Stres.....	30
2.2.3. Pengertian Kinerja.....	31
2.2.3.1. Penilaian Kinerja.....	35
2.2.3.2. Tujuan Penilaian Kinerja.....	37
2.2.3.3. Jenis Pengukuran Kinerja.....	39
2.2.4. Metode Penilaian Kinerja.....	40
2.2.4.1. Manfaat Penilaian Kinerja.....	44
2.2.4.2. Pihak Yang Melakukan Penilaian Kinerja.....	44
2.2.5. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	45
2.3. Kerangka Konseptual.....	50
2.4. Hipotesis.....	51

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	52
3.1.1. Definisi Operasional.....	52
3.1.2. Pengukuran Variabel.....	54
3.2. Teknik Penentuan Sampel.....	55
3.2.1. Populasi.....	55
3.2.2. Sampel.....	56

3.3. Teknik Pengumpulan Data.....	56
3.3.1. Jenis Data.....	56
3.3.2. Sumber Data.....	56
3.3.3. Pengumpulan Data.....	56
3.4. Teknik Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	57
3.4.1. Uji Reliabilitas dan Validitas.....	57
3.4.2. Uji Outlier Univariat dan Multivariat.....	58
3.4.2.1. Uji Outlier Univariat.....	58
3.4.2.2. Uji Outlier Multivariat.....	58
3.4.3. Uji Normalitas Data.....	59
3.4.4. Analisis Path Dengan Menggunakan Pemodelan SEM ( <i>Structural Equation Modelling</i> ).....	59
3.4.5. Uji Hipotesis.....	62

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Deskripsi Obyek Penelitian.....	64
4.1.1. Struktur Organisasi.....	65
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	70
4.3. Deskripsi Hasil Penelitian.....	72
4.3.1. Deskripsi Variabel Stres Kerja (X).....	72
4.3.1.1. Deskripsi Dimensi Subyektif (X <sub>1</sub> ).....	72
4.3.1.2. Deskripsi Dimensi Kognitif (X <sub>2</sub> ).....	73
4.3.1.3. Deskripsi Dimensi Fisiologi (X <sub>3</sub> ).....	74

4.3.2. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	75
4.3.2.1.Deskripsi Dimensi <i>Quantity of work</i> (Y1).....	75
4.3.2.2.Deskripsi Dimensi <i>Quality of work</i> (Y2).....	76
4.3.2.3.Deskripsi Dimensi <i>Job knowledge</i> (Y3).....	77
4.3.2.4.Deskripsi Dimensi <i>Cooperative</i> (Y4).....	78
4.3.2.5.Deskripsi Dimensi <i>Initiative</i> (Y5).....	78
4.4. Deskripsi Hasil Analisis dan Uji Hipotesis.....	79
4.4.1. Asumsi Model.....	79
4.4.1.1.Uji Normalitas Sebaran dan Linieritas.....	80
4.4.1.2.Evaluasi dan Outlier.....	81
4.4.1.3.Deteksi <i>Multicollinierity</i> dan <i>Singularity</i> .....	82
4.4.1.4.Uji Validitas dan Reliabilitas.....	83
4.4.2. Pengujian Model Dengan <i>One-Step Approach</i> .....	88
4.4.3. Pengujian Hipotesis dan Hubungan Kausal.....	90
4.5. Pembahasan.....	91

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Kesimpulan.....	95
5.2. Saran.....	96

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Data Jumlah Produksi Alat-Alat Berat PT. MHE DEMAG Surabaya Periode Tahun 2007-2009.....	5
Tabel 1.2.	Data Absensi Karyawan Bagian Produksi PT. MHE DEMAG Surabaya Periode Tahun 2007-2009.....	6
Tabel 3.1.	Goodness of Fit Indices.....	62
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	71
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	71
Tabel 4.4.	Hasil Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Dimensi Subyektif (X1).....	72
Tabel 4.5.	Hasil Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Dimensi Kognitif (X2).....	73
Tabel 4.6.	Hasil Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Dimensi Fisiologi (X3).....	74
Tabel 4.7.	Hasil Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel Dimensi <i>Quantity of work</i> (Y1).....	75
Tabel 4.8.	Hasil Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel Dimensi <i>Quality of work</i> (Y2).....	76
Tabel 4.9.	Hasil Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel Dimensi <i>Job knowledge</i> (Y3).....	77

Tabel 4.10.	Hasil Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel Dimensi <i>Cooperative</i> (Y4).....	78
Tabel 4.11.	Hasil Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel Dimensi <i>Initiative</i> (Y5).....	79
Tabel 4.12.	Hasil Pengujian Normalitas.....	80
Tabel 4.13.	Hasil Pengujian <i>Outlier Multivariate</i> .....	82
Tabel 4.14.	Faktor Loading dan Konstruk dengan <i>Confirmatory</i> <i>Factor Analysis</i> .....	84
Tabel 4.15.	Pengujian <i>Reliability Consistency Internal</i> .....	85
Tabel 4.16.	<i>Construct Reliability</i> dan <i>Variance Extracted</i> .....	87
Tabel 4.17.	Evaluasi Kriteria <i>Goodness of fit Indices</i> .....	89
Tabel 4.18.	Hasil Pengujian Kausalitas.....	91

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3.	Kerangka Konseptual.....	50
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi PT. MHE DEMAG Surabaya.....	69
Gambar 4.2.	<i>One Step Approach to SEM</i> .....	89
Gambar 4.3.	<i>One Step Approach to SEM Modifikasi</i> .....	90

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran 2. Hasil Penyebaran Kuesioner
- Lampiran 3. Hasil Pengujian Normalitas
- Lampiran 4. Hasil Pengujian *Outlier Multivariate*
- Lampiran 5. Hasil Pengujian *Faktor Loading* dan Konstruksi dengan *Confirmatory Factor Analysis*
- Lampiran 6. Hasil Pengujian *Reliability Consistent Internal*
- Lampiran 7. Hasil Pengujian *Construct Reliability & Variance Extrated*
- Lampiran 8. Hasil Pengujian Model Dengan *One-Step Approach*

# **PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. MHE DEMAG SURABAYA**

**Oleh :**

**Gita Kristiana Pratiwi**

## **Abstraksi**

Dalam kehidupan, stres adalah suatu hal yang tidak dapat dihindari. Manusia dalam hidupnya mempunyai banyak kebutuhan, namun dalam pemenuhannya kendala dan rintangan akan selalu menyertainya. Hal ini yang merupakan pangsak terjadinya stres. Jalannya suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kesehatan mental tenaga kerjanya. Hal ini disebabkan karena kesehatan mental sangat terkait dengan kemampuan tenaga kerja untuk berpikir, beradaptasi pada perubahan, mengelola krisis, serta berkreasi. Jadi, tenaga kerja yang sehat secara mental akan lebih produktif bila dibandingkan dengan tenaga kerja yang terganggu mentalnya. Ada tiga klasifikasi penyebab stres, pertama : stres organisasi, yang secara langsung berkaitan dengan lingkungan kerja dan fungsi secara langsung dengan pekerjaan. Kedua, *life events*, yang tidak dipengaruhi oleh aspek organisasi tetapi lebih didominasi dari peristiwa kehidupan individu. Ketiga, *individual stressor*, terkait dengan karakteristik yang dimiliki masing-masing individu dalam memandang lingkungannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. MHE DEMAG Surabaya.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. MHE DEMAG Surabaya Bagian Produksi. Teknik analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan *One Step Approach to SEM (Structural Equation Modeling)*.

Hasil pengujian dengan menggunakan SEM (*Structural Equation Modeling*) memperlihatkan bahwa Faktor *Job Stress* berpengaruh negatif terhadap Faktor *Job Performance*, tidak dapat diterima [Prob. kausalnya  $0,056 < 0,10$  [signifikan [positif]].

**Kata Kunci** : *Stres Kerja, Prestasi Kerja dan Kinerja.*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Persaingan bisnis dalam dunia usaha yang semakin meningkat, perkembangan ekonomi yang serba cepat, banyaknya perusahaan yang melakukan perampingan tenaga kerja, pemutusan hubungan kerja, merger, dan bangkrutnya beberapa perusahaan dewasa ini adalah sebagai akibat dari krisis moneter dan krisis ekonomi yang berkepanjangan.

Kondisi tersebut menimbulkan dampak yang sangat merugikan tenaga kerja, hal tersebut menuntut perusahaan untuk memanfaatkan sumber daya yang ada semaksimal mungkin agar unggul dalam persaingan, oleh karena itu para pengusaha harus lebih pandai dalam mengelola tenaga kerja, perusahaan yang beroperasi secara efektif dan efisien tidak mungkin dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Suatu perusahaan membutuhkan adanya suatu perangkat yang kuat dalam menjalankan usahanya untuk mencapai tujuan tersebut, antara lain; memiliki permodalan yang kuat, peluang pasar yang potensial, dan tenaga manajemen yang profesional dalam mengelola perusahaan dengan baik serta dapat mengambil keputusan dengan cepat dan tepat dalam hubungannya dengan perencanaan serta pengendalian (pengawasan). Selain itu perusahaan perlu memiliki kemampuan untuk melihat

organisasinya dan menyeleksi serta mengimplementasikannya secara tepat.

Tidak dapat dipungkiri bahwa kondisi ekonomi yang tidak pasti dapat berdampak terhadap individu dalam organisasi, dalam hal ini karyawan dituntut untuk lebih banyak menciptakan keunggulan kompetitif melalui peningkatan pengetahuan, pengalaman keahlian, komitmen, dan hubungan kerja sama dengan rekan sekerja maupun dengan pihak lain di luar perusahaan.

Kenyataannya, seringkali terlihat bahwa individu secara sadar atau tidak, pada umumnya menunjukkan perilaku yang tidak sesuai dengan tuntutan tersebut, penyebab utamanya yaitu adanya benturan-benturan ketegangan, tekanan atau penyesuaian diri yang kurang dengan lingkungan sehingga dapat menimbulkan stres.

Stres akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan pada seseorang yang bisa dirasakan menantang, menekan, membebani atau melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu, akibat dari stres atau produktivitas kerja menjadi turun (Kirkcaldy, 2000:2002). Stres kerja pada karyawan bisa berdampak pada penurunan produktivitas kerja melalui berbagai bentuk kemunduran psikis, fisik, perilaku dan kemampuan kognitif pekerja, yang secara langsung berpengaruh pada kinerja karyawan, namun stres kerja juga dapat berpengaruh positif dalam arti mampu mendorong kinerja karyawan karena semakin meningkatnya semangat, oleh karena itu

perlu komunikasi dan kerja sama yang baik antar semua lini departemen di setiap level manajemen.

Manajemen di sini berkewajiban untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dan mengendalikan organisasi sehingga tujuan yang diharapkan tercapai.

Kinerja karyawan dipandang perlu dalam organisasi perusahaan karena dapat menentukan hidup dan matinya suatu perusahaan. Kinerja itu sendiri dapat berdampak positif bila terdapat campur tangan pihak pimpinan (manajer), sehingga stres dapat ditanggulangi atau sebagai senjata dalam mendongkrak kinerja karyawan.

Tuntutan tugas merupakan faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberikan tekanan pada seseorang jika kecepatan tuntutan tugas dirasakan berlebihan, selain itu tuntutan tugas dapat meningkatkan kecemasan dan stres (Robbins, 2001:49)

Setiap orang di manapun ia berada dalam suatu organisasi, dapat berperan sebagai sumber stres bagi orang lain, mengelola stres diri sendiri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan, sebagai seorang manajer, mengelola stres pekerja di tempat kerja, lebih bersifat pemahaman akan penyebab stres orang lain dan mengambil tindakan untuk menguranginya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Efektivitas proses komunikasi dua arah di antara manajer dan pekerja adalah penting untuk mengidentifikasi penyebab stres yang potensial dan pemecahannya, karena stres akan selalu menimpa pekerja maupun

organisasi. Stres sebagai suatu ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Stres sebagai suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan serta hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan.

Stres atau tekanan jiwa merupakan keadaan wajar, terbentuk dalam diri manusia sebagai respon terhadap setiap hasrat atau kehendak, maka dari itu stres tidak mungkin dihindari, karena merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari pada manusia. Keadaan ini tentu saja akan menuntut energi yang lebih besar, akan tetapi menurut Davis dan Newstrom (1989 : 469), sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi cenderung naik karena stres membantu individu untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi standar kerja, namun pada teori tertentu stres kerja yang meningkat akan menurunkan kinerja karyawan.

PT. MHE DEMAG Surabaya adalah sebuah perusahaan asing yang bergerak di bidang produksi alat-alat berat untuk pabrik, yaitu *crane* (keria), komponen truk, gondola, sistem monorail dan sistem mesin otomatis untuk parkir mobil. PT. MHE DEMAG Surabaya, memberikan informasi, tentang penurunan jumlah produksi selama tiga tahun terakhir ini.

Berikut ini adalah data jumlah produksi barang berupa alat-alat berat, diantaranya *crane* (keria), komponen truk, gondola, sistem monorail dan

sistem mesin otomatis untuk parkir mobil yang dihasilkan oleh PT. MHE DEMAG Surabaya selama periode tiga tahun terakhir :

**Tabel 1.1. Data Jumlah Produksi Alat-Alat Berat PT. MHE DEMAG Surabaya Periode Tahun 2007-2009**

Tahun	Jumlah Produksi (dalam unit)
2007	3200
2008	2820
2009	2500

Sumber : PT. MHE DEMAG Surabaya.

Dari data di atas dapat dilihat adanya penurunan jumlah produksi dari tahun 2007 sampai dengan tahun 2009, yang dihasilkan oleh PT. MHE DEMAG Surabaya. Turunnya jumlah produksi tersebut diduga karena adanya stres kerja yang dialami oleh karyawan, sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan bagian produksi PT. MHE DEMAG Surabaya.

Adanya stres kerja di perusahaan tersebut berdampak pada kenaikan absensi karyawan bagian produksi di PT. MHE DEMAG Surabaya. Terbukti, dari informasi yang selama ini diperoleh menyatakan bahwa sejak tahun 2007 sampai dengan 2009, PT. MHE DEMAG Surabaya menghadapi tingginya jumlah karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan. Antara lain ijin, sakit dan alpa atau tanpa keterangan. Ketidakhadiran dapat dilihat pada Tabel 1.2. Hal ini diduga disebabkan

adanya tekanan kerja atau stres kerja yang dialami karyawan atau pegawai bagian produksi PT. MHE DEMAG Surabaya, pihak perusahaan menuntut karyawan supaya memenuhi jumlah produksi yang ditentukan perusahaan, sedangkan PT. MHE DEMAG Surabaya sendiri kurang memperdulikan kebutuhan dari karyawan, seperti pemenuhan kebutuhan untuk rekreasi, kurangnya insentif, dan lain-lain. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.2. Daftar Absensi Karyawan Bagian Produksi PT. MHE DEMAG Surabaya Periode Tahun 2007- 2009**

No	Bulan	Tahun											
		2007				2008				2009			
		Sakit	Ijin	Alpa	Jumlah	Sakit	Ijin	Alpa	Jumlah	Sakit	Ijin	Alpa	Jumlah
1	Januari	3	1	4	8	5	1	6	12	3	2	5	10
2	Februari	4	3	6	13	3	4	3	10	3	2	7	12
3	Maret	0	3	1	4	1	1	4	6	2	1	2	5
4	April	3	1	1	5	2	1	2	5	2	1	5	8
5	Mei	4	2	6	12	3	2	4	9	2	4	7	13
6	Juni	3	0	2	5	2	1	1	4	3	1	2	6
7	Juli	3	3	3	9	1	6	1	8	5	1	5	11
8	Agustus	5	4	2	11	4	0	2	6	3	0	3	6
9	September	3	1	1	5	1	3	0	4	3	2	3	8
10	Oktober	1	1	2	4	6	1	3	10	2	0	4	6
11	Nopember	3	2	1	6	3	4	4	11	3	1	3	7
12	Desember	5	2	0	7	3	5	1	9	4	1	3	8
<b>Jumlah</b>		<b>37</b>	<b>23</b>	<b>29</b>	<b>89</b>	<b>34</b>	<b>29</b>	<b>31</b>	<b>94</b>	<b>35</b>	<b>16</b>	<b>49</b>	<b>100</b>

Sumber : PT. MHE DEMAG Surabaya.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa selama periode tiga tahun, mulai dari tahun 2007 hingga tahun 2009, terjadi kenaikan absensi karyawan. Kenaikan absensi karyawan tersebut menyebabkan adanya penurunan jumlah produksi barang seperti yang ditunjukkan pada tabel

1.1. Hal ini diduga adalah akibat adanya stres kerja yang dialami karyawan bagian produksi di perusahaan tersebut.

Selain itu, juga didapat informasi dari karyawan bahwa adanya ketidakpuasan disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan tekanan pekerjaan dari intern (perusahaan) maupun pihak ekstern (pelanggan) dapat menyebabkan stres kerja karyawan. Pihak perusahaan, terlebih perusahaan asing, selalu menuntut karyawannya agar bekerja secara maksimum. Perusahaan menekankan kepada karyawan untuk bekerja keras memenuhi jumlah produksi yang ditentukan, tetapi pihak perusahaan kurang bisa memahami apa saja hal-hal yang diinginkan (dalam hal ini adalah hak karyawan), dibutuhkan oleh karyawan mereka, keadaan dan kondisi karyawan. Selain itu kurangnya perhatian dari pihak perusahaan untuk selalu mendorong semangat serta kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara umum.

Menurut Davis dan Newstrom (1996 : 196), menyatakan bahwa stres merupakan suatu tekanan yang dirasakan oleh seseorang di mana tekanan ini berasal dari adanya suatu keadaan, dihadapkan pada suatu kesempatan atau peluang, kendala atau tuntutan yang berkaitan dengan hal yang sangat diinginkan dan menjadi tujuan dari dirinya serta hasilnya tidak pasti dan merupakan hasil penting bagi orang tersebut. Ini berarti bahwa jika hasil dari suatu tujuan tersebut bukan merupakan hal yang penting bagi dirinya, maka tekanan atau stres tersebut tidak akan dirasakan oleh individu

tersebut.

Menurut Johns (1996 : 167) menyatakan bahwa “Kinerja adalah suatu tingkat peranan anggota organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, peranan yang dimaksud adalah pelaksanaan suatu tindakan untuk menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan”.

Sedangkan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, menurut David dan Newstrom (1996 : 201) menyatakan bahwa “Stres dapat membantu atau merusak kinerja karyawan, tergantung seberapa besar tingkat stres itu. Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan prestasi kerja cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung naik karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, akhirnya stres mencapai titik stabil yang kira-kira sesuai dengan kemampuan prestasi karyawan”.

Stres kerja pada karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, stres kerja yang muncul pada diri seseorang karyawan akan memberikan nilai negatif terhadap perusahaan baik dari hasil kualitas maupun kuantitas sehingga tingkat kinerja karyawan akan menurun.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti akan meneliti penelitian **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. MHE DEMAG Surabaya”**.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. MHE DEMAG Surabaya ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. MHE DEMAG Surabaya.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat ganda, di samping bermanfaat secara teoritis juga mempunyai manfaat praktis. Adapun manfaat penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan agar dapat memberi gambaran, yaitu gambaran secara realistis tentang permasalahan yang terjadi dalam hubungannya dengan ilmu pengetahuan yang pernah dipelajari oleh penulis sehingga akan membuka wawasan berpikir bagi penulis dalam praktek dunia usaha.

### **2. Bagi Perusahaan**

Memberikan informasi yang bermanfaat untuk pertimbangan dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan agar lebih produktif dan efisien.

### 3. Bagi Pembaca

Sebagai bahan pertimbangan untuk menindak lanjuti penelitian-penelitian serupa sehingga gambaran suatu perusahaan yang ideal dapat dideskripsikan secara tegas dan jelas.