



Volume: 05

Nomor : 03

Bulan : September

Tahun : 2019

<http://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/AKSARA/index>

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan Pada PT. Bosowa Berlian Motor Luwuk

Ichsan Milang

ichanmilang@gmail.com

Received: 12 February 2019; Revised: 26 May 2019; Accepted: 28 July 2019

DOI: <http://dx.doi.org/10.37905/aksara.5.3.255-280.2019>

Abstrak

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif yang di kuantitatifkan dengan menggunakan skala *likert*. Sampel yang digunakan sebanyak 16 responden yang menjadi karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Luwuk. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan hasil persamaan $Y = 19,523 + 0,182X_1 + 0,163X_2$. Nilai konstanta (a) sebesar 19,523 berarti jika variabel faktor stres kerja yang berasal dari pekerjaan (X_1) dan faktor stres kerja yang berasal dari luar pekerjaan (X_2) bernilai nol atau tidak ada maka nilai stres kerja (Y) sebesar 19,523. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,803 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas faktor stres kerja yang berasal dari pekerjaan (X_1) dan faktor stres kerja yang berasal dari luar pekerjaan (X_2) yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap variabel terikat stres kerja (Y) dengan nilai interval 0,80 – 1,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,644 menunjukkan besarnya sumbangan variabel bebas faktor stres kerja yang berasal dari pekerjaan (X_1) dan faktor stres kerja yang berasal dari luar pekerjaan (X_2) terhadap variabel terikat stres kerja (Y) adalah sebesar 64,4% ($0,644 \times 100\%$), sisanya sebesar 35,6% ($100\% - 0,644\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Nilai $t_{hitung} > t_{table}$ dengan nilai taraf signifikansi variabel faktor stres kerja yang berasal dari pekerjaan (X_1) sebesar 0,002 dan variabel stres kerja yang berasal dari luar pekerjaan (X_2) sebesar 0,004 yang artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial. Hasil uji f secara simultan diperoleh nilai f hitung sebesar 12,657 dengan sig 0,001, lebih besar dari nilai F Tabel adalah 3,805 Maka Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor stres kerja yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Luwuk.

Kata Kunci : Faktor-Faktor Stres Kerja, Stres Kerja.

PENDAHULUAN

Menurut Bohlander dan Snell (Widodo, 2015 : 4) manajemen sumber daya manusia (MSDM) yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja. Persaingan dan tuntutan



profesional yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Berbicara mengenai tuntutan pekerjaan, hasil *e-psikologi* oleh Rini (2002:1) menyatakan bahwa dalam kondisi psikologis seseorang apabila mendapat tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak maka mereka akan lebih sensitif dalam menyikapi suatu hal. Dalam hal ini Munandar (2012 : 371) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu yang abstrak dan tidak dapat dilihat, yang bisa dilihat akibat dari stres kerja. Pada umumnya stres dilihat sebagai sesuatu yang negatif. Ada beberapa pengertian tentang stres.

Salah satunya menurut menurut Fincham dan Rodes (Munandar, 2012 : 374) menyatakan bahwa stres didasarkan pada asumsi yang disimpulkan dari gejala-gejala dan tanda-tanda tubuh, perilaku, psikologikal, dan somatik, adalah hasil dari tidak atau kurang adanya kecocokan antara individu (dalam arti keperibadiannya, bakatnya, dan kecakapannya) dan juga lingkungannya. Sehingga mengakibatkan ketidakmampuannya menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif. Soemalijah Soewondo (Devi S, 2003 : 19) Menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis.

Dalam jangka pendek stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan mengundurkan diri. Namun salah satu penyebab timbulnya stres kerja karyawan antara lain secara umum, dikarenakan tuntutan tugas yang tidak di ikuti dengan sarana yang memadai, tuntutan antar pribadi yang tidak kooperatif, terjadinya kesenjangan antara pemimpin dan karyawan. Sebagai manusia biasa, karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Luwuk tentunya dihadapkan dengan kondisi dilematis yang mana di satu sisi mereka mereka harus bekerja untuk fokus pada visi perusahaan yaitu memberi kepuasan bagi pelanggan sementara disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Kondisi ini tentunya akan menimbulkan stres kerja. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan PT. Bosowa Berlian Motor Luwuk untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja. Stres kerja bisa diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan dngan tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi.

Fenomena diatas merupakan ide utama yang mendasari dilakukannya penelitian tentang sters kerja yang berasal dari pekerjaan dan berasal dari luar pekerjaan yang mempengaruhi stres kerja. Maka penulis mengambil judul “Analisis



Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan Pada PT. Bosowa Berlian Motor Luwuk”.

TINJAUAN PUSTAKA

Stres Kerja

Menurut Gibson (Jacinta, 2002:79), menyatakan bahwa stres kerja dapat juga mengakibatkan hal-hal sebagai berikut :

- 1). Dampak terhadap perusahaan.
 - a. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja.
 - b. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja.
 - c. Menurunnya tingkat produktivitas.
 - d. Menurunnya pemasukan dan keuntungan perusahaan.
 - e. Stres yang dihadapi tenaga kerja berhubungan dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja dan kecenderungan mengalami kecelakaan.
- 2). Dampak terhadap individu.

Muncul masalah-masalah yang berhubungan dengan :

 - a. Kesehatan. Banyak penelitian yang menemukan adanya akibat-akibat stres terhadap kesehatan seperti jantung, gangguan pencernaan, darah tinggi dan beberapa penyakit lainnya.
 - b. Psikologi. Stres berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kekhawatiran yang terus menerus yang disebut dengan stres kronis.
 - c. Interaksi interpersonal.
 - d. Orang yang sedang stres akan lebih sensitif, oleh karena itu sering salah persepsi dalam membaca dan mengartikan suatu keadaan, pendapat dan penilaian, kritik, nasehat bahkan perilaku orang lain. Pada tingkat stres yang terlalu berat, orang akan menjadi depresi dan kehilangan percaya diri.

Strategi Manajemen Stres Kerja.

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat di hadapi tanpa memperoleh dampak yang negatif. Manajemen stres lebih kepada sektor mengatasinya, yakni belajar menanggulangi secara adaptif dan efektif. Hampir sama pentingnya mengetahui apa yang tidak boleh dan apa yang harus di coba. Sebagian dari para pengidap stres di tempat kerja akibat persaingan, sering melampiasikan dengan cara bekerja keras yang berlebihan. Ini bukanlah cara yang efektif yang bahkan tidak menghasilkan apa-apa untuk memecahkan sebab dari stres, justru hanya akan menambah masalah.

Secara umum strategi manajemen stres kerja dapat dikelompokkan menjadi strategi penanganan individual, organisasional dan dukungan sosial (Munandar, 2001 : 45-47) :

1). Strategi Penangan Individual.

Yaitu strategi yang dikembangkan secara pribadi atau individual, strategi individual ini bisa dilakukan dengan beberapa cara, antara lain:

- a. Melakukan perubahan reaksi perilaku atau perubahan reaksi kognitif. Artinya, jika seorang karyawan merasa dirinya ada kenaikan ketegangan, para



karyawan tersebut seharusnya (*time out*) terlebih dahulu. Cara *time out* bisa macam-macam, seperti istirahat sejenak namun masih dalam ruangan kerja, pergi ke kamar kecil untuk membasuh muka dengan air dan sebagainya.

- b. Melakukan relaksasi dan meditasi. Kegiatan ini bisa dilakukan di rumah pada malam hari-hari libur kerja. Dengan melakukan relaksasi ini karyawan dapat membangkitkan perasaan rileks.
 - c. Melakukan diet dan fitness. Beberapa cara yang ditempuh adalah mengurangi konsumsi makanan mengandung lemak. Memperbanyak konsumsi makanan yang bervitamin seperti buah-buahan dan sayur-sayuran, dan banyak melakukan olahraga.
- 2). Strategi Penanganan Organisasional.
- Strategi ini didesain oleh manajemen untuk mengontrol penekanan tingkat organisasional untuk mencegah atau mengurangi stres kerja.
- Manajemen organisasi dapat dilakukan dengan :
- a. Menciptakan iklim organisasi yang mendukung. Banyak organisasi saat ini cenderung memformulasi struktur birokratik yang tinggi dengan menyertakan infleksibel, iklim impersonal. Ini dapat menyebabkan stres kerja.
 - b. Memperkaya desain tugas-tugas dengan memperkaya kerja dengan meningkatkan faktor isi pekerjaan (seperti tanggung jawab, pengakuan dan kesempatan untuk pencapaian, peningkatan, dan pertumbuhan) atau dengan meningkatkan karakteristik pekerjaan pusat seperti variasi skill.
- 3). Mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional. konflik peran dan ketidakjelasan diidentifikasi lebih awal sebagai sebuah penekan individual utama. Ini mengacu pada manajemen untuk mengurangi dan mengklarifikasi peran organisasional sehingga penyebab stres ini dapat dihilangkan atau dikurangi.
- 4.) Strategi Dukungan Sosial. Untuk mengurangi stres kerja, dibutuhkan dukungan sosial terutama orang yang terdekat, seperti keluarga, teman kerja, pimpinan atau orang lain. Agar diperoleh dukungan maksimal, dibutuhkan komunikasi yang baik pada semua pihak, sehingga dukungan sosial dapat diperoleh seperti dikatakan Landy (Munandar, 2001 : 78) dan Goldberger dan Brezmitz (Munandar, 2001 : 79) Karyawan dapat mengajak berbicara orang lain tentang masalah yang dihadapi, atau setidaknya ada tempat mengaduh atas keluh kesahnya.

METODE PENELITIAN

Penulis mengambil lokasi dari penelitian ini di Kabupaten Banggai pada PT. Bosowa Berlian Motor Luwuk yang beralamat di Jl. Urip Sumohardjo No. 41 Luwuk. Alasan penulis mengambil lokasi tersebut karena PT. Bosowa Berlian Motor Luwuk merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang pemesanan dan pemasaran mobil yang mana setiap karyawan memiliki target tersendiri untuk memenuhi kebutuhan target perusahaan yang merupakan beban kerja dan menjadi salah satu sumber stres kerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Luwuk. Selain itu, alasan penulis mengambil lokasi tersebut karena PT.



Bosowa Berlian Motor Luwuk Bersedia Membantu dan memberikan keperluan penelitian seperti data-data dari perusahaan tersebut.

Teknik analisis Data

1). Analisis Linear Berganda

Analisis regresi adalah suatu analisis yang mengukur pengaruh antara variabel bebas yaitu Stres dari dalam pekerjaan (X_1) dan Stres dari luar pekerjaan (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis linier regresi berganda. Yaitu suatu teknik yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2002 : 261). Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengukur pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Model matematis dari analisis regresi berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Stres Kerja.

a : Konstanta.

X_1 : Stres Kerja Yang Berasal Dari Pekerjaan.

X_2 : Stres Kerja Yang Berasal Dari Luar Pekerjaan.

b_1b_2 : Koefisien Regresi.

pengujian analisis regresi berganda ini menggunakan alat analisis program SPSS.

2). Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah alat untuk mengukur keeratan hubungan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Atmaja (2009 : 169).

Rumus:

$$R_{y. x_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1} r_{yx_2} r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

Dimana:

$R_{y. x_1x_2}$ = korelasi ganda antara variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y

r_{yx_1} = korelasi product moment antara X_1 dengan Y

r_{yx_2} = korelasi product moment antara X_2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$ = korelasi product moment antara X_1 dengan X_2

(Sugiyono, 2014: 191).

Korelasi digambarkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga ($-1 \leq r \leq +1$). Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasinya negatif sempurna; $r = 0$ artinya tidak ada korelasi, dan $r = 1$ berarti korelasinya sangat kuat. Berikut tabel interpretasi nilai r (Sugiyono, 2009 : 183) :

Tabel 3.2

Interprestasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat



0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Jadi untuk dapat menghitung korelasi ganda, maka harus dihitung terlebih dahulu korelasi sederhananya melalui korelasi Product Moment dari Pearson.

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X^2)\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y^2)\}}}$$

Dimana:

R_{xy} = koefisien korelasi tiap item

X = jumlah alternatif jawaban yang dipilih responden dari setiap jawaban

Y = total seluruh alternatif jawaban pada seluruh pertanyaan yang dipilih oleh seluruh responden

N = jumlah responden

(Sugiono 2005 : 203).

3) Koefisien Determinasi (R²)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel bebas (Faktor-Faktor Stres) terhadap variabel terikat (Stres Kerja) yang ditunjukkan dalam prosentase. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{\sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}$$

Dimana :

R² = Koefisien Determinasi

b = koefisien Regresi

X₁ = Faktor Stres dari Pekerjaan.

X₂ = Faktor Stres dari Luar Pekerjaan

Y = Stres Kerja.

4). Uji t

Uji hipotesis (uji t) digunakan untuk mengetahui koefisien regresi yang dihasilkan dari tiap-tiap variabel independen signifikan atau tidak terhadap variabel dependennya. Uji t pada dasarnya untuk menunjukkan signifikansi variabel independen (Faktor-Faktor Stres Kerja) secara parsial terhadap variabel dependen (Stres Kerja). Dalam penelitian ini digunakan uji dengan taraf signifikansi 0,05.

Jika nilai alpha < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima, sehingga ada pengaruh persial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya nilai alpha > 0,05, maka hipotesis ditolak, berarti tidak ada pengaruh secara persial diantara dua variabel yang diuji.

Rumus :

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

Keterangan :

thitung = Nilai t



r = Nilai Koefisien Korelasi
 n = Jumlah Sampel

- 1). Apabila $H_a : b_1, b_2 \neq 0$ atau $t\text{-hitung} > t\text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh secara parsial variabel bebas Faktor Stres Kerja Berasal dari Pekerjaan (X1) dan Faktor Stres Kerja Berasal dari Luar Pekerjaan (X2), terhadap variabel terikat Stres Kerja (Y) pada PT. Bosowa Berlian Motor Luwuk.
- 2). Apabila $H_0 : b_1, b_2 = 0$ atau $t\text{-hitung} < t\text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara parsial variable Stres Kerja Berasal Dari Pekerjaan (X1) dan Stres Kerja Dari Luar Pekerjaan (X2), terhadap variabel Terikat Stres Kerja (Y) pada PT. Bosowa Berlian Motor Luwuk.

Pengujian dilakukan pada taraf nyata 5% dengan derajat bebas (dk) pembilang $k-1$ dan dk penyebut $n - k - 1$ dimana k adalah jumlah variabel yang diteliti dan n adalah jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian.

5). Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (Faktor-Faktor Stres Kerja) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat (Stres Kerja) dengan kriteria tingkat signifikansi $< 0,05$. Jika signifikansi $< 0,05$ maka model penelitian dinyatakan layak.

Uji F ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel bebas (Faktor-Faktor Stres Kerja) dan variabel terikat (Stres Kerja) secara simultan atau bersama-sama.

Perumusan hipotesis :

- 1) $H_0 : b_1 \ \& \ b_2 = 0$ (tidak ada pengaruh secara bersama-sama dari semua variabel X terhadap variabel Y)
- 2) $H_1 : b_1 \ \& \ b_2 \neq 0$ (ada pengaruh secara bersama-sama dari semua variabel X terhadap variabel Y)

Rumus :

$$F = \frac{R^2(n - K - 1)}{K - (1 - R^2)}$$

Keterangan :

F = Nilai F

K = jumlah variabel independent

n = Jumlah sampel

Kesimpulan :

- 1). $H_0 : b_1 \ \& \ b_2 = 0$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ (tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari semua variable (X) yaitu Faktor Stres Kerja Berasal dari Pekerjaan (X1) dan Stres Faktor Kerja Berasal dari Luar Pekerjaan (X2) terhadap variabel (Y) yaitu Stres Kerja pada PT. Bosowa Berlian Motor Luwuk.
- 2). $H_1 : b_1 \ \& \ b_2 \neq 0$ atau $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ (ada pengaruh yang secara bersama-sama dari semua variabel X yaitu Stres Kerja Berasal dari Pekerjaan (X1) dan Stres Kerja Berasal dari Luar Pekerjaan (X2) terhadap variabel (Y) yaitu Stres Kerja pada PT. Bosowa Berlian Motor Luwuk.



HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1). Faktor Stres Kerja Yang Berasal dari Pekerjaan (X_1)

Seperti tersebut di depan bahwa ada 16 responden yang digunakan dalam penelitian ini. Sedangkan variabel yang ada 3 variabel, dan masing-masing variabel terdiri dari beberapa atribut. Berdasarkan hal tersebut maka uraian tentang hasil dari penelitian lapangan dilaporkan sebagai berikut :

Tanggapan responden tentang Faktor Stres Kerja Yang Berasal Dari Pekerjaan (X_1) dari beberapa pernyataan kemudian dirangkum sebagai berikut :

Tabel 1

Penilaian Responden Terhadap Pernyataan Bahwa Beban Tugas Yang Diberikan Kepada Karyawan Terlalu Besar Sehingga Dapat Menimbulkan Stres Kerja Terhadap Karyawan Di PT. Bosowa Berlian Motor Luwuk

Tanggapan Responden	Frequency	Percent
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	6	37,5
Kurang Setuju	4	25,0
Setuju	6	37,5
Sangat Setuju	0	0,0
Total	16	100,0

Sumber : SPSS, Data diolah

Berdasarkan tabel diatas, penilaian responden terhadap pernyataan bahwa beban tugas yang diberikan kepada karyawan terlalu besar sehingga dapat menimbulkan stres kerja apada karyawan di PT. Bosowa Berlian Motor Luwuk tidak ada responden atau (0%) yang menyatakan sangat tidak setuju, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 responden atau (37,5%), yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4 responden atau (25,0%), untuk responden yang menyatakan setuju 6 responden atau (37,5%), dan tidak ada responden yang menyatakan sangat setuju atau (0%).

Tabel 2

Penilaian Terhadap Pernyataan Bahwa Beban Kerja Yang Dirasakan Karyawan PT. Bosowa Berlain Motor Luwuk Menimbulkan Rasa Tidak Nyaman Ketika Berada Di Tempat Kerja Sehingga Berpengaruh Pada Stres Kerja Saat Bekerja.

Tanggapan Responden	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	1	6,2
Tidak Setuju	6	37,5
Kurang Setuju	4	25,0
Setuju	4	25,0
Sangat Setuju	1	6,2
Total	16	100,0

Berdasarkan tabel diatas, penilaian responden terhadap pernyataan bahwa beban kerja yang dirasakan karyawan PT. Bosowa Berlain Motor Luwuk menimbulkan rasa tidak nyaman ketika berada di tempat kerja sehingga berpengaruh pada stres kerja saat bekerja diketahui bahwa yang menyatakan sangat



tidak setuju sebanyak 1 responden atau (6,2%), tidak setuju, 6 responden atau (37,5%), sedangkan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4 responden atau (25,0%), untuk responden yang menyatakan setuju 4 responden atau (25,0%), dan menyatakan sangat setuju 1 responden atau (6,2%).

Tabel 3
Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan Bahwa Antara Wewenang Dan Tanggung Jawab Yang Tidak Seimbang Di PT. Bosowa Berlain Motor Luwuk Berpengaruh Terhadap Stres Kerja Yang Dialami Saat Bekerja.

Tanggapan Responden	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Tidak Setuju	5	31,2
Kurang Setuju	7	43,8
Setuju	3	18,8
Sangat Setuju	1	6,2
Total	16	100,0

Sumber : SPSS, Data diolah

Berdasarkan tabel diatas, penilaian responden terhadap pernyataan bahwa antara wewenang dan tanggung jawab yang tidak seimbang di PT. Bosowa Berlain Motor Luwuk berpengaruh terhadap stres kerja yang dialami saat bekerja diketahui bahwa tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju atau (0%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 responden atau (31,2%), untuk responden yang menyatakan kurang setuju 7 responden atau (43,8%) yang menyatakan setuju 3 responden atau (18,8%), dan menyatakan sangat setuju 1 responden atau (6,2%).

Tabel 4
Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan Bahwa Adanya Intervensi Yang Terlalu Sering Dari Pihak Lain, Konsentrasi Karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Luwuk Menjadi Terganggu Dan Menimbulkan Stres Saat Bekerja

Tanggapan Responden	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Tidak Setuju	3	18,8
Kurang Setuju	10	62,5
Setuju	3	18,8
Sangat Setuju	0	0,0
Total	16	100,0

Sumber : SPSS, Data diolah

Berdasarkan tabel diatas, penilaian responden terhadap pernyataan bahwa adanya intervensi yang terlalu sering dari pihak lain, konsentrasi karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Luwuk menjadi terganggu dan menimbulkan stres kerja saat bekerja diketahui bahwa tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju atau (0%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau (18,8%), untuk responden yang menyatakan kurang setuju 10 responden atau (62,5%) yang



menyatakan setuju 3 responden atau (18,8%), dan tidak ada responden yang menyatakan sangat setuju.

2). Faktor Stres Kerja Yang Berasal Dari Luar Pekerjaan (X_2).

Tanggapan responden tentang Faktor Stres Kerja Yang Berasal Dari Luar Pekerjaan (X_2) dari beberapa pernyataan kemudian dirangkum sebagai berikut :

Tabel 5
Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan Bahwa Masalah pribadi dalam keluarga seringkali berpengaruh terhadap stres kerja yang dialami karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Luwuk.

Tanggapan Responden	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	2	12,5
Tidak Setuju	4	25,0
Kurang Setuju	2	12,5
Setuju	5	31,2
Sangat Setuju	3	18,8
Total	16	100,0

Sumber : SPSS, Data diolah

Berdasarkan tabel diatas, penilaian responden terhadap pernyataan bahwa masalah pribadi dalam keluarga seringkali berpengaruh terhadap stres kerja yang dialami karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Luwuk diketahui bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau (12,5%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau (25,0%), untuk responden yang menyatakan kurang setuju 2 responden atau (12,5%) yang menyatakan setuju 5 responden atau (31,2%), dan menyatakan sangat setuju 3 responden atau (18,8%).

Tabel 6
Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan Bahwa Perilaku Negatif Dari Anak-Anak Karyawan PT. Bosowa Berlain Motor Luwuk Seringkali Terbawa Dalam Pekerjaan, Menyebabkan Timbulnya Tingkat Stres Kerja Yang Dirasakan Oleh Karyawan Saat Bekerja

Tanggapan Responden	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	3	18,8
Tidak Setuju	5	31,2
Kurang Setuju	6	37,5
Setuju	1	6,2
Sangat Setuju	1	6,2
Total	16	100,0

Sumber : SPSS, Data diolah

Berdasarkan tabel diatas, penilaian responden terhadap pernyataan bahwa perilaku negatif dari anak-anak karyawan PT. Bosowa Berlain Motor Luwuk seringkali terbawa dalam pekerjaan, menyebabkan timbulnya tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan saat bekerja diketahui bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 responden atau (18,8%), yang menyatakan tidak



setuju sebanyak 5 responden atau (31,2%), untuk yang menyatakan kurang setuju 6 responden atau (37,5%) yang menyatakan setuju 1 responden atau (6,2%), dan sangat setuju 1 responden atau (6,2%).

Tabel 7
Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan Bahwa Kehidupan Pribadi/Keluarga Karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Luwuk Yang Tidak Harmonis Mengakibatkan Aktivitas Dan Pekerjaan Menjadi Terganggu.

Tanggapan Responden	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	3	18,8
Tidak Setuju	1	6,2
Kurang Setuju	4	25,0
Setuju	5	31,2
Sangat Setuju	3	18,8
Total	16	100,0

Sumber : SPSS, Data diolah

Berdasarkan tabel diatas, penilaian responden terhadap pernyataan bahwa Kehidupan pribadi/keluarga karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Luwuk yang tidak harmonis mengakibatkan aktivitas dan pekerjaan menjadi terganggu diketahui bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 responden atau (18,8%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau (6,2%), untuk responden yang menyatakan kurang setuju 4 responden atau (25,0%) yang menyatakan setuju 5 responden atau (31,2%), dan menyatakan sangat setuju 3 responden atau (18,8%).

3). Stres Kerja (Y)

Tanggapan responden tentang Stres Kerja (Y) dari beberapa pernyataan kemudian dirangkum sebagai berikut :

Tabel 8
Penilaian Responden Terhadap Pernyataan Bahwa Pada PT. Bosowa Berlian Motor Luwuk Tuntutan Tugas Yang Diterima Karyawan Dapat Menyebabkan Stres Kerja Sehingga Berpengaruh Pada Kualitas Kerja Yang Dihasilkan.

Tanggapan Responden	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	1	6,2
Tidak Setuju	4	25,0
Kurang Setuju	7	43,8
Setuju	3	18,8
Sangat Setuju	1	6,2
Total	16	100,0

Sumber : SPSS, Data diolah

Berdasarkan tabel diatas, penilaian responden terhadap pernyataan bahwa pada PT. Bosowa Berlian Motor Luwuk tuntutan tugas yang diterima karyawan dapat menyebabkan stres kerja sehingga berpengaruh pada kualitas kerja yang dihasilkan diketahui bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau



(6,2%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau (25,0%), untuk responden yang menyatakan kurang setuju 7 responden atau (43,8%) yang menyatakan setuju 3 responden atau (18,8%), dan menyatakan sangat setuju 1 responden atau (6,2%).

Tabel 9
Penilaian Responden Terhadap Pernyataan Bahwa Karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Luwuk Menjalankan Pekerjaan Sesuai Dengan Peran Ataupun Kemampuan Yang Dimiliki.

Tanggapan Responden	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Tidak Setuju	2	12,5
Kurang Setuju	1	6,2
Setuju	3	18,8
Sangat Setuju	10	62,5
Total	16	100,0

Sumber : SPSS 16 Data diolah

Berdasarkan tabel diatas, penilaian responden terhadap pernyataan bahwa karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Luwuk menjalankan pekerjaan sesuai dengan peran ataupun kemampuan yang dimiliki diketahui bahwa tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju atau (0%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau (12,5%), untuk responden yang menyatakan kurang setuju 1 responden atau (6,2%) yang menyatakan setuju 3 responden atau (18,8%), dan menyatakan sangat setuju 10 responden atau (62,5%).

Analisis Data

1). Regresi Linear Berganda

Regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil regresi tersebut adalah :

Tabel 10
Hasil Regresi Linear Berganda (Koefisien Regresi, T Hitung, Signifikan T Hitung, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi, F Hitung Dan Signifikan F Hitung)

Variabel Terikat (Y)	Variabel Bebas (X)	Koefisien Regresi	t hitung	(Sig.t)	F hitung	(Sig.F)
Stres Kerja	Faktor yang berasal dari pekerjaan (X1)	0,182	3,323	0,002	12,657	0,001
	Faktor yang berasal dari Luar Pekerjaan. (X2)	0,163	2,589	0,004		
	Konstanta (a)	19,523	$\alpha=0,05$			
	N	16				
	R ²	0,644				
	R	0,803				
F Tabel	3,805					
T Tabel	1,761					

Sumber : SPSS, Data diolah



Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS, seperti terlihat pada tabel 4.20 sehingga menghasilkan model persamaan regresi linear berganda, yaitu sebagai berikut :

$$Y = 19,523 + 0,182 X1 + 0,163 X2$$

Persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan arah pengaruh variabel faktor stres kerja yang berasal dari pekerjaan maupun yang berasal dari luar pekerjaan terhadap stres kerja. Nilai konstanta (a) sebesar 19,523, artinya jika variabel faktor yang berasal dari pekerjaan (X1) dan variabel faktor yang berasal dari luar pekerjaan (X2) bernilai nol atau tidak ada maka nilai stres kerja sebesar 19,523.

Nilai 0,182 memberi arti bahwa apabila faktor stres kerja yang berasal dari pekerjaan (X1) mengalami penambahan satu satuan maka akan mengalami kenaikan pula pada stres kerja (Y) sebesar 0,182 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap.

Nilai 0,163 memberi arti bahwa apabila faktor stres kerja yang berasal dari luar pekerjaan (X2) mengalami penambahan satu satuan skor maka akan mengalami kenaikan pula pada stres kerja sebesar 0,163 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap.

2). Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur kuat atau tidaknya hubungan variabel bebas faktor-faktor stres kerja (X) terhadap variabel terikat stres kerja (Y) ditunjukkan oleh nilai 0,803. nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas faktor-faktor stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap variabel terikat stres kerja yaitu sebesar 80,3% (0,803 x 100%), karena memiliki nilai interval diantara 0, 80– 1,000 kategori sangat kuat.

3). Koefisien Determinasi

Analisa koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi atau sumbangan variabel faktor stres kerja yang berasal dari pekerjaan (X1) Dan faktor stres kerja yang berasal dari luar pekerjaan (X2) terhadap stres kerja (Y) yaitu sebesar 0.644 atau 62,4%. Hal ini menunjukkan bahwa faktor stres kerja yang berasal dari pekerjaan (X1) dan faktor stres kerja yang berasal dari luar pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja (Y) pada PT. Bosowa Berlian Motor Luwuk sebesar 64,4% (0,644x100%) dan 35,6% (100%-64,4%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.) Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji t ini digunakan untuk membuktikan pengaruh antara faktor-faktor stres yang berasal dari pekerjaan (X1) dan faktor stres kerja yang berasal dari luar pekerjaan (X2) terhadap stres kerja (Y) secara sendiri-sendiri atau parsial, dapat dilakukan dengan cara membuktikan nilai t_{hitung} dengan nilai T_{tabel} dengan $\text{sig } \alpha = 0,05$. Penggunaan uji-t karena variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah ganda. Untuk faktor stres kerja yang berasal dari pekerjaan (X1) Nilai t_{hitung} sebesar 3,323 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,761 dengan nilai taraf signifikannya 0,002 menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,323 < 1,761$, ini artinya adanya pengaruh yang positif atau signifikan antara variabel faktor stres kerja yang berasal dari pekerjaan terhadap stres kerja secara parsial pada PT. Bosowa Berlian Motor



Luwuk. Untuk Faktor yang berasal dari luar pekerjaan (X_2) diperoleh T hitung 2,589 dan didapat T tabel 1,761 ($T \text{ hitung} > T \text{ tabel}$) = $2,589 > 1,761$ dengan Sig. $0,004 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Artinya bahwa variabel faktor stres kerja yang berasal dari luar pekerjaan (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja secara parsial pula pada PT. Bosowa Berlian Motor Luwuk.

b). Uji F

Uji F digunakan untuk membuktikan pengaruh faktor stres kerja yang berasal dari pekerjaan (X_1) dan faktor stres kerja yang berasal dari luar pekerjaan (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap stres kerja (Y) dapat dilakukan dengan cara membandingkan F-hitung dengan F-tabel dan nilai sig. (α) = 0,05. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung 12,657 dan F tabel 3,805 ($F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$) = $12,657 > 3,805$ dengan Sig F $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a , dengan demikian hipotesa yang menyatakan bahwa diduga variabel bebas yaitu faktor stres kerja yang berasal dari pekerjaan (X_1) dan faktor stres kerja yang berasal dari luar pekerjaan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap stres kerja (Y) pada PT. Bosowa Berlian Motor Luwuk dapat diterima atau hipotesa terbukti.

Pembahasan

Faktor stres kerja merupakan satu hal yang cukup berpengaruh terhadap tingkat stres kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Stres kerja merupakan kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor pada PT. Bosowa Berlian Motor Luwuk yang berinteraksi dengan karyawan sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku karyawan pada perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh siagian (2000 : 301) bahwa stres kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari pekerjaan dan faktor yang berasal dari luar pekerjaan, sehingga pada PT. Bosowa Berlian Motor Luwuk faktor stres kerja yang berasal dari pekerjaan merupakan faktor yang paling berpengaruh pada tingkat stres kerja karyawan dilihat pada persamaan regresi yang dihasilkan yaitu sebesar 0,182 sedangkan faktor yang berasal dari luar pekerjaan nilainya lebih kecil yaitu 0,163. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada PT. Bosowa Berlian Motor Luwuk adalah penelitian kualitatif yang di kuantitatifkan sehingga dalam kategori penyekoran menggunakan skala *likert*, alat analisis menggunakan regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f.

Dari analisis regresi linier berganda, faktor stres kerja yang berasal dari pekerjaan (X_1) yaitu Beban tugas yang diberikan kepada karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Luwuk terlalu besar sehingga dapat menimbulkan stres kerja terhadap karyawan. Artinya bahwa semakin besar beban kerja yang diberikan kepada karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Luwuk maka semakin besar pula tingkat stres kerja karyawan, begitu pula dengan pernyataan faktor stres kerja yang berasal dari pekerjaan lainnya terhadap stres kerja karyawan. Pernyataan faktor stres kerja yang berasal dari luar pekerjaan yaitu Masalah keluarga yang seringkali berpengaruh pada saat bekerja sehingga dapat menimbulkan stres kerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Luwuk. Artinya bahwa masalah keluarga yang semakin berlarut-larut akan berpengaruh pada tingkat stres kerja karyawan pada saat bekerja, begitu pula dengan pernyataan faktor stres kerja yang berasal dari luar



pekerjaa lainnya terhadap stres kerja karyawan. Analisis koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara faktor stres kerja yang berasal dari pekerjaan dan faktor yang berasal dari luar pekerjaan terhadap stres kerja karyawan.

Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan adanya pengaruh faktor stres kerja yang berasal dari pekerjaan dan faktor stres kerja yang berasal dari luar pekerjaan terhadap stres kerja karyawan sebesar 64,4% sedangkan sisanya 35,6% kemungkinan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Melalui uji t diketahui bahwa faktor stres kerja yang berasal dari pekerjaan dan faktor stres kerja yang berasal dari luar pekerjaan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan taraf sig 0,05, maka dapat dikatakan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang sesuai dengan penelitian ini yang menyatakan faktor-faktor stres kerja yang mempengaruhi stres kerja adalah sebagai berikut : Penelitian yang dilakukan oleh Andi Rafika Chandra Alida (2011), yang bertujuan menganalisis faktor situasional dan faktor individual secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Koko Jaya Prima. Sampel menggunakan metode purposive sampling yaitu dengan memilih langsung semua bagian customer service dengan beberapa kantor cabang sebanyak 30 orang. Metode pengumpulan data dilakukan adalah observasi, dan kuesioner. Data dianalisis dengan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 15.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor situasional dan faktor individual secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Koko Jaya Prima sebesar 80,4%. Faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Koko Jaya Prima adalah faktor individual sebesar 64,6%. Riyani Tahir (2007), melakukan penelitian mengenai “Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Guru Sekolah Luar Biasa”. Penelitian dilakukan dengan mengambil sampel 79 orang yang semuanya guru sebagai responden. Pengambilan sampel di Sekolah Luar Biasa Pembina Tingkat Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian yang diperoleh : (1) Terdapat pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja. (2) Ada hubungan antara stres berdasarkan tiga faktor (faktor individual, organisasional, psikologis) dengan kinerja guru SLB. (3) Hubungan positif dan signifikan antara stres kerja yang disebabkan oleh faktor individual terhadap kinerja guru SLB.

PENUTUP

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis data mengenai Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres kerja pada PT. Bosowa Berlian Motor Luwuk dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Dari hasil analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yakni analisis regresi linier berganda dengan bentuk persamaan $Y = 19,523 + 0,182X_1 + 0,163X_2$. Nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi menunjukkan bahwa faktor stres kerja yang berasal dari pekerjaan dan faktor yang berasal dari luar pekerjaan berpengaruh stres kerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Luwuk
- 2) Hasil hipotesis faktor stres kerja yang berasal dari pekerjaan dan faktor stres kerja yang berasal dari luar pekerjaan berpengaruh signifikan secara parsial



Volume: 05

Nomor : 03

Bulan : September

Tahun : 2019

<http://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/AKSARA/index>

terhadap Stres Kerja karena PT. Bosowa Berlian Motor Luwuk Sebesar 0,644 atau dalam persentase adalah 64,4 % dan sisanya 35,6 % kemungkinan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

- 3) Faktor stres kerja yang paling dominan berpengaruh pada stres kerja karyawan yaitu faktor yang berasal dari pekerjaan yang mana dihasilkan bentuk persamaan regresinya menunjukkan nilai sebesar 0,182 sedangkan faktor stres kerja yang berasal dari luar pekerjaan lebih kecil nilainya yaitu 0,163.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010 : 110. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Atmaja, 2009 : 169. *Statistika Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Davis K & Newstrom J.W, 2002 : 40-41. *Perilaku Dalam Organisasi*. Terjemahan Agus Darma. Jakarta.
- Devi S. Soemalijah Soewondo. 2003 : 19. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta.
- Dessler, Gary. 2000 : 56). *Human Resurce Management*. Eight Edition, International Edition, Prentice-H All International
- Ghozali, Imam. 2009. *Ekonometrika Teori. Konsep dan Aplikasi SPSS 17*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson et.al, 2003 : 24-25. *Perilaku Dalam Organisasi*. Terjemahan Agus Darma. Jakarta.
- _____. Jacinta. 2002 : 79. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2000 : 12. *Manajemen Personalia dan SDM*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengertian Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, 2002 : 11. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- _____. 2002 : 45. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- _____. 2005 : 9. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Erlangga. Jakarta.
- Mardiana, 2007 : 2. *Studi Empritis Stressor Terhadap Kinerja*. Jurnal Siasat Bisnis (JSB). V oi. II, No.6.
- Mink, Raharjo. 2005 : 91. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Mulyadi, 2001 : 416. *Sistem Akuntansi*. Penerbit Selemba Empat. Jakarta.
- Munandar, Ashar Sunyoto, 2001 :45-47. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Universitas Indonesia. Jakarta.
- Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Rajawali pers. Jakarta.
- Rafika Chandra, 2011. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Costomere Service PT. Koko Jaya Motor Makassar*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar. Tidak dipublikasikan.
- Robbins, Stephen. 2006 : 260. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Salemba Medika. Jakarta.
- _____, Kristiana. 2006 : 341. *Perilaku Organisasi*. Erlangga. Jakarta.



Volume: 05
Nomor : 03
Bulan : September
Tahun : 2019

<http://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/AKSARA/index>

- Rivai, Veihzal, 2009 : 1. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- _____. 2004 : 309. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Riyani Tahir, 2007. *Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Guru Sekolah Luar Biasa Pembina Tingkat Provinsi Sulawesi Selatan*. Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar. Tidak dipublikasikan.
- Sasono. 2004 : 5. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Siagian, P Sondang. 2000 : 301. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora. 2003 : 45. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- _____. 2000. *Peranan Staf Dalam Manajemen*. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2000. *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. CV Alfabeta. Bandung.
- Tommy Meilitza, 2009. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ATC Makassar Air Traffic Service Center PT. Angkasan Pura I (Persero)*. Tesis Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar. Tidak dipublikasikan.
- Umar, Husein. 2000. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Raja Grafindo. Jakarta.
- Widodo, Suparno Eko. 2006. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- _____, Bohlander dan Snell 2015 : 4. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perusahaan*. Erlangga. Bandung.



Volume: 05
Nomor : 03
Bulan : September
Tahun : 2019

<http://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/AKSARA/index>