

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SATPAM PT.  
NAWAKARA PERKASA NUSANTARA  
(Studi Pada Kantor Pusat PT. Bank Jabar Banten di Kota Bandung)**

**THE INFLUENCE OF FACTORS JOB STRESS ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES  
SECURITY OFFICER OF PT. NAWAKARA PERKASA NUSANTARA  
( Study In Central Office PT. Bank Jabar Banten In The City Of Bandung )**

Ayu Lestari  
Alini Gilang, S.H., M.M  
Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Bandung  
[yuayulestari12@gmail.com](mailto:yuayulestari12@gmail.com)  
[alinigilang@telkomuniversity.ac.id](mailto:alinigilang@telkomuniversity.ac.id)

**ABSTRAK**

Setiap perusahaan bercita-cita memiliki sumber daya manusia profesional dan individu memiliki keadaan stres didalam kehidupan sehari-hari. Stres bisa positif dan sebagian lagi bisa negatif. Dan stres dapat mempengaruhi kinerja seseorang, baik dalam meningkatkan kinerja ataupun menurunkan kinerja. Dalam hal ini faktor penyebab stres kerja akan menjelaskan faktor stres yang paling mempengaruhi kinerja karyawan satpam PT. Nawakara Perkasa Nusantara. Faktor penyebab stres ada 3 yaitu faktor stres individu, faktor stres organisasi dan faktor stres lingkungan luar.

Berdasarkan jenis penelitian, penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian kausalitas. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *nonprobability sampling* dan penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dimana jumlah sampel pada penelitian ini sama dengan jumlah populasi yang ada yaitu sebanyak 30 orang karyawan satpam PT. Nawakara Perkasa Nusantara yang berada dikantor pusat PT. Bank Jabar Banten di Kota Bandung.

Metode yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis, faktor stres individu, faktor stres organisasi dan faktor stres lingkungan luar berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan satpam. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,703 atau 70,3%. Sisanya sebesar 29,7%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya variabel motivasi, semangat kerja, kepemimpinan, kompensasi dan lain-lain.

PT.Nawakara Perkasa Nusantara sebaiknya dapat meningkatkan kinerja karyawan satpam dengan cara memberikan sistem karir yang lebih jelas dan penghargaan-penghargaan untuk memacu motivasi serta kompetisi antar satpam dalam meraih prestasi kinerja yang baik.

**Kata Kunci : Stres kerja, Stres Individu, Stres Organisasi, Stres Lingkungan Luar dan Kinerja karyawan.**

**ABSTRACT**

*Every company dreams of having a human resources professional and individual has a State of stress in everyday life. Stress can be positive and partly negative can. And stress can affect the performance of a person, whether in improving performance or degrade performance. In this case the cause of work stress factors would explain the stress factors that most affect the performance of an employee security guard of PT Nawakara Perkasa Nusantara. Stress causes there are 3 factors that stress factors individual, organizational stress factors and environmental stress factors.*

*Based on the type of research, this research includes research into types of causality. Sampling techniques in the study of nonprobability sampling techniques and sampling techniques used in this research are saturated where the number of samples in this study is similar to the existing population of as many as 30 employees security guard of PT Nawakara Perkasa Nusantara that sits at the center of PT Bank Jabar Banten in Bandung.*

*The method used is multiple regression analysis. Based on the results of the analysis, the individual stress factors, organizational stress factors and environmental stress factors beyond the employee's performance significantly to influential security guard. Determination of the coefficient indicates that work stress affects the performance of the employees of 0,703 or 70.3%. The rest*

amounted to 29,7%, influenced by other factors not examined in this study, for example, the variables of motivation, morale, leadership, compensation and more.

PT Nawakara Perkasa Nusantara should be able to improve the performance of employees of security by giving a clearer career system and appreciation as well as motivation to spur competition between security guard in a good performance achievements.

**Keywords :** Job stress, stress of the individual, stress organization, stress the environment outside and the performance of employees.

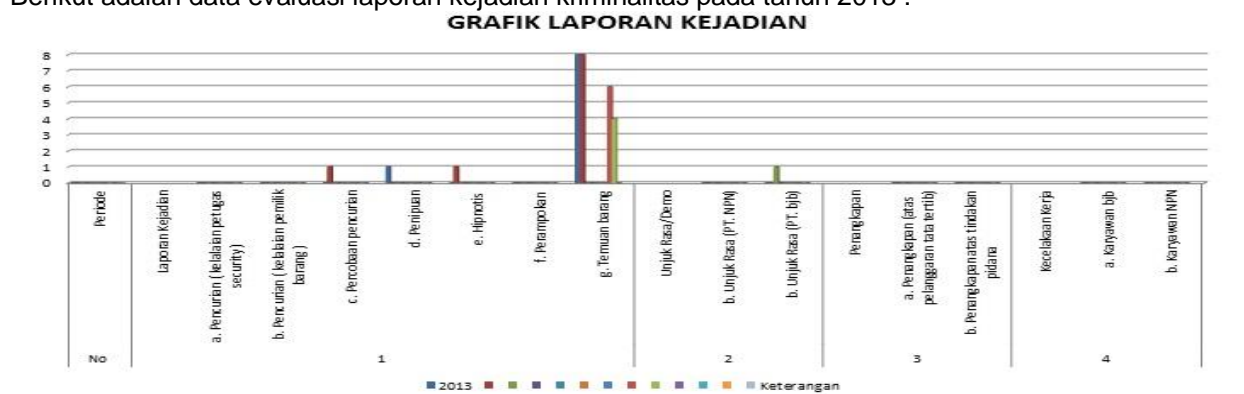
## PENDAHULUAN

PT. Nawakara Perkasa Nusantara (PT. NPN) adalah salah satu anak perusahaan dari Nawakara Group. PT. NPN bergerak dibidang *manned guarding and security service* atau sebagai penyedia jasa keamanan. Satpam yang merupakan singkatan dari Satuan Pengamanan, adalah satuan kelompok petugas yang dibentuk oleh instansi/proyek/badan usaha untuk melakukan keamanan fisik (*physical security*) dalam rangka penyelenggaraan keamanan swakarsa di lingkungan kerjanya. Satpam berperan sebagai unsur pembantu pimpinan institusi/proyek/badan usaha di bidang keamanan dan ketertiban lingkungan kerja serta sebagai unsur pembantu Kepolisian Negara di bidang penegakan hukum dan waspada keamanan (*security minded*) di lingkungan kerjanya.

Sejak tahun 2008 PT.BJB mempercayakan PT.NPN di bidang pengamanan kantor. PT. NPN menempatkan 30 personil satpam pada kantor pusat PT. Bank Jabar Banten di Kota Bandung. Aktivitas yang berada di kantor pusat PT. Bank Jabar Banten merupakan aktivitas operasional bank yang terpusat dimana terdapat kepentingan-kepentingan nasabah korporasi serta pejabat bank yang beraktivitas di setiap harinya. Tugas satpam di kantor tersebut adalah menjaga keamanan gedung kantor dan lingkungannya. Selain itu, satpam dituntut untuk selalu menyertakan senyum, sapa dan salam pada setiap orang yang berada dalam lingkungan kantor. Tugas lain satpam yaitu untuk menerima dan mengantarkan tamu kantor berdasarkan kepentingannya, wajib mengetahui segala aktivitas serta perkembangan program-program PT. BJB, hingga dapat menjaga rahasia/isu yang terjadi di kantor tersebut dari media/wartawan. Kepercayaan yang didapat oleh PT. NPN karena kinerja satpam yang setiap tahunnya menjadi lebih baik. Adanya evaluasi kinerja satpam dilakukan oleh PT.BJB setiap satu tahun sekali. Penilaian kinerja yang dilakukan oleh PT.BJB terhadap satpam PT. Nawakara Perkasa Nusantara mencakup sebagai berikut :

- Sikap
- Kedisiplinan
- Penjagaan Keamanan

Berikut adalah data evaluasi laporan kejadian kriminalitas pada tahun 2013 :

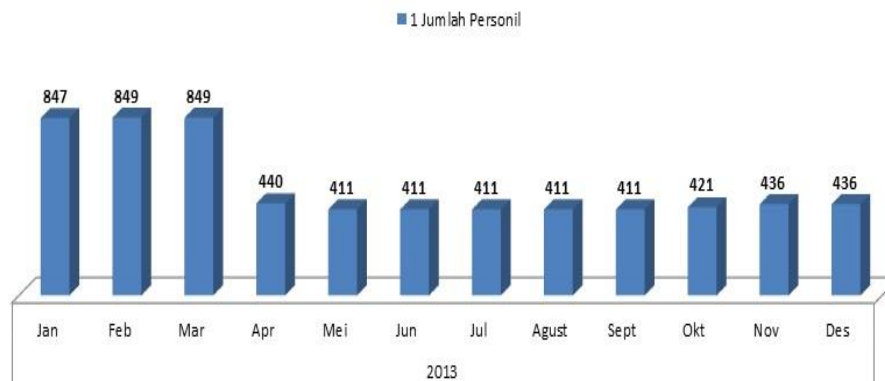


**Gambar 1**  
**Grafik Laporan Kejadian Satpam 2013**  
Sumber : Data HRD PT.Nawakara Perkasa Nusantara

Berdasarkan data laporan kejadian diatas menunjukkan kinerja satpam pada tahun 2013 yang dapat menangani berbagai macam kejadian pada kantor PT. Bank Jabar Banten.

Berikut ini adalah data grafik jumlah personil satpam pada PT.BJB dari tahun 2008 hingga tahun 2013.

## 1 Jumlah Personil



**Gambar 2**

### **Grafik Jumlah Personil Satpam 2013**

*Sumber* : Data HRD PT.Nawakara Perkasa Nusantara

Pada dasarnya, kinerja satpam mempunyai peran penting dalam pencapaian target penyediaan satpam yang dilakukan oleh PT.NPN kepada konsumennya karena menjadi salah satu acuan tingkat keberhasilan perusahaan di tahun yang akan datang. Namun, berdasarkan data jumlah personil satpam pada tahun 2013 terdapat penurunan terhadap kontrak satpam yang dilakukan antara PT. Nawakara Perkasa Nusantara (PT.NPN) dan PT. Bank Jabar Banten (PT.BJB). Hal ini dikarenakan adanya kebijakan yang dilakukan oleh PT. BJB terhadap perjanjian kontrak yang dipengaruhi oleh evaluasi penilaian kinerja satpam PT.NPN.

Terdapat beberapa fenomena yang sering terjadi pada satpam ketika sedang menjalankan tugasnya. Hal tersebut diperoleh penulis berdasarkan wawancara dengan staf HRD PT. NPN serta 5 personil satpam yang ditugaskan pada lokasi penelitian yaitu kantor pusat PT.BJB. Wawancara dilakukan pada tanggal 4–14 Maret 2014. Dan sesuai dengan hasil wawancara, dapat disebutkan bahwa fenomena yang sering terjadi pada satpam adalah :

- Adanya kesalahan-kesalahan pekerjaan yang terjadi akibat komunikasi yang kurang baik
- Kesalahan dalam pekerjaan juga dapat diakibatkan dari kurangnya konsentrasi personil karena adanya permasalahan dalam dirinya
- Adanya kecemburuan sosial yang terjadi antar rekan kerja contohnya seperti rekan kerja yang tidak mau membagi ilmu kepada rekan kerja yang baru.
- Adanya pelanggaran kedisiplinan yang membuat PT.BJB sebagai konsumen memberikan komplain kepada supervisor

Dari hasil wawancara yang telah dijelaskan dan fenomena yang terjadi berdasarkan data kinerja, maka dapat dikatakan fenomena tersebut adalah gejala stres kerja. Berdasarkan teori Robbins dan Judge (2009:2006) “salah satu gejala stres kerja adalah gejala psikologi yang meliputi rasa gelisah, bosan dan kejenuhan. Selain itu, gejala perilaku yang meliputi perubahan produktivitas karyawan”.

Menurut Sondang P.Siagian (2012:300), stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Menurut Robbins dan Judge (2008:368), sebagian stres bisa positif, dan sebagian lagi bisa negatif. Para peneliti berpendapat bahwa stres yang menyertai tantangan di lingkungan kerja (seperti memiliki banyak proyek, tugas, dan tanggung jawab), beroperasi sangat berbeda dari stres yang menghalangi karyawan untuk mencapai tujuan. Stres yang terjadi dalam bekerja dapat berpengaruh secara langsung pada kinerja karyawan. Mangkunegara (2011:67) menyatakan bahwa: “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

## TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai, menurut Mangkunegara (2011:2).

Menurut Sondang P.Siagian (2012:285), dewasa ini semakin disadari oleh semakin banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting. Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, pemeliharaan hubungan yang kontinue dan serasi dengan para karyawan dalam setiap organisasi menjadi sangat penting. Teori manajemen sumber daya manusia memberi petunjuk bahwa hal-hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain menyangkut motivasi dan kepuasan kerja, penanggulangan stres, konseling dan penerapan sanksi disipliner, sistem komunikasi, perubahan dan pengembangan organisasi serta peningkatan mutu hidup karyawan para pekerja.

Menurut Robbins & Judge (2008:368), stres adalah sebuah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan individu tersebut dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Sebagian stres bisa positif, dan sebagian lagi bisa negatif. Para peneliti berpendapat bahwa stres yang menyertai tantangan di lingkungan kerja (seperti memiliki banyak proyek, tugas, dan tanggung jawab), beroperasi sangat berbeda dari stres yang menghalangi karyawan untuk mencapai tujuan.

Stres kerja dalam lingkungan pekerjaan dapat terjadi karena berbagai hal, baik yang berasal dalam lingkungan pekerjaan maupun yang berasal dari luar lingkungan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2011:157), penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

Dalam buku *Organizational Behavior 13th Edition*, Robbins & Judge (2009:673-674) menyatakan bahwa sumber stres dalam bekerja terdiri dari tiga faktor yakni:

1. Faktor stres individu
2. Faktor stres organisasi
3. Faktor stres lingkungan luar

Berikut ini dirangkum pengertian dari masing-masing faktor stres kerja tersebut:

1. Faktor stres individu  
yang termasuk dalam faktor stres individu adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik pribadi
2. Faktor stres organisasi  
Banyak faktor dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan waktu pekerjaan, beban kerja yang berlebihan, ketidakpekaan seorang pemimpin, teman kerja yang tidak menyenangkan merupakan contoh dari kondisi kerja yang mendorong timbulnya stres dalam bekerja. Faktor organisasi dikelompokkan menjadi tiga tuntutan yakni tugas, peran dan pribadi
3. Faktor Lingkungan Luar  
Ketidakpastian lingkungan akan mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan pada suatu organisasi.

Robbins dan Judge (2009:676), ada tiga gejala akibat stres. Berikut ini rangkuman dari gejala stres :

- a. Gejala fisiologi meliputi : perubahan dalam metabolisme, tekanan darah tinggi, menimbulkan sakit kepala, memicu serangan jantung.
- b. Gejala psikologi meliputi : rasa gelisah, rasa bosan, kejenuhan, mudah marah, rasa cemas, suka menunda pekerjaan, ketegangan pada individu.
- c. Gejala perilaku meliputi : perubahan produktivitas karyawan, kemangkiran (tingkat absensi), perputaran karyawan (turnover), kebiasaan pola makan, gelisah dan ketidakaturan waktu tidur.

Stres tidak mesti menimbulkan pengaruh yang buruk bagi individu. Walaupun pada umumnya, stres selalu dibahas dalam konteks negatif. Menurut Robbins dan Judge (2009:678) bahwa stres merupakan sebuah peluang ketika hal ini menawarkan potensi hasil. Selain itu banyak profesional memandang tekanan berupa beban kerja yang berat dan desakan waktu kerja sebagai tantangan positif untuk menaikkan mutu pekerjaan dan kepuasan yang didapatkan dari pekerjaan individu tersebut.

Cara mengatasi stres kerja menurut Mangkunegara (2007:158) yaitu mendeteksi penyebab stres dan bentuk reaksinya, maka ada 3 pola dalam mengatasi stres, diantaranya pola sehat, pola harmonis, pola patologis.

- a. Pola Sehat, adalah pola menghadapi stres yang terbaik yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.
- b. Pola Harmonis, adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan.
- c. Pola Patologis, adalah pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis.

Mangkunegara (2011:67) menyatakan bahwa: "Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

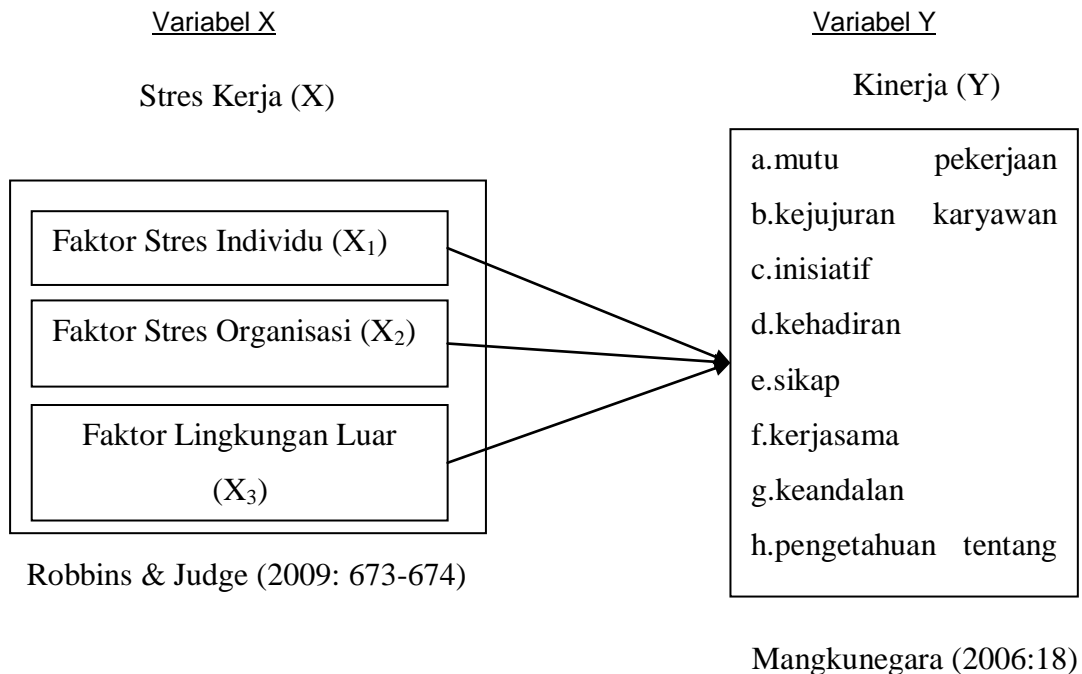
Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivaton). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2011:67) yang merumuskan bahwa :

- a. Human Performance = Ability x Motivation
- b. Motivation = Attitude x Situation
- c. Ability = Knowledge x Skill

Menurut Umar (1997:266) dalam Mangkunegara (2006:18), aspek-aspek kinerja adalah sebagai berikut:

- 1). Mutu Pekerjaan
- 2). Kejujuran karyawan
- 3). Inisiatif
- 4). Kehadiran
- 5). Sikap
- 6). Kerjasama
- 7). Keandalan
- 8). Pengetahuan tentang pekerjaan
- 9). Tanggung jawab
- 10). Pemanfaatan waktu kerja

**Kerangka Pemikiran**



**Gambar 3**

**Kerangka Pemikiran**

Sumber : Olah Data Penulis, 2014

## Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran yang dikemukakan oleh penulis sebelumnya, maka hipotesis pada penelitian ini yaitu, "Bahwa faktor-faktor stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja satpam."

## METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dan kausal. Menurut Sugiyono (2012:53) menjelaskan bahwa jenis penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara satu dengan variabel yang lain. Sedangkan penelitian jenis kausal menurut Sekaran (2011:165) adalah studi dimana peneliti ingin menemukan penyebab dari satu atau lebih masalah. Maksud mengadakan penelitian kausal adalah agar mampu menyatakan bahwa variabel X menyebabkan variabel Y.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2012:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan satpam PT. Nawakara Perkasa Nusantara yang ditempatkan di kantor pusat PT. Bank Jabar Banten. Jumlah karyawan satpam sebanyak 30 personil.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010:81). Teknik *sampling* yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono (2010:85), *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Salah satu teknik *nonprobability sampling* yang diambil oleh penulis adalah teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2010:85), *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Dalam penelitian ini yang dijadikan sampel adalah satpam PT. Nawakara Perkasa Nusantara yang ditempatkan pada kantor pusat PT. Bank Jabar Banten di Kota Bandung. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang dan keseluruhan anggota populasi akan dijadikan sebagai sampel.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara, dan kuesioner. Sedangkan data sekunder diperoleh dari melalui jurnal, buku, skripsi, penelitian sebelumnya, data-data langsung dari PT. Dirgantara Indonesia, dan *website* yang terkait dengan penelitian ini. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada 30 responden pada kantor pusat PT. Bank Jabar Banten di kota Bandung. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan responden jawab, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas (Sekaran, 2011:82).

Kuesioner dalam penelitian ini dibuat berdasarkan item-item yang mewakili variabel independen (stres kerja) maupun variabel dependen (kinerja karyawan). Kuesioner atau daftar pernyataan terdiri dari 5 item yang mewakili karakteristik responden, 9 item yang mewakili variabel faktor stres individu, 14 item yang mewakili variabel faktor stres organisasi, 6 item yang mewakili variabel faktor stres lingkungan luar dan 21 item yang mewakili variabel kinerja kerja karyawan. Kuesioner dalam penelitian ini dibuat dengan menggunakan skala Likert yaitu dengan pemberian 5 bobot nilai jawaban untuk pernyataan positif dari (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) kurang setuju, (4) setuju, dan (5) sangat setuju. Dan skor sebaliknya untuk pernyataan negatif. Data yang terkumpul lalu akan diolah untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor stres kerja karyawan satpam PT. Nawakara Perkasa Nusantara (studi pada kantor pusat PT. Bank Jabar Banten di Kota Bandung)

Pengujian validitas yang digunakan adalah dengan korelasi *person product moment* (Riduwan, 2006:109). Dalam penelitian ini dilakukan pre-test kepada 30 responden atau  $n = 30$  dengan taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ), dan didapat nilai  $r$  tabel 0,361 (Sugiyono, 2008 :140). Jika hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel atau  $r$  hitung  $>$  0,361, maka instrumen penelitian dikatakan valid.

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi *alpha cronbach* Riduwan (2006: 128). Jika nilai *alpha cronbach* > 0,6 maka instrument penelitian dapat dikatakan reliabel. Jika hasil menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach* > 0,6 maka instrumen penelitian dikatakan reliabel.

Teknik analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan variabel stres kerja (X) yang terdiri dari sub variabel faktor stres individu ( $X_1$ ), faktor stres organisasi ( $X_2$ ), faktor stres lingkungan luar ( $X_3$ ), dan Kinerja Karyawan (Y) dengan cara menghitung rata-rata (*mean*) dari masing-masing variabel penelitian. Untuk memperoleh simpulan maka hasil perhitungan terhadap rata-rata dari masing-masing variabel tersebut diklasifikasikan pada kriteria interpretasi skor. Untuk melihat bagaimana pengaruh faktor-faktor stres kerja terhadap kinerja karyawan satpam, peneliti menggunakan analisis statistik regresi linear berganda.

## HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Berdasarkan identitas responden, karakteristik responden dapat dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama kerja. Secara umum dalam penelitian ini dapat diketahui hal-hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan jenis kelamin responden bahwa hampir seluruh responden adalah dengan jenis kelamin laki-laki, dimana pada kategori tersebut terdapat sebanyak 27 responden (90%), sedangkan sisanya merupakan responden perempuan, yaitu hanya 3 responden (10%). Informasi ini menunjukkan bahwa pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara didominasi oleh jenis kelamin laki-laki. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil data karyawan yang diperoleh penulis dari PT. Nawakara Perkasa Nusantara bahwa satpam lebih banyak jenis kelamin laki-laki. Dan berdasarkan penelitian terdahulu dalam jurnal *Molecular Psychiatry*, dinyatakan bahwa laki-laki lebih kuat menghadapi stres kerja dibandingkan perempuan yang rentan dalam menghadapi stres kerja karena adanya kandungan hormon yang berbeda didalam kedua jenis kelamin tersebut.
2. Berdasarkan Rentang Usia responden, bahwa sebagian besar responden mempunyai rentang usia pada 31 – 40 tahun, dimana pada rentang tersebut terdapat sebanyak 20 responden (66.7%), sedangkan sisanya merupakan responden yang rentang usia 21 – 30 Tahun, yaitu hanya 10 responden (33.3%). Informasi tersebut menjelaskan bahwa pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara didominasi oleh karyawan satpam yang berumur 31-40 tahun. Menurut DW. Selumer (dalam Harwintiyoko, 1996) usia 20-54 tahun masuk dalam golongan usia produktif. Artinya bahwa pada usia tersebut seseorang memiliki kemampuan untuk bekerja dan dapat menghasilkan sesuatu. Berkaitan dengan penelitian ini adalah faktor usia akan mendeskripsikan bagaimana stres dan kinerja yang berada pada usia produktif.
3. Berdasarkan pendidikan responden, bahwa sebagian besar responden berpendidikan SMA, dimana pada kategori tersebut terdapat sebanyak 26 responden (86.7%), sedangkan sisanya merupakan responden yang berpendidikan Diploma dan Sarjana, yaitu masing-masing 3 responden (10.0%) dan 1 responden (3.3%). Dari informasi tersebut, dapat dijelaskan bahwa pendidikan karyawan satpam PT. Nawakara Perkasa Nusantara didominasi pendidikan SMA. Dalam penelitian ini, tingkat pendidikan dapat mengukur seseorang dari pendidikan mengenai kemampuannya. Menurut Sinungan (2003), Istilah kemampuan didefinisikan apa yang diharapkan di tempat kerja, dan merujuk pada pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dalam penerapannya harus konsisten dan sesuai standar kinerja yang dipersyaratkan dalam pekerjaan.
4. Berdasarkan status responden pada diagram diatas, mayoritas responden mempunyai status sudah menikah, dimana pada kategori tersebut terdapat sebanyak 23 responden (76.7%), sedangkan sisanya merupakan responden yang berstatus belum menikah, yaitu hanya 7 responden (23.7%). Informasi pada gambar 4.4 menjelaskan bahwa karyawan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara lebih banyak status karyawan satpam yang sudah menikah. Artinya dalam penelitian ini dapat mengukur stres kerja dari status tersebut karena status belum menikah dan sudah menikah memiliki ukuran beban dan tanggung jawab berbeda yang berpengaruh terhadap stres kerja.
5. Terlihat dari karakteristik identitas berdasarkan lokasi tempat tinggal responden pada gambar 4.5 diatas, bahwa sebagian besar responden mempunyai lokasi tempat tinggal di Bandung, dimana pada lokasi tersebut terdapat sebanyak 22 responden (73.3%), sedangkan sisanya merupakan responden yang berlokasi di luar Bandung, yaitu hanya 8 responden (27.7%). Informasi tersebut menjelaskan bahwa karyawan satpam PT. Nawakara Perkasa Nusantara memiliki lokasi tempat tinggal yang didominasi di Kota Bandung. Hal ini dibuktikan dari hasil wawancara pada PT.

Nawakara Perkasa Nusantara yang memiliki sistem dimana mendekati karyawan antara domisili dan tempat kerja karena lokasi tempat tinggal dapat berpengaruh pada beban dan tanggung jawab karyawan.

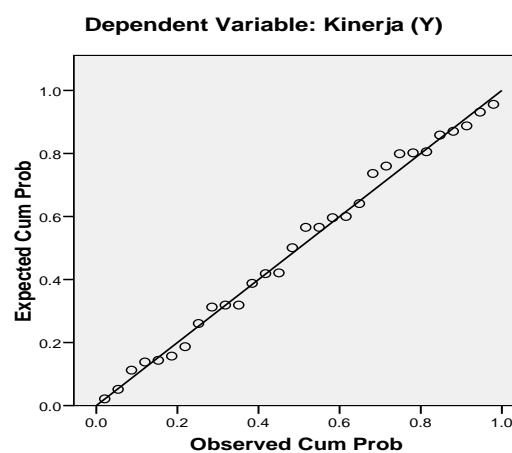
Berdasarkan tanggapan responden, didapat hasil dari perhitungan item-item pada masing-masing sub variabel faktor stres individu, faktor stres organisasi, faktor stres lingkungan luar dan kinerja kerja karyawan, yaitu:

1. Pada sub variabel faktor stres individu mempunyai rata-rata nilai total sebesar 68,2% pada rentang tidak setuju, faktor stres organisasi mempunyai rata-rata nilai total sebesar 71,38% pada rentang tidak setuju, dan faktor stres lingkungan luar mempunyai rata-rata nilai total sebesar 66,3% pada rentang kurang setuju, artinya bahwa responden sudah merasakan stres yang dapat menurunkan kinerja.
2. Variabel kinerja karyawan mempunyai rata-rata nilai total sebesar 86,51% pada rentang sangat setuju, artinya responden merasakan bahwa kinerja mereka baik.

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari hasil observasi berdistribusi normal atau tidak, sehingga data tersebut dapat digunakan atau tidak dalam model regresi. Untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Ada beberapa teknik yang digunakan untuk menguji normalitas, antara lain Uji Chi-Kuadrat, Uji Lilliefors, dan Uji Kolmogorov-Smirnov. (Sulistyo, 2010:50). Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan tes Kolmogorov Smirnov, nilai probabilitas Kolmogorov Smirnov kemudian dibandingkan dengan nilai kritisnya. Dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan berdasarkan probabilitas (*asymptotic significance*).

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 4**  
**Grafik P-P Plot Uji Normalitas Residual**  
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2014

Gambar 4 menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu, berdasarkan gambar dan gambar kriteria pengambilan keputusan yang pertama dipenuhi yaitu data berdistribusi normal. Berikut ini pengujian normalitas yang didasarkan dengan uji statistik non-parametrik *Kolmogrov-Smirnov* (K-S). Menentukan kriteria keputusan, yaitu :

- 1) Jika nilai *Asymp. Sig. (2 tailed)* > 0,10 maka data tidak mengalami gangguan distribusi normal.
- 2) Jika nilai *Asymp. Sig. (2 Tailed)* < 0,10 maka data mengalami gangguan distribusi normal.



**Tabel 1**  
**Hasil Pengujian *Kolmogorov-Smirnov***  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.32935650
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.060
	Negative	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.446
Asymp. Sig. (2-tailed)		.989

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

*Sumber:* Hasil Pengolahan SPSS, 2014

Hasil pengujian *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel 1. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai  $p = 0,989$ . Jadi karena nilai  $p$  lebih besar dari  $0,05$ , maka  $H_0$  diterima, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa residual mengikuti fungsi distribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan multikolinearitas, yaitu adanya masalah multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Hasil pengolahan data dilihat pada tabel 2. sebagai berikut.

**Tabel 2**  
**Hasil Pengujian Multikolineritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Individu (X1)	.789	1.267
	Organisasi (X2)	.681	1.468
	Lingkungan Luar (X3)	.690	1.449

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

*Sumber:* Hasil Pengolahan SPSS, 2014

Pedoman suatu model regresi yaitu bebas multikolinearitas adalah dengan melihat *Variance Inflation Factor* (VIF)  $< 10$ , dan jika VIF  $> 10$  maka variabel memiliki masalah multikol. Jika Tolerance  $> 0,1$  maka variabel tidak memiliki masalah multikol dan jika Tolerance  $< 0,1$  maka variabel memiliki masalah multikol.

Dari tabel 2 tersebut dapat dilihat bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas atau korelasi yang tinggi antara variabel independen.

### Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel bebas X terhadap variabel terikat Y. Berdasarkan garis regresi yang telah dibuat, selanjutnya diuji keterkaitan koefisien garis regresi serta linearitas garis regresi, dengan hasil sebagai berikut

**Tabel 3**  
**Hasil pengujian linearitas**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.438	3	2.479	20.491	.000 <sup>a</sup>
	Residual	3.146	26	.121		
	Total	10.584	29			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Luar (X3), Individu (X1), Organisasi (X2)

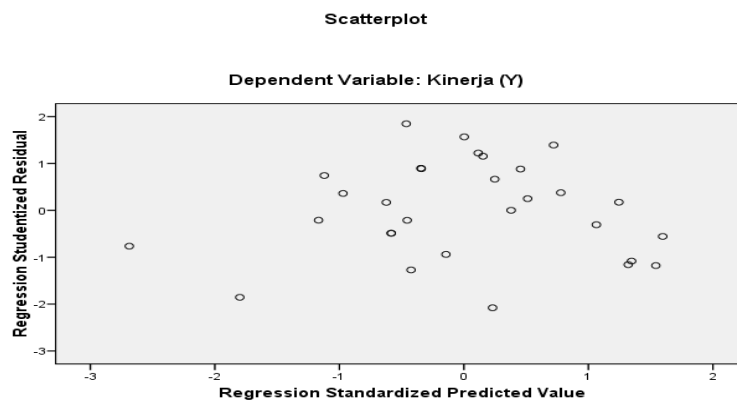
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2014

Dari output SPSS diatas, diperoleh nilai *Sig.* sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Sehingga dapat dinyatakan bahwa model berada digaris linier.

### Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan melalui metode dengan melihat hasil dari *scatterplot* antara data residu yang telah distandarkan (*Sdresid*) dengan hasil prediksi variabel dependen yang telah distandarkan (*Zpred*).



**Gambar 5**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Hasil dari *scatterplot* ditampilkan pada gambar 5. Dari *scatterplot* tersebut dapat dilihat bahwa data tidak membentuk suatu pola tertentu dan titik-titik data tidak hanya mengumpul di atas atau di bawah angka 0 saja melainkan menyebar di atas dan di bawah. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heterokedastisitas pada data residual.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah model regresi yang diajukan lolos dari uji asumsi klasik, maka selanjutnya analisis regresi berganda sudah dapat dilakukan dalam rangka pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dan penentuan persamaan regresi linear berganda. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dirumuskan dalam model regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan
- X<sub>1</sub> : Stres Individu
- X<sub>2</sub> : Stres Organisasi
- X<sub>3</sub> : Stres Lingkungan Luar
- a : Parameter konstanta
- b<sub>1</sub>–b<sub>3</sub> : Parameter penduga
- e : Faktor *error/disturbance*

**Tabel 4****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.070	.316		19.200	.000
	Individu (X1)	-.318	.121	-.317	-2.631	.014
	Organisasi (X2)	-.347	.113	-.397	-3.066	.005
	Lingkungan Luar (X3)	-.293	.111	-.341	-2.652	.013

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2014

Dari tabel 4 maka diperoleh nilai parameter konstanta dan nilai parameter penduga untuk melengkapi model regresi yang sudah dirumuskan sebelumnya. Persamaan regresi linear berganda (model regresi) yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = 6,070 + -0,318X_1 + -0,347X_2 + -0,293X_3 + (0,316 + 0,121 + 0,113 + 0,111)$$

$$Y = 6,070 - 0,318X_1 - 0,347X_2 - 0,293X_3 + 0,6610$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Konstanta ( $\alpha$ ) = 6,070. Ini menunjukkan nilai konstan, yaitu jika variabel Variasi Faktor Stres Individu ( $X_1$ ), Faktor Stres Organisasi ( $X_2$ ), Faktor Stres Lingkungan Luar ( $X_3$ ), = 0, maka kinerja karyawan satpam PT. Nawakara Perkasa Nusantara tetap sebesar 6,070.
2. Koefisien  $X_1$  ( $b_1$ ) = -0,318. Ini menunjukkan bahwa variabel faktor stres individu berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan satpam PT. Nawakara Perkasa Nusantara, atau dengan kata lain, jika variabel faktor stres individu ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan satpam akan menurun sebesar -0,318.
3. Koefisien  $X_2$  ( $b_2$ ) = -0,347. Ini menunjukkan bahwa variabel faktor stres organisasi berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan satpam, atau dengan kata lain, jika variabel faktor stres individu ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja dosen akan menurun sebesar -0,347.
4. Koefisien  $X_3$  ( $b_3$ ) = -0,293. Ini menunjukkan bahwa variabel faktor stres lingkungan luar berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan satpam, atau dengan kata lain, jika variabel faktor stres lingkungan luar ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan satpam akan menurun sebesar -0,293.

**Koefisien Determinasi**

**Tabel 5**  
**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 <sup>a</sup>	.703	.668	.34784

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Luar (X3), Individu (X1), Organisasi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2014

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Besaran R Square digunakan untuk mengukur garis regresi. Tabel 5 di atas merupakan hasil dari pengujian koefisien determinasi. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai *R Square* adalah 0,703, jadi dapat disimpulkan bahwa 70,3% variabel Kinerja Karyawan dapat diterangkan oleh faktor-faktor stres. Sedangkan sisanya sebesar 29,7% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Misalnya variabel motivasi, semangat kerja, kepemimpinan, kompensasi dan lain-lain.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Berdasarkan analisis deskriptif, tanggapan responden pada Faktor Stres Individu memperoleh hasil pada rentang Tidak Setuju. Artinya bahwa responden tidak begitu banyak merasakan adanya penyebab stres dari faktor stres individu.
2. Berdasarkan analisis deskriptif, tanggapan responden pada Faktor Stres Organisasi memperoleh hasil pada rentang Tidak Setuju. Artinya bahwa responden tidak begitu banyak merasakan adanya penyebab stres dari faktor stres organisasi.
3. Berdasarkan analisis deskriptif, tanggapan responden pada Faktor Stres Lingkungan Luar memperoleh hasil pada rentang Kurang Setuju. Artinya bahwa responden merasakan adanya penyebab stres dari faktor stres individu.
4. Berdasarkan analisis deskriptif, kinerja karyawan menurut tanggapan responden memperoleh hasil pada rentang sangat setuju artinya bahwa kinerja responden secara umum baik.
5. Berdasarkan uji hipotesis, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan satpam PT. Nawakara Perkasa Nusantara. Subvariabel berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan satpam yaitu subvariabel faktor stres individu dan faktor stres organisasi dan faktor stres lingkungan luar. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel stres kerja telah mempengaruhi kinerja. Dan sebagian kecil terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian Pengaruh faktor-faktor stres kerja terhadap kinerja karyawan satpam PT. Nawakara Perkasa Nusantara, maka peneliti memiliki beberapa saran antara lain sebagai berikut :

1. Pada sub variabel faktor stres individu menunjukkan indikator yang rendah yaitu adanya kecenderungan satpam kurang menyukai humor-humor yang berlebihan ketika sedang bekerja. Untuk itu penulis menyarankan agar manajemen PT. Nawakara Perkasa Nusantara memberikan pedoman tata cara berbicara/komunikasi yang baik dalam lingkungan kerja.
2. Pada sub variabel faktor stres organisasi menunjukkan indikator yang rendah yaitu adanya kecenderungan satpam merasa tidak cocok dengan kejelasan peran dalam pekerjaan dan menginginkan peran lain seperti komandan regu atau supervisor. Dalam hal ini penulis menyarankan agar manajemen PT. Nawakara Perkasa Nusantara memberikan sistem karir yang lebih jelas dan penghargaan-penghargaan untuk memacu motivasi serta kompetisi antar satpam dalam meraih prestasi kinerja yang baik.
3. Pada sub variabel faktor stres lingkungan luar menunjukkan indikator yang rendah yaitu adanya kecenderungan satpam merasa khawatir dalam pemenuhan kebutuhannya akibat harga kebutuhan yang tidak stabil dengan adanya kebijakan pemerintah atau kebutuhan satpam yang melebihi penghasilannya. Dengan adanya hal tersebut penulis menyarankan agar satpam PT. Nawakara Perkasa Nusantara untuk mengatur keuangannya lebih baik lagi. Dan apabila merasa sudah mengatur keuangan dengan baik tetapi kebutuhan tetap melebihi dari penghasilan maka sebaiknya satpam memiliki pekerjaan sampingan selain berprofesi sebagai satpam.
4. Pada variabel kinerja menunjukkan bahwa satpam telah melaksanakan tugas sesuai SOP yang berlaku. Penulis menyarankan agar satpam dapat mengendalikan stres sehingga dapat meningkatkan kinerja dengan lebih baik lagi dari sebelumnya.
5. Untuk penelitian selanjutnya dengan topik yang sama, disarankan menggunakan metodologi penelitian dan objek penelitian yang berbeda agar dapat dilihat perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan sehingga menambah pengetahuan bagi banyak pihak. Dikarenakan penelitian ini hanya meneliti tentang stres kerja yang terdapat pada karyawan satpam PT. Nawakara Perkasa Nusantara saja, maka disarankan untuk penelitian selanjutnya agar membahas faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan satpam seperti motivasi, disiplin, pelatihan, kompensasi dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi (2010). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harwantiyoko (1996). *MKDU Ilmu Sosial Dasar*. Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Marwansyah (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Moehersono (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: Rajagafindo Persada.
- Mustafidah, Tukiran Taniredja Hidayati. (2011). *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*. Bandung: Alfabeta.
- Morrisan, MA (2012). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: Kencana.
- Nawakara Group (2013). [www.nawakara.com](http://www.nawakara.com)
- Prastowo, Andi (2011). *Memahami metode-metode penelitian*. Jogjakarta: Ar Ruzz Media.
- Rangkuti, Freddy. (2011). *Riset Pemasaran (cetakan kesepuluh)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Riduwan dan Kuncoro (2007). *Cara Menggunakan dan Menaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins-Judge (2008). *Organizational Behavior Buku 2 -12/E*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins-Judge (2008). *Organizational Behavior 13th Edition*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis (Edisi 4)*. Jakarta: Salemba Empat
- Suharsaputra, Uhar. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2009). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: Media Pressindo.
- Suwatno-Priansa, Donni Juni (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.