

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Finance Administration Department PT Indomarco Prismatama Cabang Pekanbaru

Rides Sujatmiko^{1*}, Ahmad Noer Trimah Putra¹

¹Institut Teknologi dan Bisnis Master, Pekanbaru

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Departemen Administrasi Keuangan PT. Indomarco Prismatama cabang Pekanbaru, karyawan yang diteliti sebanyak 41 orang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Administrasi Keuangan PT. Indomarco Prismatama cabang Pekanbaru dengan hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung sebesar $7,257 > t$ tabel $(2,022)$ dengan sig sebesar $0,000 < sig$ $0,05$ yang artinya variabel Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja sedangkan perhitungan Koefisien Determinasi (R^2) diketahui nilai R Square sebesar $0,575$. Hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh sebesar $57,5\%$ terhadap Kinerja sedangkan sisanya sebesar $42,5\%$ dipengaruhi oleh variabel lain. Kesimpulan dari penelitian ini adalah variabel Stres Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja pada Departemen Administrasi Keuangan PT. Indomarco Prismatama cabang Pekanbaru dan perusahaan diharapkan dapat memperhatikan Stres Kerja pada karyawan agar Prestasi Kerja karyawan meningkat sehingga karyawan akan loyal terhadap perusahaan.

ARTIKEL HISTORI

Accepted 30 Oktober 2022

KATA KUNCI

Stres kerja dan Prestasi Kerja

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah aset paling penting bagi organisasi, dimana pada hakikatnya berfungsi sebagai penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu pengelolaan yang memiliki peranan penting dalam suatu perusahaan selain Manajemen aset serta Manajemen finansial. Perusahaan dituntut untuk mengetahui bagaimana peran manusia sebagai sumber yang mempunyai energi atau daya dalam membangun organisasi. Banyak perusahaan/organisasi yang mengeluarkan dananya untuk berinvestasi dalam pengembangan sumber daya manusia. Hal ini bersifat wajar bagi perusahaan/organisasi karena manusia sebagai pegawai merupakan salah satu sumber daya organisasi yang kerap ditunjuk sebagai faktor utama jika terjadi kegagalan pencapaian organisasi tersebut.

Suatu organisasi dalam melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya Manajemen yang baik terutama sumber daya manusia. Dewasa ini dengan era globalisasi dan pertumbuhan ekonomi dunia membuat pekerjaan seakan-akan tidak pernah lelah untuk menuntut para karyawannya agar terus bekerja dengan baik dan benar. Hal ini menjadi kontribusi terbesar pada stres kerja berputar di sekitar perubahan mendasar yang terjadi di banyak organisasi atau perusahaan. Akibat semakin ketatnya persaingan, para karyawan

diminta untuk menghasilkan pekerjaan dengan kualitas lebih baik dan kuantitas lebih besar dalam waktu yang lebih singkat dan sumber daya yang lebih sedikit.

* CORRESPONDING AUTHOR. Email: rides@gmail.com

Di sisi yang lain perusahaan tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya manusia, karena faktor tenaga kerja manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Setiap manusia mempunyai watak dan perilaku yang berbeda, di sebabkan karena beberapa hal, misalnya latar belakang pendidikan, keterampilan, watak dasar maupun faktor- faktor lainnya dari tenaga kerja itu sendiri.

Keberagaman perilaku tersebut akan mempengaruhi jalannya kegiatan perusahaan, yang bukan saja berdampak pada hasil yang akan dicapai perusahaan, tetapi juga bagi masyarakat yang menikmati hasil produksi tersebut. Suatu perusahaan bagaimanapun majunya teknologi yang dimiliki tanpa ditunjang dengan dan oleh tenaga kerja yang cakap maka kemungkinan besar sasaran dari perusahaan tidak akan tercapai.

Sasongko, Zaika dan Suharyanto (2017) menyebutkan bahwa faktor internal pegawai (sikap, keterampilan, dan pengetahuan) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa hal yang paling berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi berasal dari suasana dan kondisi pegawai. Sehebat apapun pegawai bekerja, mereka tidak akan fokus dalam pekerjaannya karena adanya permasalahan dalam kondisi fisiologis maupun psikologisnya.

Faktor psikologis adalah faktor yang berasal dari dalam individu karyawan terkait dengan kondisi kejiwaan dan mental karyawan yang dapat mempengaruhi kuantitas dan kualitas perolehan kinerja karyawan. Faktor psikologis harus diamati oleh pimpinan sehingga dapat memberikan informasi untuk memecahkan perilaku dan masalah kinerja karyawan. Faktor psikologis terdiri dari persepsi, sikap, nilai, kepuasan kerja serta kepribadian.

Hal tersebut akan berdampak langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi, baik tujuan masing-masing departemen maupun tujuan global. International Labor Organization (ILO) memperkirakan pembiayaan perusahaan karena stres kerja lebih dari 200 juta dolar per tahun. Stres kerja di Indonesia menjadi masalah serius yang mengakibatkan angka gangguan mental emosional sebesar 9,8% dan sebesar 35% stres akibat kerja berakibat fatal (Trisnasari dan Wicaksono, 2021). Data tersebut memperlihatkan bahwa stres kerja menjadi permasalahan serius serta tidak dapat diabaikan oleh organisasi. Organisasi harus memiliki cara dalam mengatasi stres kerja pegawai yang timbul dalam pekerjaan maupun lingkungan kerja pegawai.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja Karyawan pada periode yang ditentukan dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar, sasaran/target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Dalam KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) prestasi merupakan hasil yang dicapai dari apa yang telah dikerjakan. Pencapaian prestasi kerja karyawan yang tinggi dapat menguntungkan produktivitas perusahaan untuk berkembang pesat dan menguntungkan pula bagi karyawan akan kemungkinan gaji atau jabatan naik (Barza & Setiawan, 2021; Rahmat et al., 2018; Yolanda, 2021).

Tabel 1 Daftar Jumlah Karyawan Departemen FAD PT. Indomarco Primatama Pekanbaru tahun 2021

No	Departemen	Jumlah
1.	Manager	1
2.	Supervisor	4
3.	Kasir Uang / Teller	14
4.	Kasir Suplier	8
5.	Admin	8
6.	Task Force	6
Jumlah		41

Sumber: PT Indomarco Primatama Pekanbaru, 2021

Berdasarkan tabel 1 di atas, menunjukkan jumlah tenaga kerja pada departemen Finance Administration Department (FAD) / PT. Indomarco Primatama Cabang Pekanbaru sebanyak 41 orang tenaga kerja, diantaranya 1 Manager, kemudian supervisor sebanyak 4 orang, Kasir Sales berjumlah 14 orang, lalu Kasir Suplier sebanyak 8 orang, Admin sebanyak 8 orang, dan tim Task Force sebanyak 6 orang.

Prestasi kerja menjadi faktor penentu tercapainya tujuan suatu perusahaan. Dengan prestasi karyawan yang tinggi diharapkan akan mampu mencapai tujuan secara efektif. Dukungan terhadap prestasi kerja yang baik dari pihak Finance Departement Administration akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk berperan aktif bagi tujuan dan keberhasilan setiap program yang di jalankan.

Prestasi merupakan kebutuhan guna memperoleh nilai di bidang pekerjaan yang dipegang. Individu yang memiliki keinginan mencapai prestasi sebagai sebuah kebutuhan (need) dapat mendorong seseorang untuk mencapai sasaran.

Tabel 2 Daftar Jumlah Karyawan Departemen FAD PT. Indomarco Primatama Pekanbaru 5 tahun terakhir

No	Tahun	Jumlah Karyawan
1	2017	32
2	2018	35
3	2019	37
4	2020	38
5	2021	41

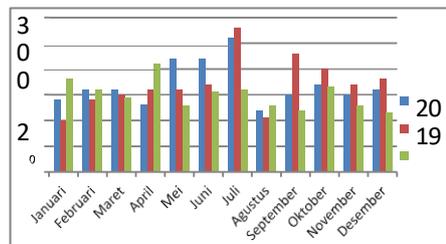
Sumber: PT Indomarco Primatama Pekanbaru, 2021

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui dari tahun 2017–2021 jumlah karyawan pada departemen Finance Administration Department (FAD) meningkat. Meningkatnya jumlah karyawan menandakan bahwa beban pada pekerjaan yang diberikan juga meningkat, dan secara tidak langsung dengan meningkatnya beban kerja menyebabkan karyawan mengalami stress dan tekanan dalam pekerjaannya, maka dari itu di berikan solusi penambahan karyawan.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari HRD (*Human Resources Departement*) PT. Indomarco Primatama pada tahun 2021, departemen Finance Administration Departmen

(Kasir Sales) tersebut mengalami permasalahan tentang kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari gambar grafik absensi karyawan selama 3 tahun terakhir yang mengalami penurunan akibat stres kerja yang dialami oleh karyawan akibat banyaknya tuntutan yang harus dipenuhi karyawan guna mencapai target pencapaian yang ditentukan perusahaan.

Gambar 1 Grafik Absensi Karyawan Departemen FAD (Kasir Sales) PT. Indomarco Prismatama Pekanbaru 3 tahun terakhir



Sumber: PT. Indomarco Prismatama 2021

Dari grafik diatas, dapat diketahui bahwa PT. Indomarco Prismatama memiliki catatan absensi karyawan yang semakin menurun selama tiga tahun terakhir. Absensi karyawan pada tahun 2019 sampai 2020 mengalami peningkatan sebesar 0,5% sedangkan pada tahun 2020 sampai 2021 mengalami penurunan sebesar 2,45%. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa PT. Indomarco Prismatama mengalami penurunan tingkat absensi karyawan. Berdasarkan penurunan absensi yang dialami karyawan tentunya karyawan tersebut mengalami penurunan kinerja dan juga prestasi yang dicapainya. Hal ini dapat diketahui dari tabel pencapaian target karyawan selama 5 tahun terakhir.

Tabel 3 Daftar Pelaksanaan Target dan Realisasi Karyawan Departemen FAD PT. Indomarco Prismatama Pekanbaru 5 tahun terakhir

Tahun	Target Sales Per Hari	Target Uang Per Hari	Pencapaian Sales Per Hari	Pencapaian Uang Per Hari
2017	35	Rp.1.000.000.000,00	31	Rp.9.00.000.000,00
2018	40	Rp.1.200.000.000,00	33	Rp.1.100.000.000,00
2019	45	Rp.1.400.000.000,00	40	Rp.1.200.000.000,00
2020	50	Rp.1.700.000.000,00	46	Rp.1.500.000.000,00
2021	60	Rp 2.000.000.000,00	54	Rp 1.700.000.000,00

Sumber: PT. Indomarco Prismatama 2021

Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan bahwa hasil pelaksanaan target karyawan PT. Indomarco Prismatama pada tahun 2017 sampai 2021 belum mencapai target. Hal ini dapat dilihat dari realisasi yang belum mencapai target merupakan permasalahan bagi profit perusahaan. Kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja karyawan yang belum sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan sehingga belum memenuhi pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kata lain kinerjanya belum optimal karena karyawan menganggap target yang di berikan berlebihan dan adanya tekanan dari berbagai pihak dimana tekanan itu berasal dari lingkungan bekerja tempat individu itu berada. Tekanan yang dialami oleh karyawan dalam mencapai target itulah yang menyebabkan karyawan mengalami stres kerja.

Selanjutnya peneliti melakukan studi pendahuluan pada karyawan Finance Administration Department PT. Indomarco Prismatama cabang Pekanbaru. Dari hasil wawancara pada tanggal 18 September 2022 tersebut peneliti mendapatkan hasil bahwa dalam kesehariannya karyawan mengatakan bahwa koordinasi dan perencanaan terhadap tugas belum bisa berjalan dengan baik, dalam menyelesaikan pekerjaan pun karyawan diberikan tanggung jawab yang besar oleh perusahaan atas tugasnya masing-masing namun tidak diberikan kewenangan untuk mengambil keputusan pada pekerjaan karena setiap keputusan harus mendapatkan persetujuan dari atasan.

Selanjutnya peneliti melakukan studi pendahuluan kepada karyawan lainnya yang dilakukan pada tanggal 20 September 2022. Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan jika relasi yang terjadi antara sesama rekan kerja belum terjalin baik, seperti kurang adanya kebersamaan, kirangnya rasa tolong menolong ketika ada pekerjaan tambahan yang harus diselesaikan oleh rekan kerja lainnya. Berdasarkan informasi yang diperoleh bahwa karyawan lebih berfokus kepada pekerjaannya masing-masing. Selain itu persaingan antar karyawan pun untuk mencapai prestasi kerja lebih sering terjadi, hal ini dapat dilihat dari perilaku karyawan yang cenderung tidak ingin berbagi ilmu ketika ada karyawan lain yang tidak mengerti dalam menyelesaikan tugas yang sedang diterimanya. Hal ini menjadi pemicu kurang harmonisnya hubungan antara sesama rekan kerja.

Peneliti mendapatkan informasi dari sejumlah karyawan Finance Administration Department Indomarco Prismatama cabang Pekanbaru bahwa hubungan antara karyawan dengan atasan belum terjalin baik. Hal ini disebabkan karena kurangnya komunikasi atasan ke bawah, kemudian atasan kurang memberikan motivasi dan reward atas pencapaian yang telah dicapai karyawan, namun ketika karyawan melakukan kesalahan maka hal itu akan langsung menjadi sorotan oleh atasan.

Permasalahan yang terjadi terkait stres kerja tentu menjadi penyebab dalam pencapaian prestasi kerja karyawan. Tingkat stres yang tinggi dalam bekerja, dapat mempengaruhi capaian prestasi kerja karyawan. Perihal stres akibat lingkungan kerja, banyak hal yang menyebabkan terjadinya stres kerja tersebut. Diantaranya adalah faktor cuaca, kerja sama dengan rekan kerja, pergantian sistem, kondisi lapangan, hingga sikap dan perilaku orang yang dilayani.

2. Tinjauan Pustaka

Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu keadaan dimana tubuh atau jiwa mengalami sebuah perubahan disebabkan karena adanya suatu goncangan atau tekanan yang ada diluar kebiasaannya sehingga mengakibatkan gangguan baik secara fisik, perilaku dan terlebih psikologisnya (kejiwaan) (Garg & Dhar, 2014).

Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016:150), prestasi kerja merupakan tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Menurut Bernardin (2017:159) prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Badriyah (2018:136), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

3. Metode

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur, dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

Menurut Sugiyono (2019:16) metode penelitian kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yang konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini juga disebut metode discovery, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Jenis Data

a. **Data Primer**

Data Primer adalah data yang langsung diperoleh dari objek penelitian melalui penyebaran kuisioner langsung yang dilakukan kepada 41 karyawan Departemen Finance Administration Department/FAD (Kasir Sales) PT. Indomarco Prismatama Cabang Pekanbaru.

b. **Data Sekunder**

Data Sekunder yaitu data yang penulis peroleh dari sumber data yang ada kaitannya dengan penelitian ini berupa data yang sudah tersedia seperti data jumlah karyawan, struktur organisasi dan aktifitas perusahaan serta data lainnya dalam penelitian ini.

Menurut Arikunto (2014:173) populasi adalah keseluruhan objek penelitian sedangkan menurut Sugiyono (2013:180) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 41 karyawan Departemen Finance Administration Department PT. Indomarco Prismatama Cabang Pekanbaru.

Menurut Arikunto (2014:174) sampel adalah kegiatan atau wakil populasi yang diteliti, sedangkan menurut Sugiyono (2014:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Peneliti menentukan jumlah sampel dengan menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kurang dari 100.

Pengertian Sampel Jenuh Menurut Arikunto (2012:104) adalah, teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus, jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Pada penelitian ini yang akan dijadikan sampel adalah 41 karyawan Departemen Finance Administration Department PT. Indomarco Prismatama Cabang Pekanbaru.

4. Hasil dan Pembahasan

Berawal dari pemikiran unuk mempermudah penyediaan kebutuhan pokok sehari-hari karyawan, maka pada tahun 1988 didirikanlah sebuah gerai yang diberi nama indomaret. Sejalan pengembangan operasional toko, perusahaan tertarik untuk lebih mendalami dan memahami berbagai kebutuhan dan perilaku konsumen dalam berbelanja guna mengakomodasi tujuan tersebut, beberapa orang karyawan ditugaskan untuk mengamati dan meneliti perilaku belanja masyarakat kesimpulan yang didapat adalah bahwa masyarakat cenderung memilih belanja di gerai modern, maka terbit keinginan luhur untuk mengabdikan lebih jauh bagi nusa dan bangsa. Niat ini diwujudkan dengan mendirikan indomaret dengan badan hukum PT. Indomarco Prismaatama.

Dalam penelitian ini responden yang menjadi sampel penelitian adalah Karyawan Finance Administration Departement PT. Indomarco Prismaatama Cabang Pekanbaru berjumlah 41 responden. Deskripsi data responden dalam penelitian ini dapat dilihat dari jenis kelamin, usia, dan pendidikan.

Berdasarkan identifikasi menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4 Jenis Kelamin Responden

NO	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	19	46%
2.	Perempuan	22	54%
Jumlah		41	100

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa dari jumlah responden 41 orang identitas jenis kelamin responden laki-laki berjumlah 19 orang dengan persentase 46% sedangkan responden perempuan berjumlah 22 orang dengan persentase 54%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 22 orang dengan persentase 54%.

Berdasarkan identifikasi menurut usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5 Umur Responden

NO	Umur	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	17-20 Tahun	18	44%
2.	21-25 Tahun	14	34%
3.	26-30 Tahun	9	22%
Jumlah		41	100

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel dapat diketahui tingkat usia responden di Finance Administration Departement di PT. Indomarco Prismaatama Cabang Pekanbaru yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 44% merupakan responden yang berusia 17- 20 tahun, kemudian sebanyak 14 orang

atau sebesar 34% merupakan responden yang berusia 21-25 tahun, dan kemudian sebanyak 9 orang atau sebesar 22% merupakan responden berusia 26-30 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang berusia 17-20 tahun.

Berdasarkan identifikasi menurut pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6 Tingkat Pendidikan Responden

NO	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA/SMK	19	46%
2.	DIPLOMA III	10	24%
3.	S1	12	29%
Jumlah		41	100

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel dapat diketahui tingkat pendidikan responden di Finance Administration Departement di PT. Indomarco Prismatama Cabang

Pekanbaru yaitu sebanyak 19 atau sebesar 46% merupakan responden dengan pendidikan SMA/SMK, sebanyak 10 orang atau sebesar 24% merupakan responden dengan pendidikan Diploma III, sebanyak 12 orang atau sebesar 29% merupakan responden dengan pendidikan S1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang berpendidikan SMA/SMK.

Responden adalah 52 (12,68%) responden berada pada kategori sangat setuju, 99 (24,15%) responden berada pada kategori setuju, 53 (12,93%) responden berada pada kategori cukup setuju, 118 (28,78%) responden berada pada kategori tidak setuju, sedangkan 88 (21,46%) berada pada kategori sangat tidak setuju jawaban responden. Adapun nilai rata-rata adalah 2,99. Secara rata-rata dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak terhadap variabel Stress Kerja adalah tidak setuju.

Tanggapan responden adalah 38 (9,27%) responden berada pada kategori sangat setuju, 114 (27,80%) responden berada pada kategori setuju, 53 (12,93%) responden berada pada kategori cukup setuju, 129 (31,46%) responden berada pada kategori tidak setuju, sedangkan 76 (18,54%) berada pada kategori sangat tidak setuju jawaban responden. Adapun nilai rata-rata adalah 2,96. Secara rata-rata dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak terhadap variabel Prestasi Kerja adalah tidak setuju

5. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Stress Kerja terhadap Prestasi Kerja di Finance Administration Departement PT. Indomarco Prismatama Cabang Pekanbaru dan untuk mengetahui pengaruh terbesar dari variabel indenpenden. Dari rumusan masalah penelitian yang telah diajukan, maka analisis yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa Stress Kerja terhadap Prestasi Kerja di Finance Administration Departement PT. Indomarco Prismatama Cabang Pekanbaru terbukti valid dan reliabel.
- b. Berdasarkan analisis secara parsial, hasil uji hipotesis menunjukkan nilai thitung (7.257) > ttabel (2,022) dengan sig 0,000 < sig 0,05 yang berarti variabel Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja di Finance Administration Departement PT. Indomarco Prismatama Cabang Pekanbaru.
- c. Berdasarkan perhitungan koefisien Determinasi (R²) diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,575. Hal ini menunjukkan bahwa Stress Kerja memberikan pengaruh sebesar 57,5% terhadap Prestasi Kerja sedangkan sisanya sebesar 42,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misal: gaya kepemimpinan, motivasi, dll.

Referensi

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Abdillah, I. P. (2011). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap. RSD Dr.Soebandi Jember, Universitas Jember.
- Afriza, Aidila. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bri Syariah Pada Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu, Skripsi S1, (2021)
- Atmaji, Luthfan. (2011). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat (Studi pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang). Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang
- Bachroni, Mohammad dan Sahlan, Asnawi. (2015). Stres Kerja. Jurnal UGM, Buletin Psikologi, No. 2 Desember 1999 tahun 2015
- Barza, P., & Setiawan, F. A. (2021). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEGA FINANCE CABANG PEKANBARU*. 2.
- Deguci, Era Erman. (2013). Keterkaitan Antara Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Koperindang Dan Pasar Kabupaten Pesisir Selatan. Jurnal STIE "KBP" Padang, Volume 1, No. 2, September 2013
- Dharma, Agus. (2018). Manajemen Prestasi Kerja. Jakarta : CV. Rajawali Fraser, T.M. (2020). Stres Kerja dan Kepuasan Kerja. Jakarta : PT. Sapdodadi
- Garg, S., & Dhar, R. L. (2014). Effects of stress, LMX and perceived organizational support on service quality: Mediating effects of organizational commitment. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 21, 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2014.07.002>
- Ghozali, Imam. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, James H., dan Konopaske, Robert. (2012). Organizations Behavior : Structure Processes. New York: McGraw- Hill
- Hartanti, Yani. (2016). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Pegadaian Syariah Cabang Palembang. Tugas Akhir, UIN Raden Fatah Palembang
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Lestari, Nurlaela EP; Teni Agustina; Shella Risma Yanti. (2019). Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Mobilindo Parama Jakarta Selatan. Repository BSI, Vol 17, No.2 September 2019
- Lestari, Sri. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CV. Budi Utama
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mauli, Tyur. (2012). Pengaruh Stress Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dosen Politeknik Negeri Bengkalis). Jurnal Ilmiah, Volume 1, No 1, (hlm 10-18).
- Mukhtar, Afiah. (2021). Stres Kerja Dan Kinerja Di Lembaga Perbankan Syariah. Pekalongan : PT. Nasya Expanding Management
- Nazhifah A Bachmid, Imelda Ogi, Jacky Sumarauw (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Skripsi dipublikasikan.
- Nur, Saina. (2013). Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Pada

- Universitas Khairun Ternate. Jurnal EMBA, Volume1 No 3. (hlm 739-749).
- Perawati, Rukhayati, Abdul Rahman (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Skripsi dipublikasikan.
- Priyono dan Marnis. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Zifatama
- Puspitasari, Ria. (2015). Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuwuluk Malioboro Bontique Hotel Yogyakarta. Skripsi S1, Fakultas UNY, Yogyakarta. Skripsi dipublikasikan.
- Rahmat, A., Priadana, M. S., & Setiawan, H. (2018). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN IKLIM KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA DOSEN BERDAMPAK PADA KERJASAMA TIM SERTA BERIMPLIKASI TERHADAP KINERJA DOSEN (Survey Pada Perguruan Tinggi Swasta Berdasarkan Rumpun Ilmu Ekonomi di Riau)*.
- Ravika Putri Syali (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Bintang Motor Jaya
- Robbins, Stephen P. (2016). Perilaku Organisasi, edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Rodziah, Kurnia Dewi. 2014. Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Unggul Jaya Blora). Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang
- Rofi, Nur Ahmad. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan, Vol 3 Nomor 1, Mei 2012
- Rulianti, Erina. (2020). Prestasi Kerja : Penilaian Kerja Karyawan dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada PT Mitrapak Eramandiri Cabang Cikarang). Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa, Vol.5, No.01, 2020
- Saputra, Dwi Agung. (2014). Pengaruh Stres dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta. Skripsi S1. Fakultas Ekonomi UNY. Naskah dipublikasi.
- Sasongko, Nawang Aji; Yulvi Zaika, dan Agus Suharyanto. (2017). Pengaruh Faktor Internal Dan Eksternal Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Pabrik Kontruksi Beton. Jurnal REKASAYA SIPIL, Volume 11, No.3 – 2017, ISSN 1978 – 5658
- Septiawan, Bambang, dkk.. (2020). Motivasi Kerja Dan Generasi Z (Teori dan Penerapan). Jakarta: Addin Publisng
- Soeseno, Attang SP dan Putri, Fitri A.. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Pro Sistimatika Automasi. ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 21, No. 3/2018
- Suci Utami, Tri. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan, Skripsi S1, (2019)
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Sulaiman, Endang S.. (2021). Manajemen Kesehatan: Teori dan Praktik di Puskesmas. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Sunyoto, Danang. (2015). Dasar-dasar Manajemen Pemasaran. Yogyakarta: CAPS
- Trisnasari, Septa Ayu, and Dimas Aryo Wicaksono. (2021). “Pengaruh Loneliness Terhadap Job Stress Pekerja Work from Home (WFH) Pada Masa Pandemi Covid-19”. Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM) 1 (2):1218-26. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.28444>.
- Wijono, S. (2010). Psikologi industri dan organisasi dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia. Jakarta : Kencana Media Group
- Yolanda, L. S. (2021). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 2.