

JOB STRESS  
- PERFORMANCE STANDARDS

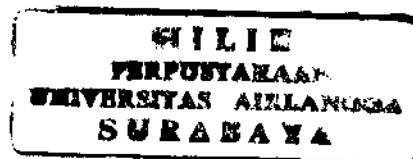
**ANALISIS PENGARUH FAKTOR STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SEKOLAH  
TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA  
DI SURABAYA**

**SKRIPSI**

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN  
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI  
JURUSAN MANAJEMEN**



B 22/06  
Bud  
a



Oleh

**ANINDHYTA BUDIARTI**  
No. Pokok : 049912671

**KEPADA  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2005**

**SKRIPSI**

**ANALISIS PENGARUH FAKTOR STRES KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI  
INDONESIA "STIESIA" SURABAYA**

**DIAJUKAN OLEH**

**ANINDHYTA BUDIARTI**

**No. Pokok : 049912671E**

**TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH  
DOSEN PEMBIMBING,**



**Dra. Ec. Hj. NURTJAHJA MOEGNI, M.Si**

**TANGGAL .....**

*23/9 2005*

**KETUA PROGRAM STUDI,**



**Prof. DR. H. AMIRUDDIN UMAR, SE.**

**TANGGAL.....**

*4 OKT 2005*

## ABSTRAKSI

Dalam kehidupan modern yang semakin kompleks, manusia akan selalu cenderung stres kerja pada karyawan. Karena sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting bagi kelangsungan hidup sebuah organisasi maka masalah stres kerja perlu mendapatkan perhatian yang cukup serius dari pihak organisasi tersebut. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Dan hasilnya pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka, Rivai (2004 : 516).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah sumber stres kerja yang berasal dari pekerjaan, peran, struktur dan iklim organisasi, kemajuan karir, luar organisasi, dan hubungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan STIESIA di Surabaya. Selain itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dari keenam faktor-faktor penyebab stres tersebut, manakah yang menunjukkan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan STIESIA Surabaya.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang berasal dari jawaban responden. Populasi dan sampelnya adalah seluruh karyawan STIESIA Surabaya. Prosedur pengumpulan datanya adalah survey pendahuluan, studi kepustakaan, dan survei lapangan yang terdiri dari kuesioner, interview dan dokumentasi. Teknik analisis datanya menggunakan persamaan regresi linier berganda, korelasi dan determinasi serta uji F dan uji t.

Dari hasil persamaan regresi linier berganda, diperoleh persamaan sebagai berikut :  $Y = 6,223 - 0,099.X_1 - 0,135.X_2 - 0,170.X_3 - 0,146.X_4 - 0,147.X_5 - 0,160.X_6$ .

Berdasarkan hasil Uji F, nilai F hitung adalah sebesar  $34,408 > 2,1915$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya variabel stres kerja dari pekerjaan ( $X_1$ ), stres kerja dari konflik peran ( $X_2$ ), stres kerja dari iklim organisasi ( $X_3$ ), stres dari kemajuan karir ( $X_4$ ), stres kerja dari luar organisasi ( $X_5$ ) dan stres kerja dari hubungan kerja ( $X_6$ ) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel stres kerja dari pekerjaan ( $X_1$ ), stres kerja dari konflik peran ( $X_2$ ), stres kerja dari iklim organisasi ( $X_3$ ), stres dari kemajuan karir ( $X_4$ ), stres kerja dari luar organisasi ( $X_5$ ) dan stres kerja dari hubungan kerja ( $X_6$ ) secara parsial memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi parsial diketahui bahwa variabel stres kerja dari iklim organisasi ( $X_3$ ) memiliki nilai koefisien determinasi parsial tertinggi dibandingkan variabel bebas yang lain sehingga dinyatakan sebagai variabel bebas yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).