



# JURNAL BISNIS KOLEGA

**Analisis Kepuasan Konsumen Dalam Kualitas Pelayanan Jasa Transportasi Biro Perjalanan Pada CV. Samosir Indah Travel Medan**  
Fauzia Agustini, Aidil Putra, dan Henra Sihombing

**Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perkebunan Nusantara III Medan**  
Mila Asmawiani Octa

**Analisis Perhitungan Pajak Penghasilan Terutang Dengan Rekonsiliasi Fisikal Atas Laporan Keuangan Pada PT. Gametraco Tunggal**  
Rudi, Edison Sagala, dan Alfonsius

**Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan Pada PT. Sabas Indonesia**  
Ivany, Thomas Sumarsan Goh, dan Chon Cho Reynolds Manday

**Analisa Rasio Likuiditas, Rasio Manajemen Aset, Rasio Solvabilitas dan Rasio Profitabilitas sebagai Dasar Pengambilan Keputusan Manajemen Pada PT. Kawan Sejati Berjaya**  
Cherin, Sunarji Harahap dan Elidawati

**Pengaruh Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan**  
Chon Cho Reynolds Manday

**Pengaruh Komunikasi Dan Koordinasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tanimas Soap Industries Medan**  
Nancy Anggriani, Imanuel Tarigan, dan Syawaluddin

**Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Dan Sikap Kerja Terhadap Promosi Karyawan Pada PT. Binti Jaya Baja**  
Andy dan Wily Julitawaty

**Pengaruh Caollsteralized Assets, Non Debt Tax Shield, Profitabilitas Dan Firm Size Terhadap Capital Structure Pada Perusahaan Tekstil dan Garment Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia**  
Elidawati

**Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Junus Sentosa**  
Syawaluddin

**Diterbitkan oleh : STIE Professional Manajemen College Indonesia**

**Bisnis Kolega**

**Vol. 3**

**No. 2**

**Desember 2017**

**ISSN : 2476-910X**

# **JURNAL BISNIS KOLEGA**

**Diterbitkan oleh**  
STIE Professional Manajemen College Indonesia

**Penasehat**  
Thomas Sumarsan Goh, SE, MM (Ketua STIE Professional Manajemen College Indonesia)

**Penanggung Jawab**  
Immanuel Tarigan, SE, MSi.  
Drs. Edison Sagala, MS

**Pemimpin Redaksi**  
Errie Margery, SE, MSi.

**Dewan Redaksi**  
Sunarji Harahap, S.Pd, M.M  
Alfonsius, SE, MSi.  
Ronauli Fransiska Pasaribu, S.Pd., MSi.  
Chon Cho Reynolds Manday, SE, MM  
Wily Julitawaty, S.Si, MSi.

**Editor**  
Errie Margery, SE, MSi.

**Alamat Redaksi**  
Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat  
STIE Professional Manajemen College Indonesia  
Komp. Multatuli Indah Blok C No. 11-14 Medan 20151  
Telp. 061 - 4578818, Fax. 061 - 4514117  
Email : [jurnal.kolega@pmci.ac.id](mailto:jurnal.kolega@pmci.ac.id)

Jurnal Bisnis Kolega adalah media publikasi kajian konseptual dan praktis berupa telaah teoritis maupun hasil-hasil penelitian empiris yang membahas bidang Manajemen dan Akuntansi. Terbit dua kali dalam setahun, setiap bulan Juni dan Desember. Redaksi mengundang para akademisi, peneliti dan praktisi di bidang akuntansi dan manajemen untuk mengirimkan naskah yang akan dipertimbangan publikasinya secara luas untuk kepentingan pengembangan ilmu pengetahuan

# JURNAL BISNIS KOLEGA

ISSN: 2476-910X

Vol. 3 No. 2. Desember 2017

---

## DAFTAR ISI

<b>Analisis Kepuasan Konsumen Dalam Kualitas Pelayanan Jasa Transportasi Biro Perjalanan Pada CV. Samosir Indah Travel Medan</b> Fauzia Agustini, Aidil Putra, dan Henra Sihombing .....	1
<b>Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perkebunan Nusantara III Medan</b> Mila Asmawiani Octa .....	13
<b>Analisis Perhitungan Pajak Penghasilan Terutang Dengan Rekonsiliasi Fiskal Atas Laporan Keuangan Pada PT. Gametraco Tunggal</b> Rudi, Edison Sagala, dan Alfonsius .....	21
<b>Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan Pada PT. Sabas Indonesia</b> Ivany, Thomas Sumarsan Goh, dan Chon Cho Reynolds Manday .....	29
<b>Analisa Rasio Likuiditas, Rasio Manajemen Aset, Rasio Solvabilitas dan Rasio Profitabilitas sebagai Dasar Pengambilan Keputusan Manajemen Pada PT. Kawan Sejati Berjaya</b> Cherin, Sunarji Harahap dan Elidawati .....	37
<b>Pengaruh Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan</b> Chon Cho Reynolds Manday .....	51
<b>Pengaruh Komunikasi Dan Koordinasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tanimas Soap Industries Medan</b> Nancy Anggriani, Imanuel Tarigan, dan Syawaluddin .....	66
<b>Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Dan Sikap Kerja Terhadap Promosi Karyawan Pada PT. Binti Jaya Baja</b> Andy dan Wily Julitawaty .....	65
<b>Pengaruh Caollsteralized Assets, Non Debt Tax Shield, Profitabilitas Dan Firm Size Terhadap Capital Structure Pada Perusahaan Tekstil Dan Garment Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia</b> Elidawati .....	72
<b>Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Junus Sentosa</b> Syawaluddin .....	80

## PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III MEDAN

Mila Asmawiani Octa

Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia  
email: [mila\\_asmawiani@yahoo.com](mailto:mila_asmawiani@yahoo.com)

**Abstrak.** Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Data yang diperoleh dari karyawan PT. Perkebunan Nusantara III adalah merupakan data berbentuk angket yang diisi oleh karyawan tentang stress kerja dan prestasi kerja. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan dengan jumlah 594 orang. Sampel diambil secara purposive dengan jumlah 50 orang karyawan, dimana sebelumnya angket diberikan kepada 110 karyawan kemudian hasil angket dijumlahkan dan didapat sekitar 50 orang dengan tingkat stres yang tinggi yang diambil sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan angket. Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui persamaan garis yaitu metode statistik dengan syarat regresi linier sederhana. Untuk melihat hubungan antara variabel X dan variabel Y digunakan rumus korelasi product moment dan untuk menguji pengaruh X terhadap Y digunakan rumus uji t. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai korelasi X dengan Y sebesar 0,363 dengan nilai signifikansi 0,005. Hasil uji t antara X dengan Y dilihat dari perbandingan nilai probabilitas dengan taraf signifikansi, diperoleh probabilitas 0,010 sedangkan taraf signifikansi 0,05, dan ternyata nilai probabilitas lebih kecil dari taraf signifikansi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang nyata dan signifikan antara stres kerja dan prestasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

Kata Kunci : Stres kerja, Prestasi kerja

### I. PENDAHULUAN

Stres kerja oleh para ahli perilaku organisasi telah dinyatakan sebagai agen penyebab dari berbagai masalah fisik, mental, bahkan *output* organisasi. Stres kerja tidak hanya berpengaruh terhadap individu, tetapi juga terhadap biaya organisasi dan industri. Seorang karyawan yang selalu dituntut untuk dapat melakukan suatu hal dengan sempurna padahal itu tidak sesuai dengan kemampuan dan keahliannya akan merasa bahwa tuntutan pekerjaan yang diberikan kepadanya terlalu berat, dan juga seorang karyawan yang mempunyai hubungan antar pribadi yang kurang harmonis ternyata juga dapat membuatnya merasa berat untuk bekerja, ditambah lagi

dengan adanya masalah yang datang dari lingkungan individu itu sendiri. Hal seperti ini jika dibiarkan akan menimbulkan stres pada karyawan.

Pada dasarnya stres tidak selalu memberikan dampak negatif. Stres mempunyai nilai-nilai positif yang disebut dengan eustres pada saat stres menawarkan suatu perolehan yang memiliki potensi. Stres cenderung dihubungkan dengan keterbatasan atau kendala dan tuntutan. Jika keterbatasan itu menghalangi seseorang untuk melakukan apa yang diinginkan dan tuntutan tersebut mengarah pada kehilangan akan sesuatu yang diharapkan maka stres akan memberikan dampak negatif bagi seseorang. Sehingga seseorang tidak akan dapat memberikan

kemampuan maksimalnya dalam bekerja.

Penggabungan beberapa perkebunan ini menimbulkan masalah-masalah bagi perusahaan diantaranya yaitu bertambahnya jumlah karyawan tidak diikuti dengan bertambahnya jumlah pekerjaan sehingga kepada karyawan diberikan daftar tunggu maksudnya adalah karyawan harus menunggu dipanggil kembali untuk mengisi posisi yang kosong karena karyawan sebelumnya sudah pensiun. Hal ini bisa mengakibatkan munculnya ketidaknyamanan bagi karyawan karena mereka bisa saja menempati posisi yang tidak sesuai dengan keahlian mereka dan mereka harus belajar kembali agar dapat bertahan di perusahaan. Keadaan ini juga dapat membuat karyawan merasa terbebani dalam melakukan pekerjaannya, oleh karena mereka tidak dapat mengeluarkan kemampuannya secara maksimal.

Hal lain yang juga dapat dilihat sebagai akibat dari permasalahan ini antara lain yaitu terjadi persaingan antar karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang mengakibatkan munculnya konflik antar karyawan sehingga memberikan dampak yang buruk terhadap suasana kerja yang pada akhirnya akan menimbulkan stress kerja pada karyawan dan pastinya berpengaruh kepada prestasi kerja karyawan.

## II. KAJIAN PUSTAKA

### Stres Kerja

Menurut Robbins (2002:318) yang dimaksud dengan stres adalah “suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu”.

Handoko (2000:200) menyatakan bahwa “Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang”. Menurut kamus Psikologi (dalam Nawawi, 2003:342) pengertian stres adalah “Suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan itu secara umum merupakan kondisi yang memiliki

karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya”. Pada dasarnya stres tidak selalu berdampak buruk bagi karyawan, akan tetapi dalam beberapa hal stres biasanya dilihat sebagai proses mengenai beberapa karakteristik kerja atau lingkungan kerja yang menghasilkan konsekuensi atau respon yang merugikan karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, sehingga akan menimbulkan berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu dalam pelaksanaan kegiatan seseorang dalam perusahaan.

### Gejala – gejala Stres

Stres memperlihatkan bentuknya dalam beberapa cara. Ada beberapa pendapat yang mengemukakan gejala-gejala stres, yaitu menurut Robbins (2002:309-310) gejala stres dapat dibagi dalam tiga kategori umum yaitu:

#### 1. Gejala Fisiologis

Dari segi fisiologis lebih banyak diteliti oleh spesialis dalam ilmu kesehatan dan medis, dan didapat kesimpulan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.

#### 2. Gejala Psikologis

Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan, hal ini merupakan efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres. Stres juga bisa muncul dalam keadaan psikologis lain, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan. Suka menunda-nunda pekerjaan dan lain-lain.

#### 3. Gejala Perilaku

Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluarnya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan

konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur.

### Penyebab – penyebab Stres

Hal-hal yang dapat menyebabkan stres biasanya disebut juga stressor. Ada beberapa hal yang dapat menimbulkan stres pada seorang karyawan. Menurut Handoko (2000:201), ada dua kategori penyebab stres, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*.

- Penyebab – penyebab stres *on- the-job*  
Beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, iklim politis yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab, *role ambiguity*, frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, berbagai bentuk perubahan.
- Penyebab – penyebab *stress off-the-job*  
Kekhawatiran finansial, masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah-masalah fisik, masalah-masalah perkawinan misal perceraian, perubahan-perubahan yang terjadi ditempat tinggal, masalah-masalah pribadi lainnya seperti kematian sanak saudara.

Menurut Robbins (2002:305-309) ada tiga faktor yang menyebabkan stres yaitu:

#### 1. Faktor Lingkungan:

Ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, ketidakpastian teknologi.

#### 2. Faktor Organisasi

- a. Tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang.
- b. Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dilakukan dalam organisasi.
- c. Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.

d. Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, dan dimana keputusan diambil.

e. Kepemimpinan organisasi menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi.

f. Tahap kehidupan organisasi yang dimasukkan dalam siklus empat tahap yaitu didirikan, tumbuh, dewasa, dan akhirnya merosot.

### 3. Faktor individual

Masalah keluarga, masalah ekonomi, kepribadian.

### Pengelolaan Stres

Menurut Robbins (2002:311-314) ada dua hal yang dapat dilakukan untuk mengurangi stres pada seseorang yaitu melalui :

#### a. Pendekatan Individual

Seorang karyawan dapat memikul tanggung jawab pribadi untuk mengurangi tingkat stresnya. Strategi individu yang telah terbukti efektif mencakup pelaksanaan :

1. Teknik Manajemen Waktu
2. Meningkatkan Latihan Fisik
3. Pelatihan Pengenduran (Relaksasi)
4. Jaringan Dukungan Sosial

#### b. Pendekatan Organisasional

Beberapa faktor yang menyebabkan stres terutama tuntutan tugas dan peran, dan struktur organisasi dikendalikan oleh manajemen. Dengan demikian faktor-faktor ini dapat dimodifikasi atau diubah. Strategi yang mungkin dilakukan yaitu dengan keputusan seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, merancang ulang pekerjaan, meningkatkan komunikasi organisasional, program kesejahteraan

### Prestasi Kerja

- a. Faktor –faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan menurut

- Imelda dalam skripsinya (2003:32-35) adalah motivasi, pendidikan, disiplin Kerja, ketrampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen, kesempatan berprestasi
- b. Pengukuran Prestasi Kerja Karyawan Metode pengukuran prestasi kerja karyawan menurut Handoko (2000:150-152) biasanya dikelompokkan menjadi 2 macam yaitu:
1. Metode penilaian yang berorientasi pada waktu lalu
    - a. *Rating scale*
    - b. *Checklist*
    - c. Metode peristiwa kritis (*Critical incident method*)
    - d. Metode peninjauan lapangan
    - e. Tes dan observasi prestasi kerja
    - f. Metode-metode evaluasi kelompok
 Berbagai evaluasi kelompok diantaranya :
    - a. Metode ranking
    - b. *Grading* atau *forced distribution*
    - c. *Point allocation method*
  2. Metode penilaian yang berorientasi pada waktu yang akan datang
    - a. Penilaian diri sendiri (*Self appraisals*)
    - b. Penilaian psikologis (*Psychological appraisals*)
    - c. Pendekatan *management by objektif* (MBO)
    - d. Teknik pusat penilaian
  - c. Unsur-unsur yang dinilai dalam Prestasi Kerja
 Menurut Hasibuan (2001:94-95) unsur-unsur yang akan dinilai dalam penilaian prestasi kerja adalah kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama,

kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, tanggungjawab.

### **Pengaruh stress kerja terhadap prestasi kerja**

Menurut Handoko (2000:201-202) stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Apabila tidak ada stres tantangan-tantangan kerja juga tidak ada prestasi kerja cenderung rendah. Dengan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung naik karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan.

Bila stres menjadi terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikan stres, sehingga tidak mampu mengambil keputusan-keputusan yang baik dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibatnya adalah prestasi kerja menjadi tidak ada sama sekali.

Untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan untuk membuat dirinya berarti bagi perusahaan dimana seseorang itu bekerja, serta untuk menunjukkan potensi atau kemampuannya pada lingkungannya. Tetapi lebih daripada itu seorang karyawan juga ingin mengembangkan diri, meningkatkan karir, dan mengharapkan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dikemudian hari.

Dalam usaha meningkatkan kemampuan atau mengembangkan dirinya seorang karyawan memerlukan beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai pendorong bagi kemajuan dirinya. Pendorong itu bisa berasal dari perusahaan tempatnya bekerja atau seperti pemberian kompensasi yang sesuai, adanya kesempatan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi ataupun pemberian fasilitas-fasilitas yang mendukung pekerjaannya. Sedangkan pendorong yang berasal dari diri sendiri misalnya semangat kerja yang tinggi, adanya rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan, dan adanya keinginan untuk memberikan hasil yang baik atas suatu pekerjaan yang



dilakukan untuk mendapatkan semua itu dari perusahaan seorang karyawan pastinya akan berusaha untuk memaksimalkan kemampuannya yang dapat dilihat dari perkembangan prestasinya setiap tahun. Untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan seorang karyawan harus bisa berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Oleh karenanya seorang karyawan harus bisa menjauhkan dirinya dari berbagai masalah yang mengganggu pikirannya atau dengan kata lain seorang karyawan harus bisa menghindari tekanan-tekanan yang ada dilingkungannya yang menimbulkan stres bagi karyawan tersebut. Seorang karyawan yang berada dalam tekanan yang tinggi tidak akan bisa melakukan pekerjaannya dengan baik. Hal ini akan berakibat pada pencapaian prestasi kerja yang tidak memuaskan.

### III. METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan yang berada di Jl. Sei Sikambing.

#### Populasi dan Sampel

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan yang berjumlah 594 orang. Dalam penelitian ini akan menggunakan metode pengambilan sampel secara *purposive sampling* yaitu "teknik penentuan sample dengan pertimbangan tertentu (Sugiono, 2003:78)". Jumlah sampel yang diambil adalah 50 orang karyawan, dimana sebelumnya angket disebarkan kepada 110 orang karyawan dan kemudian dijumlahkan dan didapatkan sekitar 50 orang yang mempunyai tingkat stres kerja yang tinggi diambil sebagai sampel. Untuk menganalisa data yang telah terkumpul, penulis menggunakan beberapa rumus antara lain : Untuk mengetahui persamaan garis regresi linearnya digunakan metode statistik dengan syarat regresi linear sederhana, dengan rumus (Umar, 2004:177):

$$Y = a + bX$$

Dimana :

$$a = \frac{\sum Y(\sum X^2) - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan :

X = Stres kerja (Variabel bebas)

Y = Prestasi kerja (Variabel terikat)

a = konstanta regresi

b = Koefisien arah regresi

n = Jumlah sampel

Untuk melihat hubungan antara variable X dan variable Y digunakan rumus korelasi *product moment*.

Rumus Korelasi Product Moment (Umar, 2002:111) :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

r = Korelasi Product Moment

n = Jumlah Seluruh Karyawan

X = Skor Item

Y = Skor Total Seluruh Karyawan

Untuk menguji pengaruh X terhadap Y digunakan rumus 'uji t' (Umar, 2004:195-197) :

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

Dimana :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dengan ketentuan bila  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, dan  $H_a$  ditolak. Tetapi sebaliknya bila  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) maka  $H_a$  diterima.



#### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk menganalisa data yang telah diperoleh, dengan penyelesaian melalui

program SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini dengan penjelasan sebagai berikut:

##### Regression

##### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasikerja	33.4600	1.63145	50
Streskerja	40.8800	2.07650	50

##### Correlations

		prestasikerja	streskerja
Pearson Correlation	Prestasikerja	1.000	-.363
	Streskerja	-.363	1.000
Sig. (1-tailed)	Prestasikerja	.	.005
	Streskerja	.005	.
N	Prestasikerja	50	50
	Streskerja	50	50

##### Coefficients (a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	45.116	4.325		10.431	.000	36.419	53.812
	streskerja	-.285	.106	-.363	-2.698	.010	-.498	-.073

Pada tabel *Descriptive Statistics* dapat diketahui nilai dari rata-rata stres kerja, rata-rata prestasi kerja, standart deviasi stres kerja dan standart deviasi prestasi kerja.

Di dalam tabel *Correlations* didapat korelasi pearson = -0,363, nilai -0,363 merupakan nilai r hitung. Angka ini menunjukkan hubungan negatif antara stres kerja dan prestasi kerja, artinya jika stres kerja naik maka prestasi kerja akan menurun. Untuk mengetahui apakah nilai r hitung signifikan atau tidak, perlu dibandingkan dengan r table atau dengan melihat probabilitasnya. Korelasi signifikan jika r hitung > r table atau nilai probabilitasnya kurang dari taraf kesalahan. Oleh karena

sudah diketahui bahwa korelasinya negatif maka dilakukan uji kiri satu sisi, terlihat probabilitas  $0,005 < 0,05$  yang berarti hubungan signifikan.

Tabel Coefficient, pada kolom Unstandardized Coefficient terlihat nilai constant = 45,116, stress kerja = -0,285, dari sini didapat persamaan regresi  $Y = 45,116 - 0,285X$ .

Untuk menguji signifikansi koefisien regresi (b) yaitu apakah variabel independen (X) berpengaruh secara nyata atau tidak dapat dilihat melalui uji t (Pratisto, 2004:110-111).

Hipotesis :

Ho = stres kerja tidak berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja

Ha = stres kerja mempengaruhi prestasi kerja.

Pengambilan keputusan:

- Pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan melihat probabilitasnya, yaitu membandingkan probabilitasnya dengan taraf signifikansinya.
- Jika probabilitas  $> 0,05$  maka Ho ditolak.
- Jika probabilitas  $< 0,05$  maka Ho diterima.
- Nilai probabilitas pada table coefficient sebesar 0,010, oleh karena  $0,010 < 0,05$  maka Ho ditolak, artinya stres kerja berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap prestasi kerja.

seharusnya bisa diselesaikan sesuai dengan waktunya.

2. Hubungan yang baik dalam perusahaan hendaknya dapat dibina dengan baik agar lingkungan kerja dapat lebih baik, dengan terciptanya lingkungan yang baik maka semangat dan gairah kerja akan meningkat. Jika semangat dan gairah kerja meningkat maka prestasi kerja akan meningkat.
3. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan hendaknya perusahaan memberikan perhatian yang lebih kepada karyawan yang loyal terhadap pekerjaannya. Misalnya memberikan bonus, insentif atau promosi jabatan jika karyawan tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi diketahui bahwa  $r$  hitung sebesar 0,363  $>$  dari  $r$  table yaitu sebesar 0,2018. Tanda negative yang terdapat pada nilai  $r$  menunjukkan korelasi atau hubungan negatif antara stres kerja terhadap prestasi kerja, artinya jika stres kerja naik maka prestasi kerja akan menurun.
2. Dalam pengujian hipotesis pengaruh antara stres kerja dengan prestasi kerja dapat diketahui dengan membandingkan nilai probabilitas dengan taraf signifikansi, diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,010 dan taraf signifikansi sebesar 0,05 (probabilitas  $<$  taraf signifikansi). Hal ini menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pekebunan Nusantara III Medan.

### Saran

1. Karyawan hendaknya jangan menunda-nunda waktu dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini akan mengakibatkan terbengkalainya atau tertundanya beberapa pekerjaan yang

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1993. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 1997. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- , 2003. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Handoko, Hani, T. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Imelda, Astriani, Yuli. 2005. *Efektivitas Program Pengembangan karyawan dalam meningkatkan Prestasi Kerja pada PT. First Mujur Plantation dan Industry Medan*.
- Nawawi, Hadari, H. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Jakarta: Gajah Mada University Press.

Robbins, Stephen. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pearson dan Prenhallindo.

-----, 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

-----, 2004. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.