

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(KASUS BAGIAN PRODUKSI PADA PT. SARI LEMBAH SUBUR
KECAMATAN GANDUANG KABUPATEN PELALAWAN)**

Oleh

Martua Manullang

Counselor : DR. H. Seno Andri, MM, M.Si

(CP : 0852 65224240)

**Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau
Kampus Bina Widya Jl. H. R. Soebrantas Km. 12,5 Simpang Baru
Pekanbaru 28293**

Abstract: problem in this research was not to achieve the realization of production in the last 4 years, the number of employees of the production are absent due to illness as well as high employee turnover akngka. As for the purpose of the research is to find out and analyze the stress of work and the performance of the production section and the employee knowing the effect of work stress on performance of employees part production at PT. Cider fertile valley Ganduang Pelalawan District. Data collection through the kusioner of 78 employees part production. Results of the study to stress employee part production has not been so good or has a fairly high level of stress in the work. For the performance of the production employees judged already, but there is still a shortage-keurangan-especially in terms of the work which is not good. Results of the analysis with SPSS programme, obtained the results that the free variables that work stress (X) have a very strong relationship to Employee Performance is variable (Y)

Keywords: job stress, employee performance, PT Sari fertile valley Ganduang Pelalawan District

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang

Dengan semakin pesatnya ilmu dan teknologi serta datangnya era bebas sekarang ini di dunia bisnis semakin dipengaruhi dengan persaingan yang cukup ketat dan banyak menimbulkan berbagai macam persoalan, salah satu persoalan yang dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana caranya meningkatkan kinerja yang baik dan memenuhi standar. Salah satu faktor yang tak boleh dilupakan oleh perusahaan adalah faktor Sumber Daya Manusia (SDM). SDM didalam perusahaan merupakan sesuatu yang esensial untuk menjalankan roda perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pada umumnya kehidupan di dalam perusahaan apapun bentuk dan sifatnya baik yang bergerak di bidang perdagangan maupun yang bergerak di bidang jasa, akan selalu berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien.

SDM merupakan sumber daya yang paling strategis dan penting diantara sumberdaya sumberdaya lainnya. Bagaimanapun melimpahnya sumber daya tanpa didukung sumber daya manusia yang berkualitas, akan mengganggu kelangsungan perusahaan. SDM yang berkualitas bisa dilihat dari hasil kerjanya. Dalam kerangka profesionalisme kinerja yang baik adalah sebagaimana seseorang karyawan mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan, misalnya bagaimana mengelola SDM agar mengarah pada hasil kerja yang baik. Kinerja manusia bisa menjadi pusat persoalan bagi perusahaan ketika potensi mereka tidak dikembangkan secara optimal. Sebaliknya manusia bisa menjadi pusat keberhasilan bagi perusahaan manakala potensi mereka dikembangkan secara optimal. Mengingat keberadaan manusia dalam perusahaan sangat penting, maka setiap perusahaan banyak berlomba-lomba memberdayakan potensi karyawannya. Guna mencapai tingginya kinerja. Kinerja yang dicapai karyawan pada akhirnya akan memberikan kontribusi terhadap kinerja perusahaan.

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan perekonomian di Indonesia yang belum stabil akibat badai krisis yang berkepanjangan juga sangat potensial menimbulkan tekanan.

Tekanan yang timbul dan berlangsung terus menerus berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan angkatan kerja pada khususnya disebut stres. Stres merupakan hasil reaksi emosi dan fisik akibat kegagalan individu beradaptasi pada lingkungan. Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan merusak, seperti dijelaskan pada "hukum Yerkes Podson (1904) yang menyatakan hubungan antara stress dengan kinerja seperti huruf U terbalik" (Mas'ud, 2002:20). Selain stres kerja, Perusahaan harus memiliki kinerja. Kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan sebaliknya, bila kinerja turun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja.

PT. Sari Lembah Subur sebagai salah satu perusahaan Sawit yang memiliki dua pabrik pengolahan kelapa sawit, dituntut untuk meningkatkan hasil produksi semaksimal mungkin, karena selain sumber daya manusianya yang harus memiliki kemampuan yang potensial yang tak kalah penting adalah bagaimana perusahaan ini terus bisa bertahan dan menghasilkan produksi yang tinggi. Pada penelitian ini, penulis fokus pada karyawan bagian produksi, karena bagian produksi adalah bagian yang menjalankan roda perusahaan. Jika produksi terhambat atau tidak jalan, maka roda perusahaan pun juga tidak akan jalan.

Namun, selama 4 tahun terakhir realisasi produksi tidak tercapai sesuai dengan target yang diharapkan, padahal selama produksi standar masa kerja ataupun hari kerja selama empat tahun terakhir adalah 299 hari. Adapun standar penetapan target produksi, perusahaan mengacu pada hasil panen produksi.

Selain itu, cukup banyak karyawan yang tidak hadir untuk melaksanakan pekerjaan dikarenakan karyawan sering sakit dan tingginyatingkat perputaran karyawan yang keluar masuk perusahaan.

Berawal dari latar belakang diatas, maka penulis bermaksud melakukan penelitian mengenai stres kerja yang tertuang dalam bentuk penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan mengambil judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Produksi Pada PT. Sari Lembah Subur Kecamatan Ganduang Kabupaten Pelalawan)”.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka yang menjadi rumusan masalah adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimanakah tingkat stress kerja karyawan bagian produksi pada PT. Sari Lembah Subur Kab. Pelalawan ?
- b. Bagaimanakah kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Sari Lembah Subur Kab. Pelalawan
- c. Bagaimanakah pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Subur Kab. Pelalawan ?

3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis stres kerja karyawan bagian produksi pada PT. Sari Lembah Subur Kec. Ganduang Kab.Pelalawan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Sari Lembah Subur Kec. Ganduang Kab.Pelalawan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada PT. Sari Lembah Subur Kec. Ganduang Kab. Pelalawan.

4. Konsep Teori

a. Stres Kerja

Sumber-sumber potensi stres menurut Davis dan Newstorm (2008;198) yaitu :

- 1). Beban Kerja yang berlebihan, banyaknya tugas dapat menjadi sumber stress bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahlian karyawan
- 2). Tekanan atau desakan waktu, atasan seringkali memberikan tugas sesuai dengan target dengan waktu yang terbatas. Akibatnya, karyawan dikejar waktu untuk menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditetapkan atasan.
- 3). Kualitas supervisi yang jelek, seorang karyawan dalam menjalankan tugas sehari-harinya dibawah bimbingan

sekaligus mempertanggungjawabkan kepada supervisor. Jika supervisor pandai (cakap) dan menguasai tugas bawahan, ia akan membimbing dan memberi pengarahan atau instruksi secara baik dan benar.

- 4). Iklim politis, iklim politis yang tidak aman dapat mempengaruhi semangat kerja
- 5). Wewenang untuk melaksanakan tanggungjawab, atasan sering memberikan tugas kepada bawahannya tanpa diikuti kewenangan yang memadai. Sehingga, jika harus mengambil keputusan harus berkonsultasi, kadang menyerahkan sepenuhnya pada atasan.
- 6). Konflik dan ketaksaan peran, pada situasi seperti ini, orang memiliki harapan yang berbeda akan kegiatan seorang karyawan pada suatu pekerjaan akibat adanya konflik dan ketidakjelasan peran dalam organisasi, sehingga karyawan tidak tahu apa yang harus dia lakukan dan tidak dapat memenuhi semua harapan.
- 7). Perbedaan antara nilai perusahaan dan karyawan. Artinya, perbedaan ini mencaik-cabik karyawan dengan tekanan mental pada waktu suatu upaya dilakukan untuk memenuhi kebutuhan nilai perusahaan dan karyawan. Karyawan yang berorientasi pada prestasi

juga dapat menimbulkan dorongan stres dengan menetapkan nilai dan tujuan mereka sendiri yang jauh melebihi apa yang sanggup mereka kerjakan dalam pekerjaan.

- 8). Perubahan Tipe , khususnya jika penting dan tidak lazim. Misalnya perubahan organisasi, perubahan peraturan atau kebijakan organisasi.

Frustrasi, suatu akibat dari motivasi (dorongan) yang terhambat yang mencegah seseorang mencapai tujuan yang diinginkan sehingga berpengaruh terhadap pola kerja.

b. Kinerja

Nawawi (2006;161) menyusun model evaluasi kinerja dalam melaksanakan pekerjaan dilingkungan sebuah organisasi mencakup lima unsur yang meliputi :

- 1). Hasil kerja

Evaluasi kinerja karyawan berdasarkan hasil kerja berhubungan dengan penyelesaian pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan. Pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan dapat saja melampaui target dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan atasan, selalu tuntas dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, atau sebagian besar tuntas dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, hanya sebagian kecil tuntas dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dan tidak pernah tuntas dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

- 2). Disiplin kerja

Peraturan disiplin dalam bekerja berhubungan dengan kehadiran, dimana mencakup kepada

kehadiran karyawan di kantor/di tempat kerja, mulai bekerja tepat pada waktunya, berhenti bekerja pada waktunya dan absensi (Nawawi, 2006;155).

3). Penguasaan tugas

Penguasaan tugas berhubungan dengan penguasaan karyawan terhadap tugas pokok dalam bekerja dan mampu untuk menyelesaikan masalah, mampu untuk bekerja tanpa menunggu perintah, tidak memerlukan bimbingan dan tidak ketergantungan dalam melaksanakan tugas dan cepat memahami petunjuk kerja.

4). Kerjasama

Kerjasama dalam bekerja berhubungan dengan kemampuan untuk bekerjasama dalam tim dan memiliki kemampuan adaptasi yang baik. Selain itu bersedia membantu rekan sekerja, melanjutkan informasi/pesan secara tepat, lengkap dan cepat, dapat menerima pendapat dan ide orang lain dan dapat mengkoordinasikan tugas dengan rekan sekerja dan menyesuaikan dengan perubahan yang ada (Nawawi, 2006;154)

5). Loyalitas

Loyalitas berhubungan dengan sikap selalu mengutamakan kepentingan organisasi/perusahaan. Selain itu selalu siap untuk melaksanakan tugas tambahan dan melakukan tugas dengan penuh perhatian.

5. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

“Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Sari Lembah Subur Kecamatan Ganduang Kabupaten Pelalawan”

6. Operasional Variabel

Agar penulisan penelitian ini lebih terarah maka perlu ditentukan variabel-variabel yang akan diteliti, dalam hal ini ada dua variabel yaitu:

a. Variabel *Independent* (X)

Variabel bebas atau variabel *Independent* (X), yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain atau yang diselidiki pengaruhnya adapun yang menjadi variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah Stres Kerja. Stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan), atau lingkungan, dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol.

b. Variabel *Dependent* (Y)

Variabel terikat atau variabel *dependent* (Y) Yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain, dalam kaitannya dengan masalah yang akan diteliti, maka yang menjadi variabel *dependent* (Y) adalah kinerja karyawan.

7. Teknik Pengukuran

Skala yang digunakan adalah skala ordinal dengan tujuan untuk memberikan informasi berupa nilai pada jawaban.. Variabel-variabel tersebut diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner berskala ordinal yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala

likert. Skor yang diberikan adalah sebagai berikut :

- Sangat Baik (SB) :
diberikan skor 5
- Baik (B) :
diberikan skor 4
- Cukup Baik (KB) :
diberikan skor 3
- Tidak Baik (TB) :
diberikan skor 2
- Sangat Tidak Baik (STB) :
diberikan skor 1

B. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dalam penulisan ini dilakukan di PT. Sari Lembah Subur yang berlokasi di Kec. Ganduang Kab. Pelalawan. Alasan penulis memilih lokasi ini adalah karena PT. Sari Lembah Subur merupakan sebuah perusahaan yang cukup besar yang berdiri Kabupaten Pelalawan. Selain itu, dalam beberapa tahun terakhir tidak tercapainya target produksi yang telah ditetapkan.

2. Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pabrik bagian produksi pada PT. Sari Lembah Subur Kec. Ganduang Kab. Pelalawan yang berjumlah 346 orang.

Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus Slovin (Umar, 2003:146) dan didapatkan sampel sebanyak 78 responden.

Teknik sampling yang digunakan *Non-probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan dengan cara

sampling aksidental (Riduwan, 2009:62) yaitu penentuan sampel berdasarkan faktor spontanitas, artinya siapa saja yang secara tidak sengaja bertemu dengan peneliti dan sesuai dengan karakteristik (ciri-cirinya), maka orang tersebut dapat dipergunakan sebagai sampel (responden).

3. Jenis dan Sumber Data

Data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari perusahaan yang menjadi objek penelitian yang belum diolah dan disusun, yaitu berupa data berupa hasil penyebaran kuisioner dengan responden yang menjadi objek penelitian seperti identitas responden, .
- b. Data sekunder, yaitu data yang langsung diperoleh dari perusahaan berupa data jumlah karyawan, jumlah produksi, sejarah singkat perusahaan, serta profil perusahaan serta struktur organisasi.

4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara opbservasi dan kuisioner.

5. Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah dengan metode deskriptif. Untuk melihat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Sari Lembah Subur Kec. Ganduang Kab. Pelalawan digunakan analisis statistik dan pengolahan datanya digunakan

program SPSS yaitu dengan analisis regresi linier sederhana. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis yang diperlukan untuk mengetahui sejauhmana hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak dengan uji t.

C. Stres Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sari

Lembah Subur Kecamatan Ganduang Kabupaten Pelalawan

Berikut dapat dilihat rekapitulasi tanggapan responden terhadap stres kerja karyawan bagian produksi di PT. Sari Lembah Subur Kecamatan Ganduang Kabupaten Pelalawan.

Tabel 1
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Terhadap Stres Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Sari Lembah Subur Kecamatan Ganduang Kabupaten Pelalawan

No	Indikator	Skor	Kriteria Penilaian
1	Beban kerja yang berlebihan	527	Cukup Baik
2	Tekanan atau desakan waktu	421	Cukup Baik
3	Kualitas Supervisi	567	Baik
4	Iklim politis	449	Cukup Baik
5	Wewenang untuk melaksanakan tanggungjawab	439	Cukup Baik
6	Konflik dan ketaksaan peran	421	Cukup Baik
7	Perbedaan antara nilai organisasi dan karyawan	476	Cukup Baik
8	Perubahan Tipe	616	Baik
9	Frustasi	525	Cukup Baik
	Jumlah	4441	Cukup Baik

Sumber : Data Olahan, 2014

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat rekapitulasi tanggapan responden terhadap stres kerja karyawan bagian produksi di PT. Sari Lembah Subur Kecamatan Ganduang Kabupaten Pelalawan, dimana hasilnya dinilai cukup baik atau dengan kata lain belum begitu baik. Hal ini menunjukkan kalau karyawan bagian produksi memiliki tingkat stres yang cukup tinggi dalam bekerja. Masih banyak hal-hal yang dapat menimbulkan stres karyawan dalam bekerja, seperti adanya beban kerja yang tidak sesuai dengan fisik

karyawan, adanya tekanan dalam desakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, tidak baiknya kemampuan karyawan untuk mengatasi konflik, tidak mampunya karyawan mengambil keputusan dalam bekerja karena tidak jelasnya wewenang yang diberikan kepada mereka, iklim politis yang tidak aman karena adanya tuntutan buruh didaerah-daerah lain yang meeka juga dituntut untuk melakukan yang sama terhadap perusahaan dan belum mampunya karyawan untuk

memenuhi tujuan perusahaan secara maksimal.

D. Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sari Lembah Subur Kecamatan Ganduang Kabupaten Pelalawan

Berikut dapat dilihat rekapitulasi tanggapan responden terhadap stres kerja karyawan bagian produksi di PT. Sari Lembah Subur Kecamatan Ganduang Kabupaten Pelalawan..

Tabel 2
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Sari Lembah Subur Kecamatan Ganduang Kabupaten Pelalawan

No	Indikator	Skor	Kriteria Penilaian
1	Hasil Kerja	398	Tidak Baik
2	Disiplin Kerja	639	Baik
3	Penguasaan Tugas	494	Cukup Baik
4	Kerjasama	540	Baik
5	Loyalitas	627	Baik
	Jumlah	2698	Baik

Sumber : Data Olahan, 2014

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Sari Lembah Subur Kecamatan Ganduang Kabupaten Pelalawan, dimana secara keseluruhan kinerja karyawan dinilai sudah baik. Namun begitu masih banyak kekurangan-kekurangan, terutama dalam hal hasil kerja yang tidak baik, karena tidak tercapainya target serta hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Selain itu, belum

baiknya kemampuan karyawan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam bekerja. Karyawan juga tidak terbuka terhadap saran dan masukan dari rekan kerjanya menyangkut permasalahan yang dihadapi.

E. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Produksi Pada PT. Sari Lembah Subur Kecamatan Ganduang Kabupaten Pelalawan)

1. Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS didapatkan nilai R sebesar 0,899, dimana artinya variabel bebas yaitu Stres Kerja (X) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Selain itu, dari tabel didapatkan juga nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,809, yang artinya bahwa variabel bebas yaitu Stres Kerja (X) tersebut memberikan sumbangan sebesar 80,9% terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 19,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Uji t

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan nilai t hitung sebesar 17,621 dengan nilai signifikansi 0,000. Untuk nilai t tabel didapatkan dari tabel statistik pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n - 2 = 78 - 2 = 1,665$. Jika dibandingkan antara t tabel dengan t hitung maka didapatkan hasil t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu : $17,621 > 1,665$.

Besarnya nilai t hitung daripada t tabel, artinya bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berarti juga bahwa H_0 ditolak H_a diterima sehingga hipotesis "*Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Sari Lembah Subur Kecamatan Ganduang Kabupaten Pelalawan*" dapat diterima.

Berdasarkan tabel di atas, juga didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana : Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien

X = Stres

Kerja

Maka : $Y = 8,239 + 0,463 X$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut menunjukkan koefisien regresi yang diperoleh hasilnya positif, yang artinya apabila variabel bebas yaitu stres kerja dapat dikelola dengan baik atau diminimalisir maka akan menimbulkan peningkatan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Sari Lembah Subur Kecamatan Ganduang Kabupaten Pelalawan.

F. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

- Stres kerja karyawan bagian produksi di PT. Sari Lembah Subur Kecamatan Ganduang Kabupaten Pelalawan, dimana hasilnya dinilai cukup baik atau dengan kata lain belum begitu baik. Hal ini menunjukkan kalau karyawan bagian produksi memiliki tingkat stres yang cukup tinggi dalam bekerja. Masih banyak hal-hal yang dapat menimbulkan stres karyawan dalam bekerja, seperti adanya beban kerja yang tidak sesuai dengan fisik karyawan, adanya tekanan dalam desakan waktu untuk

- menyelesaikan pekerjaan, tidak baiknya kemampuan karyawan untuk mengatasi konflik, tidak mempunya karyawan mengambil keputusan dalam bekerja karena tidak jelasnya wewenang yang diberikan kepada mereka, iklim politik yang tidak aman karena adanya tuntutan buruh didaerah-daerah lain yang meeka juga dituntut untuk melakukan yang sama terhadap perusahaan dan belum mempunya karyawan untuk memenuhi tujuan perusahaan secara maksimal.
- b. Kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Sari Lembah Subur Kecamatan Ganduang Kabupaten Pelalawan, dimana secara keseluruhan kinerja karyawan dinilai sudah baik. Namun begitu masih banyak kekurangan-kekurangan, terutama dalam hal hasil kerja yang tidak baik, karena tidak tercapainya target serta hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Selain itu, belum baiknya kemampuan karyawan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam bekerja. Karyawan juga tidak terbuka terhadap saran dan masukan dari rekan kerjanya menyangkut permasalahan yang dihadapi.
 - c. Hasil analisis dengan program SPSS, didapatkan hasil bahwa variabel bebas yaitu Stres Kerja (X) mempunyai hubungan yang

sangat kuat terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Stres kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila stres kerja dapat dikelola dengan baik atau diminimalisir maka akan menimbulkan peningkatan terhadap kinerja karyawan.

2. Saran

Berikut saran yang dapat penulis berikan :

- a. Sebaiknya pihak perusahaan dapat mempertimbangkan kondisi fisik karyawan dalam bekerja, karena imbasnya juga kepada perusahaan. Seringnya karyawan tidak masuk kerja akibat sakit akibat pekerjaan yang terlalu berat. Selain itu, sebaiknya karyawan diberikan wewenang yang jelas dalam bekerja agar dapat mengambil keputusan sendiri, yang nantinya juga akan dapat melatih karyawan untuk dapat menyelesaikan konflik yang ada dan akan semakin meningkatkan kerjasama diantara sesama karyawan.
- b. Agar target produksi dapat tercapai dan kinerja karyawan dapat meningkat lagi, sebaiknya pihak perusahaan memberikan kompensasi bagi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Davis, Keith dan Newstorm, John,
Perilaku Dalam Organisasi,

- Edisi 7, Erlangga, Jakarta, 2008.
- Dessler, Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2. Alih Bahasa Paramita Rahayu*. PT. Manca Jaya Cemerlang, Jakarta, 2008.
- Fathoni, Abdurrahman, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta, 2006.
- Handoko, T Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta, 2004.
- Hasibuan, Malayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Akasara, Jakarta, 2007.
- Isyandi, B, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*, Unri Press, Pekanbaru, 2004.
- Kristiadi, J.B., *Dimensi Praktis Manajemen Pembangunan Di Indonesia*, STIA LAN Press, Jakarta, 1997.
- Mangkunegara, Prabu Anwar, *Evaluasi Kinerja SDM*, CV. Remaja Karya, Bandung, 2005
- Nawawi, Hadari, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2006
- Prawirosentono, S., *Kebijakan Kinerja Karyawan, Edisi Pertama*, BPFE, Yogyakarta, 1999.
- Priyatno, Duwi, *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Andi, Yogyakarta, 2009.
- Ranupandoyo, Heidjrachman dan Husnan, Suad, *Manajemen Personalia*. BPFE, Yogyakarta, 1992.
- Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Alfabeta, Bandung, 2009.
- Rivai, Veitzhal, *Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Dedi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. (Edisi 3), Raja Grafindo, Jakarta, 2010
- Robbins, Stephen.P. dan Judge,A Timothy, *Perilaku Organisasi*. (Edisi 12). Salemba Empat, Jakarta, 2008.
- Robert, L Mathis, dan Jackson, John H, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta, 2001.
- Ruky, Achmad S, *Sistem Manajemen Kinerja*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2003.
- Samsudin, Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung, 2006.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta, 2002.
- Siagian, SP., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2000.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung, 1998.
- _____, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung, 2003.
- _____, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedelapan. Bandung: Alfabeta, 2008.
- Sunoyoto, Danang, *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Media Pressindo, Yogyakarta, 2009.

- Umar, Husein, *Metode Riset Bisnis*.
Gramedia. Jakarta, 2002
- Umar, Husein, *Riset Sumber Daya
Manusia dalam Organisasi*,
PT. Gramedia Pustaka Utama,
Jakarta, 1998.
- Undang-Undang No. 43 Tahun 1999
Tentang Pegawai Negeri Sipil
- Winardi, *Organisasi Dan
Kepegawaian Dalam
Manajemen*, Bandung, 2002.
- Zulkifli, *Pengantar Studi Ilmu
Administrasi dan Manajemen*,
UIR Press, Pekanbaru, 2005.