

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

PT. Amman Mineral Nusa Tenggara (AMNT) adalah perusahaan pertambangan yang diperoleh MedoEnergi melalui akuisisi 50% saham di PT. Amman Mineral Investama yang secara tidak langsung mengontrol 82,2% saham AMNT pada 2 November 2016. AMNT menoperasikan 87.000ha tambang tembaga dan emas yang terletak di Pulau Sumbawa, Nusa Tenggara Barat, Indonesia. Pada tingkat produksi saat ini, usia tambang Batu Hijau di perkirakan akan terus berlanjut sampai 2023. AMNT saat ini juga mengeksplorasi bagian-bagian lain di wilayah Kontrak Karyanya seperti prospek eksplorasi Elang.

Lokasi pertambangan PT. Amman Mineral berada disekitar 550 meter di atas permukaan laut, 81 km dari Kota Mataram. Perusahaan ini diperkirakan mempunyai Cadangan tambang terbukti dan terduga sebanyak 2.305 juta lbs tembaga dan 3,4 juta oz emas sedangkan sumberdayanya sebesar 7,851 juta lbs tembaga, 8,1 juta oz emas(termasuk cadangan). Kemudian pada produksi tahun 2016 menghasilkan 478 juta lbs tembaga, 0,8 juts oz emas. PT. AMNT memiliki fasilitas pengolahan dengan kapasitas 120.000 TPD, fasilitas penggilingan, fasilitas pipa perakitan untuk pengelolaan tailing, pergudangan, 158 MW powerplant batubara, pelabuhan dengan terminal feri, layanan udara dan situs kota untuk perumahan dan sekolah kemudian memiliki sumber daya

manusia dengan lebih dari 4.3000 karyawan dan 5.000 kontraktor. Dalam penelitian ini bersubyek pada bagian Material Management sebanyak 84 orang yang bertugas untuk menyediakan bahan-bahan yang di butuhkan oleh PT. Amman mineral.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah hubungan servant leadership, motivasi, dan stres kerja terhadap kinerja keryawan PT. Amman Mineral Bagian Material Management. Sebelum kuesioner disebarakan pada responden, kuesioner penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas menggunakan rumus *Product Moment Correlation Pearson* dan uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Untuk menjawab tujuan penelitian tersebut digunakan beberapa metode analisis data yaitu analisis deskriptif statistik, analisis asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda. Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 21.

B. Uji Kualitas Instrumen

Uji validitas (uji kesalahan butir) adalah alat untuk menguji apakah tiap-tiap butir benar-benar telah mengungkapkan faktor atau indikator yang ingin diselidiki. Semakin tinggi validitas suatu alat ukur, semakin tepat alat ukur tersebut mengenai sasaran. Pengujian validitas memakai teknik korelasi *Product Moment*. Suatu instrumen dinyatakan valid atau sah jika memiliki nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (Hadi, 2000) Nilai $r\text{-tabel}$ pada derajat bebas $n-2$ atau $84 - 2 = 82$ sebesar 0,220. Setelah kuesioner telah dinyatakan valid,

selanjutnya akan diuji reliabilitasnya. Tujuan dari pengujian reabilitas ini adalah untuk menguji apakah kuesioner yang dibagikan kepada responden benar-benar dapat diandalkan sebagai alat pengukur. Pengujian ini hanya dilakukan pada butir-butir pertanyaan yang sudah di uji validitasnya dan telah dinyatakan butir yang valid. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas item digunakan rumus *Alpha Cronbach's*. Suatu instrument dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 (Hair et al., 2005). Ringkasan hasil uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan adalah sebagai berikut:

TABEL 4.1.

Uji Validitas

Variabel	Butir	r- hitung	Keterangan	Koef Alpha Cronbach	Keterangan
Servant Leadership	1	0.697	Valid	0.928	Reliabel
	2	0.667	Valid		
	3	0.741	Valid		
	4	0.628	Valid		
	5	0.869	Valid		
	6	0.656	Valid		
	7	0.639	Valid		
	8	0.655	Valid		
	9	0.799	Valid		
	10	0.486	Valid		
	11	0.566	Valid		
	12	0.712	Valid		
	13	0.756	Valid		
	14	0.869	Valid		
	15	0.777	Valid		
Motivasi Kerja	1	0.550	Valid		
	2	0.519	Valid		
	3	0.691	Valid		
	4	0.623	Valid		
	5	0.680	Valid		
	6	0.597	Valid		
	7	0.654	Valid		
	8	0.648	Valid		
	9	0.672	Valid		

	10	0.571	Valid	0.927	Reliabel
	11	0.459	Valid		
	12	0.590	Valid		
	13	0.484	Valid		
	14	0.597	Valid		
	15	0.561	Valid		
	16	0.719	Valid		
	17	0.473	Valid		
	18	0.472	Valid		
	19	0.583	Valid		
	20	0.574	Valid		
	21	0.587	Valid		
	22	0.645	Valid		
	23	0.578	Valid		
	24	0.598	Valid		
	25	0.665	Valid		
	26	0.687	Valid		
Stres Kerja	1	0.878	Valid	0.984	Reliabel
	2	0.894	Valid		
	3	0.929	Valid		
	4	0.894	Valid		
	5	0.905	Valid		
	6	0.895	Valid		
	7	0.887	Valid		
	8	0.904	Valid		
	9	0.888	Valid		
	10	0.911	Valid		
	11	0.884	Valid		
	12	0.893	Valid		
	13	0.873	Valid		
	14	0.892	Valid		
	15	0.903	Valid		
	16	0.851	Valid		
	17	0.857	Valid		
Kinerja Karyawan	1	0.450	Valid	0.884	Reliabel
	2	0.657	Valid		
	3	0.687	Valid		
	4	0.658	Valid		
	5	0.717	Valid		
	6	0.687	Valid		
	7	0.561	Valid		
	8	0.520	Valid		
	9	0.657	Valid		
	10	0.582	Valid		
	11	0.592	Valid		
	12	0.676	Valid		

	13	0.647	Valid		
	14	0.726	Valid		

Hasil uji validitas yang telah dilakukan seperti telah disajikan di atas diketahui semua butir pertanyaan memiliki nilai r -hitung $>$ r -tabel, maka semua butir pertanyaan pada penelitian ini dinyatakan valid. Tahap selanjutnya adalah uji reliabilitas. Hasil uji reliabilitas menunjukkan semua variabel dalam penelitian memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* $>$ 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

C. Analisis Diskriptif Statistik

Untuk mengetahui karakteristik responden pada penelitian ini digunakan analisis persentase. Ringkasan hasil analisis diskriptif statistik yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

TABEL 4.2.
Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Coordinator Facility	3	3.6
Eq Coordinator	26	31.0
Operator Merine	9	10.7
Warehouse	19	22.6
Admin	5	6.0
Supervisor	11	13.1
Inventory Control	5	6.0
Compliamen	5	6.0
Specialis IC	1	1.2
Total	84	100.0

Sumber : data primer 2017

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jabatan karyawan PT. Amman Mineral Indonesia pada bagian

Material Management, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori Eq Coordinator yaitu sebanyak 26 responden (31,0%)

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

TABEL 4.3.

Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Kategori	Frekuensi	Prosentase
1-3 Tahun	0	0.0
3-6 Tahun	1	1.2
> 6 Tahun	83	98.8
Total	84	100.0

Sumber : data primer 2017

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerjakaryawan PT. Amman Mineral Indonesia pada bagian Material Management, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori 31-40 tahun yaitu sebanyak 64 responden (56,1%).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

TABEL 4.4.

Distribusi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Karyawan Kontrak	0	0.0
Karyawan Tetap	84	100.0
Total	84	100.0

Sumber : data primer 2017

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian karyawan PT. Amman Mineral Indonesia pada bagian Material Management, sebagian besar adalah responden

termasuk dalam kategori karyawan tetap yaitu sebanyak 84 responden (100%).

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

TABEL 4.5.

Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Kategori	Frekuensi	Prosentase
SMA	73	86.9
D3	1	1.2
S1	9	10.7
Lainnya	1	1.2
Total	84	100.0

Sumber : data primer 2017

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan karyawan PT. Amman Mineral Indonesia pada bagian Material Management, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori SMA yaitu sebanyak 73 responden (86,9%).

2. Analisis Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas.

a. Uji Normalitas

Uji ini adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan kolmogorov smirnov.

Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

TABEL 4.6.
Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.55517030
	Absolute	.109
Most Extreme Differences	Positive	.067
	Negative	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		1.000
Asymp. Sig. (2-tailed)		.270

Sumber : Data Primer, 2017

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui nilai *asyp.sig* sebesar $0,270 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Suatu asumsi penting dari model regresi linier klasik adalah bahwa gangguan (*disturbance*) yang muncul dalam regresi adalah homoskedastisitas, yaitu semua gangguan tadi mempunyai varian yang sama. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 4.7.

Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Batas	Keterangan
Servant Leadership	0.312	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Motivasi Kerja	0.642	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Stres Kerja	0.255	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas

Sumber : Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 5%, dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heterokedasitas.

c. Uji Multikolineartias

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* (α).

TABEL 4.8.
Uji Multikolineartias

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Servant Leadership	0.445	2.250	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi Kerja	0.461	2.167	Tidak terjadi multikolinieritas
Stres Kerja	0.916	1.092	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

3. Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji hubungan servant leadership, motivasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima H_a : jika probabilitas $(p) \leq 0,05$ artinya servant leadership, motivasi, dan stres kerja secara simultan maupun parsial memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

TABEL 4.9.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	12.242			
Servant Leadership	0.226	3.191	0.002	Signifikan
Motivasi Kerja	0.316	5.925	0.000	Signifikan
Stres Kerja	-0.051	-2.066	0.042	Signifikan
F hitung	59.747			
Sig F	0.000			
R square	0.680			

Sumber : Data primer 2017

a. **Uji Regresi Simultan (uji F)**

Berdasarkan Regresi Simultan, diperoleh nilai F-hitung sebesar 59,747 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan ketentuan uji F dimana nilai probabilitas (p) ≤ 0,05, servant leadership, motivasi, dan stres kerja secara simultan mampu memprediksi perubahan kinerja karyawan.

b. **Uji Regresi Parsial (uji t)**

$$Y=12.242+0.226X_1+0.316X_2-0.051X_3+e$$

1) **Servant Leadership**

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,191 koefisien regresi (beta) 0,226 dengan probabilitas (p) = 0,002. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) ≤ 0,05

dapat disimpulkan bahwa servant leadership berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan semakin baik servant leadership dari karyawan PT. Amman Mineral Indonesia pada bagian Material Management secara otomatis akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

2) Motivasi Kerja

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 5,925 koefisien regresi (beta) 0,316 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) \leq 0,05 dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan semakin baik motivasi kerja dari karyawan PT. Amman Mineral Indonesia pada bagian Material Management secara otomatis akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

3) Stres Kerja

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -2,066 koefisien regresi (beta) -0,051 dengan probabilitas (p) = 0,042. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) \leq 0,05 dapat disimpulkan bahwa stres kerja berhubungan negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan semakin rendah stres kerja dari karyawan PT. Amman Mineral Indonesia pada bagian Material Management secara otomatis akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Besar hubungan servant leadership, motivasi, dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,680. Artinya, 68,0% kinerja karyawan dihubungkan oleh servant leadership, motivasi, dan stres kerja.

D. Pembahasan

1. Hubungan Servant Leadership Terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa servant leadership berhubungan positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 3,191 dengan probabilitas 0,002 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).

Tujuan utama dari seorang pemimpin pelayan adalah melayani dan memenuhi kebutuhan pihak lain, yaitu secara optimal seharusnya menjadi motivasi utama kepemimpinan (Russell & Stone, 2002:147). Pemimpin yang melayani pada akhirnya akan mengembangkan sikap individu disekitarnya dengan harapan memiliki sikap yang sama untuk melayani dengan baik. Sikap ini bisa menumbuhkan rasa tanggung jawab karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Ketika karyawan merasa dilayani oleh atassannya dalam artian diperhaikan atas kesulitan kerja yang dialaminya dan diberi penghargaan ketika melakukan pekerjaan melebihi target yang ditetapkan tentu akan loyal pada perusahaan yang bersangkutan. Sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Kepemimpinan pelayan menggunakan pendekatan mendasar dan bersifat jangka panjang, yang pada akhirnya akan memberikan perubahan secara menyeluruh pada kehidupan personal dan profesional pegawai. Bukan nasib pemimpin untuk dilayani, tetapi adalah hak istimewanya untuk melayani, pemimpin yang mau melayani dalam artian membantu kesulitan bawahannya lebih dihormati oleh para karyawan. Sikap saling peduli inilah yang memicu iklim kerja kondusif yang pada akhirnya kinerja karyawan pun meningkat (Astohar, 2012:16).

Servant leadership memiliki hubungan terhadap Kinerja Karyawan. Karakteristik utama yang membedakan antara kepemimpinan pelayan dengan model kepemimpinan lainnya adalah keinginan untuk melayani hadir sebelum adanya keinginan untuk memimpin. Model kepemimpinan ini adalah model kepemimpinan yang jarang diterapkan dalam suatu perusahaan dikarenakan pemimpin harus memiliki jiwa untuk melayani yaitu pelayanan kepada karyawan, pelanggan, dan masyarakat, sebagai prioritas utama dan yang pertama (Tatilu, 2014:29).

Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Kartika dan Handoyo (2011:32), dalam penelitiannya mereka mengungkapkan bahwa Servant leadership berhubungan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik Servant leadership maka semakin baik kinerja karyawan.

2. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berhubungan positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti

dengan nilai t hitung sebesar 5,925 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).

Motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah dua hal yang berbeda, akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan salah satu dari sekian banyak yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi digunakan sebagai alat penggerak seorang individu untuk melakukan tindakan dalam pelaksanaan kinerja. (M.Phil, 2007:75)

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Dengan demikian motivasi yang diharapkan dari karyawan adalah bahwa fungsi dari motivasi dan kemampuan tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila motivasi tinggi dengan didukung oleh kemampuan yang tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi dan sebaliknya. Hanya saja yang menjadi permasalahan adalah jika motivasi

tinggi tetapi tanpa didukung oleh kemampuan yang cukup, maka pada prinsipnya karyawan tersebut memiliki minat yang tinggi namun kemampuan kurang(Wahyudin, 2009).

Hasil penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh Sigit Wahyu Baskor (2012) menunjukkan bahwa motivasi kerja berhubungan terhadap kinerja karyawan.Semakin baik motivasi karyawan maka semakin baik kinerja yang dicapai karyawan.

3. Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berhubungan negatif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar -2.066 dengan probabilitas 0,042 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja.Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang.Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan.Menurut Siagian (2009:300) stres merupakan kondisi ketegangan yang berhubungan terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang.Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan

lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan (Hariyati, 2011).

Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kekurangan pengertian manusia akan keterbatasan dirinya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasannya inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun, tingkat absensi tinggi serta turn over yang tinggi yang pada akhirnya menyebabkan biaya yang bertambah besar. Setiap orang di manapun ia berada dalam suatu organisasi, dapat berperan sebagai sumber penyebab stres bagi orang lain. Mengelola stres diri sendiri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan (Novera, 2010).

Stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Bila tidak ada

stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja atau kinerja karyawan cenderung rendah (Regina, 2010).

Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja karyawan cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Bila stres telah mencapai “puncak”, yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja. Bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling ekstrim, adalah kinerja karyawan menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau “melarikan diri” dari pekerjaan, dan mungkin diberhentikan (Melinda, 2007).

Hasil penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh Rahmila Sari (2011), menyatakan bahwa stres kerja berhubungan negative terhadap kinerja karyawan. Semakin stres karyawan terhadap kerjaan dan faktor diluar kerjaan maka semakin menurunkan kinerja karyawan.