

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM KOTA PALOPO



**I PUTU RAMAYASA
1910421166**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI
PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PDAM KOTA PALOPO



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen

I PUTU RAMAYASA
1910421166

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM KOTA PALOPO

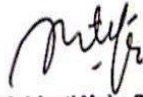
Disusun dan diajukan oleh

I PUTU RAMAYASA
1910421166

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi
Pada Tanggal 9 September 2023 Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 9 September 2023
Disetujui Oleh,

Pembimbing,



Dr. Sri Adrianti Muin, S.E., M.Si.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar



Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar



Dr. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom.
DEKAN FAKULTAS
EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

SKRIPSI

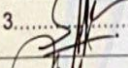
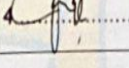
PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM KOTA PALOPO

disusun dan diajukan oleh


I PUTU RAMAYASA
1910421166

telah dipertahankan dalam sidang Ujian Skripsi
Pada Tanggal 9 September 2023 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Sri Adnianti Muin, S.E., M.Si.	Ketua	1. 
2.	Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si.	Anggota	2. 
3.	Ilham Safar, S.M., M.M.	Anggota	3. 
4.	Virza Hadrianti, S.Sos., S.E., M.Si.	Anggota	4. 

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Abdul Mawid Bakri, S.S., M.E.
PRODI MANAJEMEN

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : I PUTU RAMAYASA
NIM : 1910421166
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul "PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM KOTA PALOPO" adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 9 September 2023

Yang Membuat Pemyataan,



I Putu Ramayasa

PRAKATA

Segala puji dan syukur ke hadirat Allah SWT atas segala limpahan kasih, karunia, dan kehendaknya sehingga tugas akhir Skripsi yang merupakan mata kuliah wajib pada program studi Strata 1 (S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial Universitas Fajar, dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM KOTA PALOPO ”** dapat diselesaikan dengan baik. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis menyadari banyak kekurangan baik dalam pengetahuan dan kemampuan dalam menyusun skripsi ini, tetapi penulis akan berusaha yang terbaik dalam menyusun skripsi ini agar dapat bermanfaat. Untuk itu penulis memohon maaf jika ada kesalahan yang terdapat dalam penulisan skripsi ini. Kritik dan saran diharapkan dapat membangun penulis dalam penyempurnaan skripsi ini.

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam Menyusun skripsi ini, pertama-tama penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu **Dr. Sri Adrianti Muin, S.E., M.SI.** selaku dosen pembimbing, atas waktu yang beliau habiskan untuk membimbing dan memberikan dukungan bagi penulis. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua dosen yang telah memberikan informasi kepada penulis. Penulis berharap bahwa Tuhan Yang Maha Esa akan membalas atas semua bantuannya. Penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang membantu, membimbing serta memberikan dukungan dan semangat dalam menyusun skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada :

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si Selaku Rektor Universitas Fajar Makassar
2. Ibu Dr. Hj. Yusmanizar, S.Sos., M.I Kom Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Ilmu-Ilmu Sosial.

3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu-ilmu Sosial Universitas Fajar.
4. Ibu Dr. Hasniaty, S.E., M.Si, Selaku Dosen Penasehat Akademik Penulis
5. Ibu Dr. Sri Adrianti Muin, S.E., M.Si yang telah menjadi Dosen Pembimbing Penulis Yang Telah Memberikan Bimbingan dan Masukan Kepada Penulis.
6. Ibu Nasyirah Nurdin, S.M., M.M Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen yang telah memberikan Arahan Dan Motivasi.
7. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua teman-teman yang telah turut membantu menyusun skripsi ini yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Akhirnya, penulis skripsi percaya bahwa meskipun telah berusaha sejujurnya, dalam mengajukan skripsi terakhir ini, ternyata masih banyak kelemahan dan keterbatasan. Oleh karena itu, ide dan reaksi seharusnya bekerja demi kesempurnaan karya ini. Idealnya pekerjaan ini bermanfaat.

Makassar, 16 September 2023

I Putu Ramayasa

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM KOTA PALOPO

**I Putu Ramayasa
Sri Adrianti Muin**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak beban pekerjaan terhadap pelaksanaan perwakilan di PDAM Kota Palopo. Jumlah penduduk pada penjangkauan ini adalah seluruh pekerja PDAM dan mempunyai contoh sebanyak 30 responden. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Palopo . Dalam penelitian ini menggunakan teknik Kuantitatif dengan analisis regresi linear sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja tidak terdapat adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari t hitung $t_{hitung} 1.695 > t_{tabel}$ bernilai 0,361 dan nilai sig. 0,001.

Kata Kunci : Stres Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK STRES ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PDAM KOTA PALOPO

**I Putu Ramayasa
Sri Adrianti Muin**

This research aims to determine the impact of workload on the implementation of representation at PDAM Palopo City. The population in this assessment was all PDAM workers and had a sample of 30 respondents. This research aims to find out how much influence work stress has on employee performance at PDAM Palopo City. This research uses quantitative techniques with simple linear regression analysis. The results of this research show that the work stress variable does not have a significant influence on employee performance as seen from the t count of 1,695 > t table value of 0.361 and the sig value. 0.001.

Keywords: Job Stress, Employee Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	vi
HALAMAN PENGESAHAN	viii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
PERNYATAN KEASLIAN	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.4.1 Manfaat Teoritis	5
1.4.2 Manfaat Praktis.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Pengertian Manajemen	6
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	7
2.1.2 Stres Kerja.....	9
2.1.3 Kinerja Karyawan.....	13
2.2 Tinjauan Empirik	15
2.3 Kerangka Penelitian	18
2.4 Definisi Operasional	18
2.5 Hipotesis Penelitian.....	19
BAB III METODE PENELITIAN	20
3.1 Rancangan Penelitian	20
3.2 Tempat dan Waktu.....	20
3.3 Populasi dan Sampel	20
3.3.1 Populasi	20
3.3.2 Sampel	21
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	21
3.5 Teknik Pengumpulan Data	21
3.6 Pengukuran Variabel.....	22
3.7 Instrumen Penelitian	23
3.8 Analisis Data	23
3.8.1 Uji Instrument Angket (Kuisisioner)	23
3.8.2 Analisis Regresi Linear Sederhana	24
3.8.3 Uji Hipotesis.....	24
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	26
4.1 Deskripsi Objek Penelitian	26
Gamba 4.2 Struktur Organisasi	28
4.2 Hasil Penelitian	28
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	38
BAB V PENUTUP	40
5.1 Kesimpulan	40
5.2 Saran.....	40
DAFTAR PUSTAKA.....	41
LAMPIRAN.....	43

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tinjauan Empirik.....	15
Tabel 3.1 Skala Likert.....	22
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	29
Tabel 4.2 Usia Responden.....	30
Tabel 4.3 Status/Pekerjaan Responden	30
Tabel 4.4 Pendidikan Responden	31
Tabel 4.5 Tanggapan Responden (Stres Kerja)	31
Tabel 4.6 Tanggapan Responden (Kinerja Karyawan	32
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Stres Kerja	33
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	34
Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas Stres Kerja	35
Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan	35
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	36
Tabel 4.12 Hasil Uji t	37
Tabel 4.13 Hasil Koefisien Determinasi.....	38

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	18
Gambar 4.2 Struktur Organisasi	28

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya apa yang menjadi peranan utama dalam mencapai suatu tujuan terbesar adalah dimulai dari apa yang paling mendukung tercapainya tujuan tersebut, yaitu SDM (SDM). Jadi penting untuk melakukan apa yang disebut dengan administrasi atau perbaikan yang artinya menjadikan orang-orang yang berguna (Syafrina, 2019), penting untuk menciptakan dan menangani kantor PDAM agar memiliki pemikiran, sentimen dan perilaku sehingga dapat diawasi dengan baik. tepat dan jelas demi kemajuan organisasi PDAM. Aset Manusia Pengurus merupakan suatu jalannya orang lain yang secara sadar memanfaatkan orang sebagai buruh, sehingga potensi fisik dan mentalnya dapat bekerja secara ideal untuk tercapainya tujuan yang bersifat hierarkis.

(Qoyyimah et al., 2020) Tak hanya itu, keberadaan kantor juga sangat berpengaruh terhadap kelancaran aktivitas berkelanjutan di dalamnya. Lingkungan kerja benar-benar merupakan bagian penting dari tindak lanjut perwakilan persiapan tugas. Dengan memusatkan perhatian pada lingkungan kerja yang terhormat atau membangun tempat kerja yang dapat membangkitkan semangat delegasi untuk bekerja, dapat mempengaruhi kepercayaan diri pekerja. Tempat kerja saat ini berkaitan dengan peningkatan kinerja yang representatif, karena tempat kerja yang baru, nyaman dan memenuhi pedoman persyaratan yang baik akan menambah kenyamanan pekerja dalam melaksanakan kewajibannya. Setiap organisasi akan selalu berharap agar perwakilannya dapat bekerja dengan baik di organisasinya, dan sebaliknya pekerja akan menjalankan tugasnya dengan baik jika bekerja di iklim yang nyaman sehingga iklim tersebut sangat berpengaruh terhadap kesehatan. perwakilan dan organisasi PDAM itu sendiri, tentu saja. Tempat kerja yang layak salah satunya membangun kreasi dan

pelaksanaan yang representatif yang dengan demikian akan memperluas kelangsungan hidup PDAM dan dapat menurunkan biaya-biaya yang ditimbulkan oleh PDAM. Tempat kerja yang kuat adalah tempat yang dapat menyertakan perwakilan dalam pamerannya.

Berusaha untuk lebih mengembangkan eksekusi yang representatif, termasuk dengan berfokus pada tekanan kerja. Tekanan kerja merupakan sudut pandang penting bagi organisasi menurut pelaksanaannya yang representatif.

Tekanan kerja dapat mempengaruhi pelaksanaan yang representatif. Meningkatnya derajat stres akan berpengaruh terhadap penurunan eksekusi pekerja (Rifa'i, H, 2015). Apabila pegawai mengalami tekanan kerja maka akan berdampak buruk pada pekerjaannya, terkadang besarnya tekanan kerja dapat terjadi karena faktor internal dan eksternal yaitu faktor internal (yang terjadi pada diri kita sendiri) dan faktor eksternal (yang terjadi pada diri kita sendiri). Banyaknya ketegangan di tempat kerja dapat membuat orang merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan atau komitmennya.

Kinerja adalah hasil atau tingkat kemajuan yang dicapai seseorang secara keseluruhan dalam menyelesaikan suatu tugas selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan hasil, seperti prinsip kerja, target atau sasaran, atau tindakan yang telah ditentukan (Wiratama dan Sintaasih, 2013) pelaksanaan yang representatif adalah konsekuensi dari suatu kolaborasi berbagai elemen, khususnya variabel batin pekerja (menghitung disiplin kerja, inspirasi kerja, informasi dan kemampuan), iklim internal hierarki (menghitung inisiatif, metodologi otoritas, visi dan misi, desain otoritas, pendidikan dan pelatihan, dan strategi otoritas), dan unsur alam luar yang berwibawa. (Hidayat dan Taufik, 2012) Kinerja yang unggul merupakan indikasi sifat pekerja. Pemaparan ini merupakan suatu keharusan untuk membantu kelancaran perkumpulan dalam mencapai tujuannya dan dapat dilakukan jika ada energi yang

tinggi dari para wakilnya. Hal ini juga berlaku bagi perwakilan PDAM Kota Palopo dalam menyelesaikan pekerjaannya, bagaimana perwakilan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan kualitasnya dapat ditingkatkan, serta dapat mencapai kinerja maksimal bagi PDAM. (Amanda dkk., 2017) Karena setiap perwakilan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam melaksanakan tanggung jawabnya, maka kinerja setiap karyawan bersifat unik. Perwakilan lebih dari sekedar agen tugas; mereka juga merupakan aset berharga bagi perusahaan karena mereka memiliki keterampilan, dorongan, dan kreativitas yang diperlukan untuk berhasil. Setiap ketua asosiasi harus memastikan bahwa peraturan dan ketentuan telah ditetapkan sebagai strategi guna mencapai hasil kerja yang baik sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Sistem ini dibuat dengan harapan agar setiap afiliasi dapat menjalankan komitmennya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dan tentunya akan mendorong lebih banyak kinerja karyawan. PDAM Kota Palopo merupakan upaya untuk mengatasi permasalahan air bersih di wilayah setempat. PDAM dalam mengalokasikan barang mengelola wilayah setempat, sehingga dibutuhkan SDM yang mempunyai eksekusi yang hebat.

Disadari bahwa permasalahan di tempat kerja yang tidak menguntungkan dapat melemahkan keteguhan perwakilan yang kemudian akan menurunkan pelaksanaan dan efisiensi kerja, serta tekanan kerja pekerja adalah timbulnya perasaan takut dan gugup pada perwakilan terhadap tujuan. dan waktu yang ditetapkan organisasi untuk menyelesaikan pekerjaan di PDAM Kota Palopo , oleh karena itu organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang berhubungan dengan tempat kerja dan tekanan kerja.

Ada banyak faktor permasalahan yang dapat menjadi stress kerja yang berlebihan diantaranya, keterdesakan waktu, bekerja lebih profesional untuk kepuasan pelanggan, pekerjaan yang monoton dan sering double job Hal ini

memungkinkan sebgaiian karyawan akan mengalami stres yang dapat membangkitkan rasa tanggung jawab maupun sebaliknya. Menurut salah satu karyawan pdam pernah mengalami stress kerja karena double job dan tuntutan tugas yang banyak harus terselesaikan dalam waktu tertentu

Berdasarkan fenomena di atas maka peneliti ingin mengetahui lebih lanjut seberapa besar pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa pengujian yang diarahkan pada elemen yang ada, variabel fundamentalnya adalah stress kerja yang dipilih oleh para ahli karena variabel ini disebabkan karena tidak adanya kepercayaan terhadap pengaruh faktor terhadap kinerja karyawa. Adapun beberapa penelitian yang menggunakan variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil penelitian yang berbeda pada penelitian terdahulu stres kerja menurut Septiwindriati (2020),berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan menurut Septiwindriati (2020), dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan menurut Sahlan (2015).

Berdasarkan masalah dan hasil penelitian terdahulu yang berbeda sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Palopo ”.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan Latar Belakang yang telah dikemukakan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Apakah Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Palopo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Palopo .

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat-Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diyakini dapat menambah pengetahuan, pemahaman dan pengalaman serta dapat dijadikan sebagai semacam sudut pandang dan bahan perbincangan tambahan bagi para pembaca mengenai persoalan-persoalan yang berkaitan dengan tanggung jawab dalam pelaksanaan penggambaran.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi berkumpulnya dalam menangani permasalahan human aset sehubungan dengan bobot pekerjaan pada pelaksanaan perwakilan dan dapat dijadikan sebagai bahan penilaian bagi PDAM Kota Palopo dalam bekerja pada hakikat tempat kerja dan pekerjaan. membebani daerah setempat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah perencanaan, pelaksanaan dan eksekutif sumber daya progresif untuk mencapai target yang tulus dan menarik. Dalam arti sempit manajemen merupakan pelaksana yang meliputi: pengembangan program, pelaksanaan program, dan pengawasan. Banyak orang berpendapat bahwa tujuan harus dicapai dengan sungguh-sungguh dan efisien. Kedua kata ini jauh lebih penting saat ini. Dengan demikian, presentasi para pemimpin dinilai berdasarkan kecukupan dan produktivitas dalam mencapai tujuan otoritatif, bukan sekadar mencapai tujuan hierarkis.

Menurut Malayu Hasibuan (2016: 1), dewan berasal dari kata mengawasi yang artinya memberi hak. Apa yang dikoordinasikan, mengapa harus dilakukan, mengapa sebaiknya dikendalikan, siapa yang dikendalikan, dan bagaimana cara mengoordinasikannya.

1. Yang diatur adalah semua unsur manajemen
2. Tujuannya diatur agar lebih berdaya guna dan berhasil dalam mewujudkan tujuan
3. Harus diatur supaya bermanfaat optimal, terkoordinasi dan terintegrasi dengan baik dengan menunjang terwujudnya tujuan perusahaan.
4. Yang mengatur adalah pimpinan dengan kepemimpinannya yaitu pimpinan puncak, manager madya dan supervise.
5. Mengaturnya adalah dengan melakukan kegiatan urutan fungsi manajemen tersebut.

Manullang (2001), manajemen adalah pengerjaan dan studi pengaturan, koordinasi, penempatan staf, permintaan dan pengendalian aset manusia dan

normal. Khususnya SDM untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia Penting untuk studi para eksekutif yang berkonsentrasi pada pengelolaan pekerjaan SDM dalam menjalankan suatu asosiasi. Aset manusia para eksekutif (SDM dewan) bersifat unik dalam kaitannya dengan administrasi individu. Human Asset menurut pengurus menganggap bahwa perwakilan merupakan sumber daya (resource) fundamental dari perkumpulan yang patut diawasi dengan baik. jadi aset manusia, dewan lebih penting bagi asosiasi dalam mencapai tujuan yang lebih spesifik. Sementara administrasi individual menganggap perwakilan sebagai salah satu variabel penciptaan yang harus dimanfaatkan secara menguntungkan, atau administrasi individual lebih menekankan pada kerangka dan sistem.

Menurut Tobing salah satu sudut pandang penting yang akan menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam suatu organisasi adalah kinerja dewan HR, dimana kemampuan eksekutif dalam pelaksanaan administratif, (dalam Tjutju 2013), khususnya:

1. Kemampuan mengatur adalah langkah mendasar yang diambil dalam siklus dewan HR, khususnya dengan menyusun pengaturan berdasarkan kebutuhan SDM asosiasi.
2. Pengembangan kemampuan adalah menggerakkan individu untuk bekerja dan mengambil bagian dalam bidang pekerjaannya masing-masing secara nyata dan cakap, menuju arah yang diinginkan oleh perkumpulan.
3. Kemampuan pengajarnya adalah menjaga semangat kerja dan kewajiban staf terhadap asosiasi, sehingga mempunyai kehandalan dan pengabdian yang tinggi.

4. Kemampuan pengendalian dikoordinasikan untuk mengukur dan mengevaluasi sejauh mana rencana dapat dilaksanakan dan target dapat dipahami.

Dalam suatu perkumpulan atau organisasi tugas human aset para pengurus sangatlah vital. Hal ini jelas bagi kami karena menjalankan suatu organisasi akan sulit tanpa adanya sumber daya manusia. Manusia adalah penggerak dan penguasa faktor penciptaan lainnya seperti modal, bahan alam, peralatan, dan sebagainya. untuk mencapai tujuan resmi. Aset Manusia Pengurus merupakan suatu jalannya orang lain yang secara sadar memanfaatkan orang sebagai buruh, sehingga potensi fisik dan mentalnya dapat bekerja secara ideal untuk tercapainya tujuan yang bersifat hierarkis.

Hanggraeni, D. (2012) Alasan aset manusia para administrasi adalah untuk membangun komitmen yang bermanfaat dari orang-orang dalam suatu asosiasi melalui berbagai cara yang dapat direpresentasikan. Para pionir bekerja melalui usaha orang lain atau bawahan sehingga mereka memerlukan pemahaman tentang beberapa aset manusia yang merupakan ide-ide para pelaksana. Aset manusia yang sukses, dewan mengharapkan supervisor untuk menemukan cara paling ideal dalam memanfaatkan perwakilan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Pada hakikatnya yang paling berperan dalam mencapai suatu tujuan terbesar adalah memulai dari apa yang paling mendukung tercapainya tujuan tersebut, khususnya SDM (SDM). Jadi penting untuk melakukan apa yang disebut administrasi atau perbaikan yang berencana untuk menjadikan individu yang berguna. Seorang karyawan dapat dengan mudah menangani dan menyelesaikan tuntutan tugas saat ini dan di masa depan dengan pengembangan atau manajemen SDM yang baik. Susan, E. (2019).

Manajemen juga dapat dipandang sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui individu (Keistimewaan dilakukan melalui individu), definisi ini menunjukkan bahwa seorang direktur dalam mencapai tujuan hierarki mempengaruhi orang lain untuk menyelesaikan tugas yang berbeda. yang telah selesai. manajer yang bertanggung jawab. Oleh karena itu, keterampilan seorang manajer perlu ditingkatkan melalui pelatihan atau penilaian. Karena pelaksana dipandang sebagai sebuah karya, maka seorang pemimpin harus sadar dan unggul dalam berkendara yang erat kaitannya dengan gaya inisiatif yang tepat dan dapat diterapkan dalam berbagai situasi dan kondisi.

2.1.2 Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi baru dimana seorang individu dihadapkan pada pintu masuk, permintaan atau sumber daya yang berhubungan dengan keadaan biologis, berbagai tingkat kondisi dan dengan manusia (Robbins 2017)

Sebagaimana dikemukakan oleh Asih,dkk (2018). Stres karena tidak meratanya permintaan dan aset yang diklaim masyarakat, semakin tinggi lubang yang terjadi maka semakin tinggi pula tekanan yang dialami masyarakat, dan akan melemahkan. Seperti yang ditunjukkan oleh Robbins, (2013) Stres adalah suatu kondisi unik dimana seseorang dihadapkan pada pintu, permintaan, atau aset yang terbuka terkait dengan apa yang menjadi keinginan tunggal dan hasilnya dipandang tidak pasti dan signifikan. Pada dasarnya stres dapat dirangkai menjadi dua kualitas, yaitu tekanan buruk dan tekanan positif. Namun dalam kenyataannya, stres biasanya hanya dikaitkan dengan tekanan negatif.

Variabel penting dari stres adalah kebijaksanaan atau evaluasi individu terhadap keadaan dan kapasitasnya untuk mengelola atau memanfaatkan apa yang terjadi dalam jangkauannya. Dengan demikian, respons terhadap peregangan dipengaruhi oleh cara otak dan tubuh seseorang melihat suatu peristiwa. Hal ini sependapat dengan Selye bahwa pemicu stres serupa dapat

dilihat dengan cara yang tidak terduga, yang dapat berupa peristiwa positif dan tidak berbahaya, atau peristiwa berisiko dan membahayakan. Evaluasi mental individu sangat persuasif terhadap reaksi yang akan muncul (Umam, 2010). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara, (2013) ada beberapa faktor yang menyebabkan tekanan dalam diri seseorang, yaitu keadaan hierarki, tuntutan sosial dan keluarga, serta kualitas karakter. Dari sudut pandang otoritas, sumber stres meliputi:

1. Pekerjaan sebenarnya adalah tanggung jawab yang hampir tidak ada atau terlalu berat, keadaan ekologi aktual yang buruk, tekanan waktu, dan lain-lain.
2. Pekerjaan dalam perkumpulan, yaitu apakah perwakilan merasakan perjuangan pekerjaan, ketidakjelasan pekerjaan, seberapa besar kewajibannya, kerjasama dalam perkumpulan, dan navigasi.
3. Peningkatan profesi, khususnya apakah perwakilan merasa promosi berlebihan, promosi kurang, tidak adanya keyakinan bahwa semuanya berjalan baik, dan sebagainya.
4. Hubungan dalam perkumpulan, khususnya sejauh mana hubungan yang tidak baik antara pekerja perintis, perwakilan, atau antar perintis sebenarnya.
5. Kehadiran asosiasi tersebut antara lain ketidakmampuan konferensi, hambatan dalam berperilaku dan permasalahan perundang-undangan dalam asosiasi.
6. Hubungan otoritatif dengan kaum tak tersentuh, khususnya bagaimana persamaan antara permintaan keluarga versus permintaan hierarki dan antara kepentingan pribadi versus pendekatan otoritatif.

Indikator-indikator Stres Kerja Menurut Robbins (2006) :

1. Tuntutan Tugas

Kesesuaian antara tugas yang dialokasikan dengan kemampuan pekerja. Sentimen yang dimiliki perwakilan saat melakukan pekerjaan. Usahakan untuk tidak merasa kesulitan dalam menjalankan kewajibannya. Pintu terbuka yang luar biasa bagi perwakilan dalam peningkatan profesi

2. Tuntutan Peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai bagian dari pekerjaan tertentu yang dilakukan dalam suatu hubungan.

3. Struktur Organisasi

Garis besar kantor yang dinaungi oleh desain otoritatif yang tidak jelas, tidak adanya klarifikasi mengenai posisi, pekerjaan, spesialis dan kewajiban.

Indikator-indikator yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut, menurut Asriel dkk. (2016):

1. Bentuk ruangan adalah salah satu variabel terpenting yang dapat membantu karyawan bekerja lebih baik. bentuk khususnya akan mengubah cara mereka memandang sesuatu karena variasi yang tepat pada dinding ruangan dan instrumen lainnya akan membuat pekerja senang dan memberikan ketenangan pikiran. Karyawan akan tetap terjaga.
2. Penerangan Petugas akan dapat bekerja lebih efisien, mengurangi kesalahan, dan mengurangi rasa lelah jika penerangan memadai dan dihasilkan dengan benar.
3. Suara Untuk mengurangi kebisingan, alat-alat yang jelas-jelas mengeluarkan suara seperti mesin tik atau sumbat sepeda harus

ditempatkan di ruangan tersendiri agar tidak mengganggu pekerja lain yang sedang menjalankan tugasnya.

4. Udara, yang dimaksud dengan faktor udara adalah suhu udara normal dan banyaknya asap air di udara.

Sedangkan Indikator Lingkungan kerja non fisik Menurut Siagian dalam (Nurlindasari, 2017) :

1. Hubungan Rekan Kerja Setingkat

Indikasi hubungan dengan rekan kerja adalah hubungan dengan rekan kerja yang mengawasi segala sesuatunya dengan baik dan tanpa adanya kepentingan antar pasangan. Salah satu komponen yang dapat mempengaruhi pekerja untuk memperoleh hak dalam suatu afiliasi adalah adanya hubungan dan koneksi kekeluargaan.

2. Hubungan Atasan Dengan Karyawan

Agar setiap orang dapat saling menghargai, maka hubungan antara pekerja dan atasan perlu dijaga dengan baik, serta atasan dan bawahan perlu diperlakukan dengan rasa hormat yang sama.

3. Kerjasama Antar Karyawan

Ketertarikan antar agen hendaknya dijaga dengan baik, mengingat hal tersebut akan mempengaruhi pekerjaan yang dilakukannya. Para pekerja akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan efektif jika mereka mampu memperdalam kerjasama satu sama lain.

Dari penanda-penanda di atas, cenderung disimpulkan bahwa tempat kerja non-aktual dapat terlaksana dengan baik dengan asumsi hubungan antara perwakilan dan rekan kerja terjalin baik, dan lebih jauh lagi, hubungan antara atasan dan bawahan sangat membumi.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006), kinerja karyawan merupakan pencapaian besar karena para pionir hierarki selalu mengkhawatirkan kemungkinan untuk digerakkan oleh seorang wakil. Supratmi dkk. laporan, 2012) pelaksanaan yang adil adalah hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu berdasarkan peraturan kerja yang telah ditentukan sebelumnya, mendelegasikan faktor-faktor pelaksanaan praktis, khususnya hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang pekerja pada suatu waktu. jangka waktu tertentu dengan memperhatikan standar kerja yang ditetapkan. Implementasi menurut Mangkunegara (2013) adalah hasil kerja seorang wakil secara kualitas dan kuantitas dalam memenuhi tanggung jawabnya sesuai dengan yang diberikan kepadanya. Sementara itu, menurut (Robbins, 2004) pekerja merupakan salah satu cara ukur dalam mengevaluasi suatu hubungan. Jenis kinerja pegawai yang harus segera terlihat adalah cara yang paling efisien dalam melakukan segala sesuatu yang berkaitan dengan suatu tugas, jabatan, atau pergaulan. Banyak faktor juga berperan dalam mempengaruhi pelaksanaan.

Menurut Silaen, (2021) dalam menghadapi persaingan di dunia internasional, organisasi diharapkan dapat bekerja lebih efisien dan sungguh-sungguh. Persaingan yang semakin sengit membuat asosiasi diharapkan mampu meningkatkan keseriusan untuk mengimbangi keberlangsungan asosiasi. Asosiasi menyatukan individu-individu yang sering disebut sebagai pekerja atau HR untuk menyelesaikan tugas hierarki. Perwakilan atau pekerja merupakan komponen utama dalam menentukan maju tidaknya suatu perkumpulan. Untuk mencapai tujuan asosiasi, penting untuk memiliki pekerja yang sesuai dengan persyaratan asosiasi, dan juga harus dapat menyelesaikan tugas-tugas yang tidak ditetapkan oleh asosiasi. Kapasitas keterwakilan tercermin dalam eksekusi, eksekusi yang hebat adalah eksekusi yang ideal. Eksekusi perwakilan adalah salah satu sumber

daya bagi asosiasi untuk mencapai tujuannya. Jadi eksekusi pekerja adalah sesuatu yang patut dipertimbangkan oleh para pionir yang berwenang.

Tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan.
2. Tingkat usaha yang dicurahkan.
3. Dukungan organisasi.

Indikator Kinerja Karyawan Menurut Robbins yaitu :

1. Kualitas

Kualitas adalah keseluruhan jabatan dan kualitas suatu barang atau administrasi yang menangani suatu masalah, dikomunikasikan atau disarankan.

2. Kuantitas

Berapa banyak pekerjaan yang dilakukan oleh seorang perwakilan atau pekerja dalam jangka waktu tertentu. Hal ini harus terlihat dari konsekuensi yang dibuat oleh para wakil atau perwakilan dalam bekerja dengan waktu tertentu dan kecepatan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan dan kewajibannya.

3. Ketepatan Waktu

Kepraktisan adalah sejauh mana suatu tindakan diselesaikan dalam waktu yang ditentukan, yang diukur dari seberapa sesuai tindakan tersebut dengan hasil yang dicapai dan berapa banyak waktu yang tersisa untuk latihan lainnya.

4. Efektivitas

Kelangsungan kerja adalah kapasitas untuk melakukan tugas, kemampuan (latihan fungsional, proyek atau misi) dari suatu asosiasi atau sejenisnya tanpa ketegangan atau tekanan di antara pelaksanaannya.

5. Kemandirian

Rasa kemandirian individu dalam bekerja merupakan keyakinan bahwa ia dapat melaksanakan tanggung jawabnya sendiri tanpa bantuan manajemen.

2.2 Tinjauan Empirik

Audit sebenarnya dari pemeriksaan ini dapat dipisahkan sebagai berikut. Penelitian ini mengambil sedikit informasi yang diperoleh dari beberapa catatan harian logis yang berhubungan dengan tempat kerja, tekanan kerja dan pelaksanaan perwakilan.

Tabel 2.1 Tinjauan Empirik

No.	Nama dan Judul	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
1.	Antecedent	Lingkungan Kerja
	Variabel Utama	Seperti yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2017) tempat kerja adalah keseluruhan alat dan bahan yang dialami, iklim umum di mana seseorang bekerja, strategi kerja dan rencana kerjanya baik sebagai orang atau perkumpulan.
	Concequent	Kinerja Pegawai
	Hasil Penelitian	Konsekuensi dari peninjauan tersebut menunjukkan bahwa pada tingkat tertentu tempat kerja, pemenuhan pekerjaan dan tanggung jawab mempengaruhi pameran perwakilan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah Aceh Tamiang. Pada saat yang sama Tempat Kerja, Pemenuhan Pekerjaan dan Tanggung Jawab pada dasarnya mempengaruhi pameran perwakilan Divisi Pekerjaan Umum dan Penginapan Umum Rezim Aceh Tamiang.
2.	Nama dan Judul	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
	Antecedent	Lingkungan Kerja
	Variabel Utama	Menurut Sedarmayanti (2011), tempat kerja yang sebenarnya dalam artian segala kondisi yang ada di sekitar lingkungan kerja, akan mempengaruhi perwakilan baik secara langsung maupun tidak langsung.

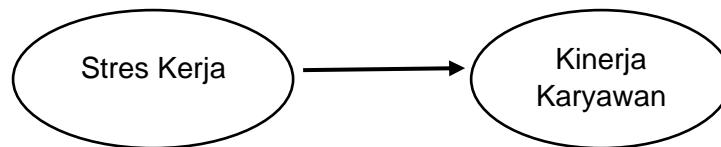
	Concequent	Produktivitas Kerja Karyawan
	Hasil Penelitian	Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis penelitian benar, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.
3.	Nama dan Judul	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby)
	Antecedent	Stres Kerja
	Variabel Utama	Seperti yang diungkapkan Handoko. T (2001:200) stres adalah keadaan ketegangan yang mempengaruhi perasaan, siklus berpikir, dan kondisi seseorang.
	Concequent	Kinerja Karyawan
	Hasil Penelitian	Hasil peninjauan menunjukkan terdapat pengaruh yang sangat besar atau positif antara bobot pekerjaan terhadap pelaksanaan penggambaran yang ditunjukkan dengan koefisien asosiasi sebesar 0,880 dan koefisien jaminan sebesar 77,44%. Hal ini menunjukkan bahwa eksekusi dipengaruhi oleh tekanan kerja sebesar 77,44 persen, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 22,56 persen. Setelah dilakukan pengujian kehebatan hasilnya sebesar 10,643, maka pada saat itu Ho dimaafkan dan Ha dipersepsikan, artinya terdapat pengaruh yang sangat besar antara beratnya pekerjaan terhadap pelaksanaan penggambaran.
4.	Nama dan Judul	Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. fif group Manado.
	Antecedent	Stres kerja
	Variabel utama	Hasibuan (2013:204) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.
	Concequent	Kinerja Karyawan
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan tekanan kerja, tanggung jawab, dan tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap eksekusi perwakilan di PT. FIF Berkumpul Manado. Selain itu tekanan kerja dan tanggung jawab sampai batas tertentu mempunyai pengaruh yang berarti terhadap pelaksanaan perwakilan di PT. FIF Manado Gathering, adapun tempat kerja berpengaruh terhadap eksekusi pekerja di PT. FIF Berkumpul

		Manado. Pimpinan PT. FIF Gathering Manado sangat penting fokus dan mengembangkan lebih jauh tempat kerja yang ada sehingga presentasinya bisa lebih penuh harapan.
5.	Nama dan Judul	Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan pt karya indah buana surabaya)
	Antecedent	Budaya Organisasi
	Variabel Utama	Menurut Mangkunegara (2012:9), definisi kinerja pegawai menurut Kusriyanto (1991) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan partisipasi tenaga kerja per satuan waktu (biasanya per jam).
	Concequent	Kinerja Karyawan
	Hasil Penelitian	Prinsip keakraban dan integritas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sesuai temuan penelitian secara simultan. tanda itu. F harga yang diperoleh adalah 0,000. Konsekuensi dari eksplorasi agak menunjukkan bahwa pedoman kesamaan pada dasarnya mempengaruhi eksekusi pekerja dengan nilai sig.t sebesar 3,235. Sampai taraf tertentu, disadari bahwa aturan kepercayaan pada dasarnya mempengaruhi eksekusi pekerja dengan nilai sig.t sebesar 4,989. Mengingat konsekuensi dari peninjauan tersebut, terlihat bahwa Standar Keteguhan mempengaruhi Eksekusi Pekerja.
6.	Nama dan Judul	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan pt. pattindo malang)
	Antecedent	a. Motivasi kerja b. Disiplin Kerja
	Variabel Utama	Mathis dan Jackson (2010) menyatakan bahwa salah satu norma utama dalam memperkirakan pelaksanaan adalah dengan memperkirakan tingkat partisipasi, yaitu dugaan yang digunakan dalam memperkirakan atau survei yang dilakukan oleh para pekerjanya dengan melihat daftar partisipasi.
	Concequent	Kinerja Karyawan
	Hasil Penelitian	Dengan t hitung sebesar 5,925 dan t tabel sebesar 1,990 maka regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja menunjukkan t hitung senilai 4,651 > t tabel 1,990, hal ini berarti berpengaruh nyata terhadap pelaksanaan representatif. Konsekuensi

		dari f hitung sebesar 50,605 > F tabel 3,112, yaitu terdapat pengaruh kritis antara faktor inspirasi kerja dan disiplin kerja sekaligus mempengaruhi pelaksanaan representatif.
--	--	---

Sumber: Data diolah, 2023

2.3 Kerangka Penelitian



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Definisi Operasional

1. Stres Kerja (X1)

Stres kerja merupakan suatu kondisi dinamis yang di hadapi oleh pegawai PDAM yaitu tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan dan kondisi organisasi dengan indikator:

- a. Tuntutan tugas
- b. Tuntutan peran
- c. Struktur organisasi

2. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh pegawai PDAM dengan indikator:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka peneliti dapat memberikan beberapa hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

H₁ : Diduga bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Palopo .

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang saya gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Gozali, N. (2012) adalah cara untuk memperoleh ilmu pengetahuan atau memecahkan masalah secara hati-hati dan sistematis, dan data-data yang dikumpulkan berupa rangkaian atau kumpulan angka-angka.

3.2 Tempat dan Waktu

Penelitian ini saya laksanakan pada PDAM Kota Palopo lebih tepatnya pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo yang beralamat pada Jl. Pong Simpín No. 14, Murante, Kec. Mungkajang, Kota Palopo . Penelitian ini direncanakan saya mulai pada bulan Juni 2023.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah wilayah yang akan direnungkan. Sebagaimana dikemukakan oleh Hernaeny (2021) populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang menjadi titik fokus pertimbangan dan sumber eksplorasi informasi. Objek pemeriksaannya dapat berupa manusia, makhluk, tumbuhan, efek samping, nilai-nilai, peristiwa, sudut pandang terhadap kehidupan, dan lain-lain.

Penilaian di atas bisa dijadikan sebagai salah satu cara pandang pencipta dalam menentukan masyarakat. Pekerja PDAM Kota Palopo berjumlah 100 orang dalam pemeriksaan saya.

3.3.2 Sampel

Contoh sangat penting untuk jumlah dan kualitas yang didorong oleh populasi, seperti yang dinyatakan oleh Sugiyono (2005). Analisis dapat menggunakan tes dari populasi tersebut jika populasinya sangat besar dan tidak memungkinkan bagi ilmuwan untuk fokus pada setiap aspeknya, misalnya karena kekurangan tenaga kerja, keuangan, atau waktu. Contoh studi akan mencakup sekelompok tiga puluh orang yang menguji pernyataan menggunakan teknik basis tidak teratur, menyiratkan bahwa setiap bagian dari populasi memiliki kemungkinan yang sangat baik untuk diuji.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berupa jumlah karyawan atau hasil kuesioner pada PDAM Kota Palopo. Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, penulis mengumpulkan data berupa:

1. Data Primer

Data primer adalah informasi yang diperoleh langsung dari hasil responden atau perwakilan yang menggunakan survei.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang diperoleh melalui pencatatan laporan, informasi tertulis atau arsip yang berkaitan dengan pemeriksaan ini dapat diperoleh dengan memeriksa di arsip resmi dan web.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan perangkat pengumpulan data yang signifikan dengan strategi survei untuk mendapatkan sudut pandang responden. Skala Likert digunakan untuk menetapkan skor, yang merupakan metode untuk melakukannya.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah strategi pengumpulan informasi dengan memusatkan perhatian pada catatan mengenai informasi individu responden yang dianggap normal oleh dokter dalam mengeksplorasi kemajuan klien melalui catatannya sendiri.

Skala Likert digunakan untuk mengukur mentalitas, anggapan dan pandangan seseorang atau kelompok tentang kekhasan persahabatan. Peneliti mempunyai kepercayaan khusus terhadap fenomena sosial tersebut, yang dalam artikelnya Sugiyono disebut sebagai “variabel penelitian”.

Tabel 3. 1 Skala Likert

Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Cukup setuju	CS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Data Diolah 2023

3.6 Pengukuran Variabel

Variabel yang diidentifikasi harus dikategorikan menurut kontribusinya terhadap penelitian. Dalam penelitian, klasifikasi ini mutlak perlu digunakan. Berikut ini adalah variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Variabel Bebas (*Independent*)

Sugiyono menyatakan bahwa faktor independen, atau variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahan atau berkembangnya variabel dependen, inilah yang dimaksud dengan variabel otonom. Penelitian ini memiliki 1 variabel independen yaitu Stres Kerja (X1).

2. Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel dependen adalah faktor utama yang perlu dipahami atau diantisipasi dan dipengaruhi oleh beberapa elemen berbeda (Noor, 2011).

Pada pengujian ini variabel yang dihubungkan adalah Eksekusi Pekerja (Y).

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang menggunakan desain estimasi serupa untuk mengumpulkan, memantau, dan mendeskripsikan data dari responden. Jadi alat yang dapat menjunjung tinggi suatu penilaian dapat disebut dengan instrumen eksploratif.

3.8 Analisis Data

Agar informasi yang telah dikumpulkan menjadi berharga, informasi tersebut harus ditangani dan dibedah sehingga dapat dimanfaatkan dengan baik untuk diuraikan. Pemeriksaan informasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.8.1 Uji Instrument Angket (Kuisisioner)

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah sejauh mana suatu instrumen menunjukkan ketepatan dan kewajaran. Sebagaimana ditunjukkan oleh (Syamsuryadin dan Wahyuniati, 2017) legitimasi suatu instrumen dapat ditunjukkan dengan beberapa bukti. pembuktian ini, di samping hal-hal lain mengenai isi, disebut juga dengan legitimasi isi atau legitimasi isi, dalam arti yang berharga, atau dikenal dengan membangun legitimasi, dan mengenai model, atau dikenal dengan legitimasi ukuran. Uji legitimasi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dan r tabel untuk derajat kritis 10% derajat peluang (df) = $n-2$ pada tabel ini banyaknya pengujian, jika r hitung $>$ r tabel, inkuiri atau penanda dinyatakan sah begitu pula sebaliknya dengan asumsi r hitung $<$ dari r tabel, maka inkuiri atau penunjuk dinyatakan tidak valid (Ghozali 2011).

2. Uji Reabilitas

Reabilitas adalah alat untuk memperkirakan suatu jajak pendapat yang merupakan tanda dari suatu variabel atau build. Sebuah survei dapat dianggap solid atau substansial jika tanggapan seseorang terhadap proklamasi kadang-kadang dapat diandalkan atau stabil (Ghozali 2011). Estimasi ketergantungan dilakukan melalui single shot atau estimasi sekali dengan instrumen SPSS. Sebuah pengembangan atau variabel seharusnya dapat diandalkan jika memberikan nilai *Cronback Alpha* > 0,60.

3.8.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Suyono (2018:05) Model probalistik yang dikenal sebagai regresi sederhana menyatakan hubungan lurus antara dua faktor di mana satu variabel diperkirakan mempunyai pengaruh terhadap variabel lainnya. Variabel yang mempengaruhi dikenal sebagai variabel bebas (independen) dan variabel yang terkena dampak dikenal sebagai variabel dependen (bawahan).

3.8.3 Uji Hipotesis

1. Uji Statistik t (Uji Parsial)

Menurut (Caissar et al., 2022) uji parsial ini menunjukkan seberapa jauh satu variabel penjelas individual kepada variabel terikat. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X1) dan stress kerja (X2), secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y) Pada PDAM Kota Palopo .

2. Uji Koefisien Determinasi

Basuki dan Prawoto (2016) Keterkaitan antara variabel dependen dan independen dijelaskan oleh koefisien determinasi (R^2). Kisaran koefisien determinasi adalah 0 sampai 1. Kemampuan variabel independen sangat terkendala jika koefisien determinasi (R^2) mendekati nol atau kurang. Sebaliknya, jika R^2 mendekati 1, maka. Hal ini menunjukkan bahwa

hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk meramalkan perubahan variabel dependen disediakan oleh variabel independen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

1. Sejarah PDAM Kota Palopo

Tahun 1941 pemerintahan kolonial belanda membangun instalasi penyediaan air bersih dengan sumber air baku dari sungai Mangkaluku Murante tahun 1977 pasca kemerdekaan sampai tahun 1980 pemerintah melakukan rehabilitasi pada instalasi tersebut dengan nama Proyek Peningkatan Prasarana Air Bersih (P2SAB) Sulawesi Selatan dengan status “unit pelayanan air minum”.

Tahun 2017 nama Perusahaan Daerah Air Minum kota Palopo (PDAM) berubah menjadi perusahaan air minum tirta mangkaluku daerah kota Palopo (pam tm), dengan mengabadikan nama sungai mangkaluku sebagai sumber air baku yang pertama dan pada tahun yang sama berhasil meraih peningkatan status.

2. Visi-Misi PDAM Kota Palopo

a. Visi

“Menjadikan PDAM Kota Palopo (PERUMDA Tirta Mangkaluku Kota Palopo sebagai salah satu PERUMDA air minum ternama di Indonesia”

b. Misi

- 1) Meningkatkan profesionalisme karyawan yang beriman bertaqwa, loyal dan handal dalam layanan air minum
- 2) Mewujudkan suasana kerja harmonis dan sinergis
- 3) Optimalisasi pemanfaatan seluruh Sumber Daya lainnya untuk pengembangan kinerja
- 4) Meningkatkan pendapatan perusahaan dan kesejahteraan karyawan

5) Menjalin hubungan sehat dan konstruktif dengan *owner, customer, stakeholder dan shareholder*

c. Tugas dan Tanggung Jawab PDAM Kota Palopo

Selain untuk meningkatkan efektivitas, efesiansi, produktivitas, profesionalisme, dan kinerja pelayanan Perusahaan Umum Air Minum Daerah Tirta Mangkaluku Kota Palopo tentang struktur organisasi, tugas dan wewenang Perusahaan Umum Air Minum Daerah Tirta Mangkaluku Kota Palopo untuk berkembangnya PDAM Kota Palopo :

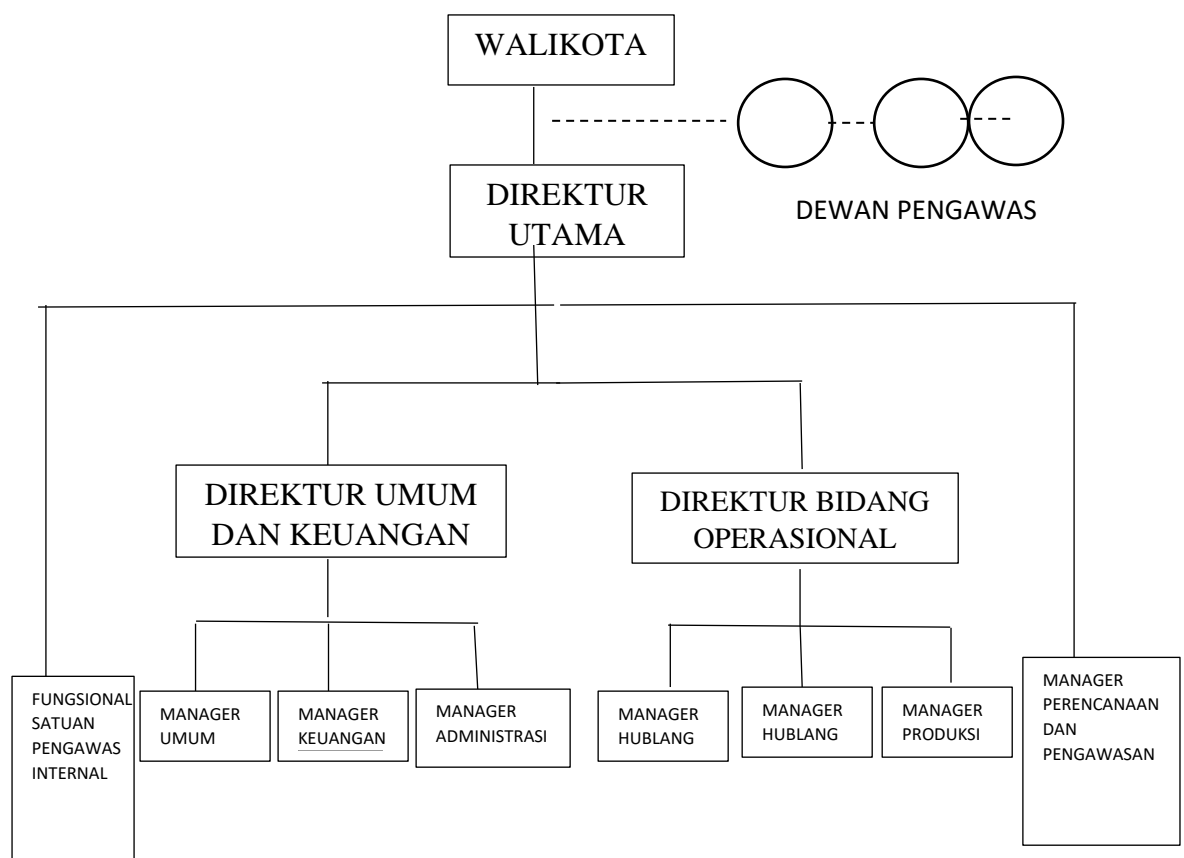
1) Direktur Umum Dan Keuangan mempunyai tugas dan wewenang dan tanggung jawab:

- a) Memimpin dan mengendalikan perusahaan sesuai dengan pedoman kerja yang ditetapkan.
- b) Memimpin dan mengawasi pelaksanaan dan kebijakan dalam lingkup kewenangan dibidang umum dan keuangan.
- c) Mengesahkan keputusan direksi tentang standar operasional prosedur terkait dengan pekerjaan pada bidang umum dan keuangan.
- d) Merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan, mengendalikan mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas bidang umum dan keuangan.

2) Direktur Operasional mempunyai tugas, wewenang dan tanggung jawab:

- a) Memimpin dan mengendalikan perusahaan sesuai pedoman kerja yang ditetapkan.
- b) Memimpin dan mengawasi pelaksanaan kebijakan dalam lingkup kewenangan dibidang Operasional.

- c) Mengesahkan keputusan direksi tentang standar operasional prosedur terkait dengan bidang pekerjaan pada bidang Operasional
- d) Merencanakan, mengkoordinasi, mengarahkan, mengendalikan, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas pada bidang Operasional
- e) Struktur Organisasi



Gambar 4.2 Struktur Organisasi

4.2 Hasil Penelitian

1. Penyajian Data Penelitian

PDAM Kota Palopo adalah badan usaha milik pemerintah utama yang mampu menyediakan air bersih bagi masyarakat umum. PDAM dapat dilacak di setiap daerah, kota di seluruh Indonesia. PDAM merupakan

suatu badan usaha milik pemerintah yang menyediakan air bersih dan diawasi oleh pimpinan dan cabang pengatur. Negara-negara bagian yang berdekatan memainkan peranan penting dalam kegiatan atau kemajuan PDAM. Masyarakat Indonesia memanfaatkan air bersih untuk kebutuhan sehari-hari. Pemerintah setempat mengambil bagian dalam menentukan bea air minum, pengaturan kepala PDAM, dan strategi penting lainnya untuk unit khusus yang dimiliki secara teritorial, pemerintah dapat menetapkan pajak dasar untuk air di sana. Sebagian keuntungan dari tugas organisasi juga akan dipindahkan ke kantor pemerintah terdekat sebagai investor.

2. Karakteristik Responden

Penggambaran artikel yang akan dijadikan premis eksplorasi menjadi satu-satunya alasan karakter responden. Sifat responden jajak pendapat ini kemudian ditentukan berdasarkan: orientasi, usia, status/pekerjaan dan pengajaran. Untuk menguraikan reaksi responden, para ahli akan mendistribusikan dalam konstruksi tabel berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Keterangan	Frekuensi	Presentasi (%)
Laki – Laki	14	46,7%
Perempuan	16	53,3%
Total	30	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, Agustus 2023.

Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa dari 30 responden, 16 orang memiliki persentase tanggapan sebesar 53,3% yang menunjukkan bahwa kebanyakan orang adalah Perempuan dan 14 orang memiliki persentase tanggapan sebesar 46,7% yang menunjukkan jumlah paling sedikit adalah Laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Usia Responden

Keterangan	Frekuensi	Presentasi (%)
21-<30 Tahun	20	66,7%
30-<40 Tahun	10	33,3%
Total	30	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, Agustus 2023.

Berdasarkan karakteristik usia responden yang tercantum pada tabel 4.2, terdapat 20 responden yang berusia antara 21 sampai dengan 30 tahun yang memiliki presentase 66,7%, lebih banyak dari pada 10 responden yang berusia antara 30 sampai dengan 40 tahun yang memiliki persentase 33,3% responden terhadap usia .

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Tabel 4.3 Status/Pekerjaan Responden

Keterangan	Frekuensi	Presentasi (%)
Pegawai	30	100%
Total	30	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, Agustus 2023.

Berdasarkan karakteristik responden status/pekerjaan yang tercantum pada tabel 4.3 di atas, responden yang berstatus/pekerjaan pegawai memiliki presentase rata-rata 100%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4 Pendidikan Responden

Keterangan	Frekuensi	Presentasi (%)
SMA	7	23,3%
S1	19	63,3%
D3	4	13,3%
Total	30	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, Agustus 2023.

Dilihat pada tabel 4.4 bahwa 23,3% atau 7 orang menjawab survei pendidikan terakhir responden pada jenjang SMA. Kemudian di jenjang S1 ada 19 orang atau 63,3%. Sedangkan dijenjang S2 hanya 4 atau 13,3. Dibandingkan dengan standar SMA dan D3 pada jenjang S1 memiliki presentase lebih tinggi. Apa yang terjadi jelas dimaksudkan untuk memajukan Pendidikan dan meningkatkan standar perusahaan.

3. Deskripsi Data Penelitian

Rentang skor jawaban seperti pada hasil survei yang telah diberikan kepada 30 responden dari PDAM Kota akan digunakan untuk memahami perubahan perilaku responden terhadap berbagai tanggapan masing-masing variabel.

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja

No.	Pernyataan	Orang		Jumlah			
		STS	TS	CS	S	SS	
1	X.1	0	0	2	8	20	30
2	X.2	0	0	3	4	23	30
3	X.3	0	0	3	6	21	30
4	X.4	0	0	0	7	23	30
5	X.5	0	0	2	2	26	30
6	X.6	0	0	2	3	25	30
7	X.7	0	0	0	4	26	30
8	X.8	0	0	1	2	27	30
9	X.9	0	0	0	6	24	30
10	X.10	0	0	1	4	25	30
11	X.11	0	0	0	3	27	30
12	X.12	0	0	1	4	25	30
13	X.13	0	0	0	5	25	30
14	X.14	0	0	0	5	25	30
15	X.15	0	0	0	4	26	30

Sumber : Data Primer yang diolah, Agustus 2023.

Tabel 4.5 di atas mencantumkan tanggapan yang datang dari responden. Sejumlah besar responden mengajukan pernyataan yang konsisten dengan ukuran stress kerja. Mayoritas responden memilih keamanan dan lingkungan kerja non fisik yang paling menunjukkan kualitas kerja, idealitas, dorongan, kapasitas kerja..

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Orang		Jumlah			
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Y.1	0	0	1	4	25	30
2	Y.2	0	0	1	7	22	30
3	Y.3	0	0	0	7	23	30
4	Y.4	0	0	1	2	27	30
5	Y.5	0	0	0	8	22	30
6.	Y.6	0	0	1	2	27	30
7.	Y.7	0	0	0	4	26	30
8.	Y.8	0	0	2	2	26	30
9.	Y.9	0	0	1	6	23	30
10.	Y.10	0	0	0	7	23	30
11.	Y.11	0	0	0	8	22	30
12.	Y.12	0	0	1	6	23	30
13.	Y.13	0	0	0	9	21	30
14.	Y.14	0	0	2	3	25	30
15.	Y.15	0	0	0	4	26	30

Sumber : Data Primer yang diolah, Agustus 2023.

Tanggapan dengan responden meskipun beberapa responden mengajukan pertanyaan dengan beberapa pertanyaan kuesioner, mayoritas responden setuju dengan komentar tentang kuantitas kinerja karyawan, yang ditampilkan dalam tabel di atas. Ini menyerupai gagasan bahwa mampu melampaui batas kerja yang diharapkan adalah kinerja karyawan.

4. Analisis dan Olah Statistik

a. Uji Validitas

Dalam istilah Herianto (2021) Uji validitas adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk mengetahui suatu alat ukur sah atau tidak. Alat ukur yang dibahas disini adalah daftar pertanyaan yang ada dalam pembahasan. Dikatakan valid jika pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dapat mengungkapkan objek yang diangkat oleh kuesioner. Item yang ditampilkan tampaknya memiliki nilai yang lebih tinggi jika r hitungnya lebih tinggi dari nol dan setidaknya sama dengan atau lebih tinggi dari 0,361.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validasi Stres Kerja

No	Variabel X	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
	Stres Kerja	X.1	0,413	0,361	Valid
		X.2	0,413	0,361	Valid
		X.3	0,414	0,361	Valid
		X.4	0,498	0,361	Valid
		X.5	0,434	0,361	Valid
		X.6	0,397	0,361	Valid
		X.7	0,386	0,361	Valid
		X.8	0,410	0,361	Valid
		X.9	0,506	0,361	Valid
		X.10	0,517	0,361	Valid
		X.11	0,374	0,361	Valid
		X.12	0,380	0,361	Valid
		X.13	0,492	0,361	Valid
		X.14	0,433	0,361	Valid
		X.15	0,610	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, Agustus 2023.

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa setiap pertanyaan mengalami perubahan hubungan r-hitung lebih dari r-tabel atau 0,361 untuk

semua pertanyaan. Ini memverifikasi validitas semua instrument yang digunakan saat ini.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validasi Kinerja Karyawan

No	Variabel Y	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
	Kinerja karyawan	Y.1	0,569	0,361	Valid
		Y.2	0,415	0,361	Valid
		Y.3	0,480	0,361	Valid
		Y.4	0,398	0,361	Valid
		Y.5	0,404	0,361	Valid
		Y.6	0,499	0,361	Valid
		Y.7	0,468	0,361	Valid
		Y.8	0,361	0,361	Valid
		Y.9	0,496	0,361	Valid
		Y.10	0,455	0,361	Valid
		Y.11	0,428	0,361	Valid
		Y.12	0,475	0,361	Valid
		Y.13	0,476	0,361	Valid
		Y.14	0,383	0,361	Valid
		Y.15	0,531	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, Agustus 2023.

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa setiap pertanyaan mengalami perubahan hubungan r-hitung lebih dari r-tabel atau 0,361 untuk semua pertanyaan. Ini memverifikasi validitas semua instrument yang digunakan saat ini.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2007) pada dasarnya uji ketergantungan memperkirakan faktor-faktor yang digunakan dalam pertanyaan yang digunakan. Uji reliabilitas tetap dilakukan dengan membandingkan nilai Cronbach's alpha dan level tinggi yang digunakan. Dengan asumsi nilai

Cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 maka dianggap kuat dan jika di bawah 0,60 dianggap tidak dapat dipercaya.

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.681	15

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 25) Agustus 2023.

Nilai yang didapat dari tabel 4.9 i atas yaitu *alpha cronbach* pada variabel stress kerja (X) sebesar 0,681 berdasarkan nilai *Alpha Cronbach* > 0,60 dapat di simpulkan bahwa seluruh deskripsi variabel dapat dikatakan reliabel.

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.716	15

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 25) Agustus 2023.

Nilai yang di dapat dari tabel 4.10 di atas yaitu *alpha cronbach* pada variabel kinerja karyawan (Y) 0,716 berdasarkan nilai *Alpha Cronbach* > 0,60 dapat di simpulkan bahwa seluruh deskripsi variabel dapat dikatakan reliabel.

c. Analisis Regresi Sederhana

Sesuai Dewi (2018) penyelidikan relaps langsung langsung terhadap hubungan langsung antara satu faktor bebas (X) dan satu variabel lingkungan (Y). Untuk menentukan apakah ada hubungan positif atau negatif antara kedua faktor tersebut, serta untuk menentukan nilai variabel dependen ketika nilai faktor bebas bertambah atau bahkan berkurang, investigasi relaps dapat digunakan. Informasi yang digunakan dalam regresi linear sederhana selalu memiliki skala rentang atau daftar rasio.

Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	49.535	13.086		3.785	.001
STRES KERJA	-.309	.182	.305	-1.695	.101

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 25) Agustus 2023.

Tabel koefisien 4.11 di atas memiliki banyak bagian yang berbeda sepenuhnya ke segmen "B" sambil mencari kondisi kambuh langsung. Stres kerja memiliki nilai 0,309 dan nilai konstanta 49.535 pada kolom B. Persamaan regresi linier yang sangat mudah berbunyi sebagai berikut sementara 0,309 konstan untuk X: $Y' = 49.535 + 0,309$

- 1) Konstanta sebesar 49.535, mengandung arti bahwa variabel kinerja karyawan adalah sebesar 49.535.
- 2) Koefisien regresi stres kerja sebesar -0,309 menyatakan bahwa setiap berkurangnya 1% nilai stres kerjanya, maka nilai kinerja karyawan berkurang sebesar -0,309. Koefisien regresi tersebut bernilai negatif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel stress kerja terhadap kinerja adalah negatif.

d. Uji t

Menurut Gozali (2009) dalam rencana penilaian relaps, uji t untuk menentukan apakah variabel (X) mempunyai pengaruh terhadap variabel (Y). jika nilai numerik yang diberikan lebih dari t-tabel, maka variabel (X) akan berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y). Selama periode gunakan uji t untuk menentukan apakah Variabel (X) terhadap Variabel (Y). Jika nilai numerik yang diberikan lebih mengerikan daripada yang ada di tabel, maka variabel (X) akan berperilaku berbeda

dari variabel (Y). Jika nilai t yang ditentukan lebih kecil dari nilai t pada tabel, maka variabel (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y). Variabel (X) akan berdampak negatif terhadap variabel (Y) jika Sig lebih kecil atau sama dengan 0,05. Jika nilai Sig lebih dari 0,05, maka variabel (X) memiliki keunggulan yang signifikan terhadap variabel (Y). Untuk perbedaan yang secara statistik memiliki tingkat signifikansi minimal 0,05, tabel aktual harus menyertakan nilai tabel t, di mana t adalah jumlah fitur (bebas + stress kerja).

Tabel 4.12 Hasil uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	49.535	13.086		3.785	.001
STRES KERJA	-.309	.182	.305	-1.695	.101

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah (Output SPSS 25) Agustus 2023

Berdasarkan Tabel 4.12, menyiratkan bahwa tidak terdapat nilai signifikan $-0,001 < 0,05$ serta nilai t hitung sebesar 1.695 serta t tabel sebesar 0,361 demikian nilai t hitung $-1.695 < \text{nilai t tabel } 0,361$ hal ini dihasilkan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Palopo .

e. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R²) mengukur seberapa baik model mampu menyesuaikan pada variabel dependen. Nilai koefisien assurance antara 0 (nol) sampai dengan 1. Nilai R² yang rendah menunjukkan potensi komponen otonom untuk memahami variasi variabel dependen sangat terhambat. Sebagaimana dicatat oleh Ghozali (2009), kehadiran mendekati 1 (satu) menunjukkan bahwa independen suatu aspek memungkinkan kira-kira semua data yang dicurigai ketika meramalkan variasi variabel dependen.

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.305 ^a	.093	.061	3.05580

a. Predictors : Constant Stres Kerja

Sumber : Data diolah (Output SPSS 25) Agustus 2023

Berdasarkan tabel 4.12, diketahui nilai determinasi (R Square) adalah 0,093 tersebut dapat diartikan variabel stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 9,3%. Sisanya sebesar 90,7% di jelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak di masukan dalam model penelitian ini.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Dampak stres kerja pada pegawai PDAM Kota Palopo faktor bebasnya adalah Stress kerja (X) dan variabel ketergantungannya adalah Kinerja karyawan (Y). sampel yang digunakan adalah 30 responden.

Penelitian ini mengumpulkan informasi dengan cara menyebarkan survei dan kemudian penanganan informasi tersebut dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan penanganan informasi SPSS 25. Dilihat dari hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa stres kerja terdapat pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dari hasil variabel stress kerja $0,001 < 0.5$ dan t hitung sebesar $-1.695 < t$ tabel senilai $0,361$ SPSS 25. Dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh negative dan tidak signifikan antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Dari konsekuensi relaps pengaruh variabel Stress terhadap kinerja karyawan pekerja diperoleh R-square sebesar 0,093. Variabel Kerja dapat memahami dampak lanjutan dari pelaksanaan perwakilan di PDAM Kota Palopo.

Terlebih lagi, pekerja memiliki informasi penting dan kebugaran (disposisi) untuk melakukan tugas dan tugas yang diberikan oleh atasan dan menyetujui

strategi dan pedoman organisasi. Hal ini disebabkan oleh keengganan atasan untuk mengizinkan pekerjanya ikut dalam persiapan dan perbincangan, baik yang dilakukan di dalam PDAM Kota Palopo maupun di luar organisasi. Oleh karena itu, anggota staf terus berupaya memastikan proyek selesai tepat waktu, produktif, dan sungguh-sungguh, serta rekan kerja bekerja sama secara nyata.

Dewi, R. (2018) Stres karena adanya kejanggalan antara permintaan dan aset yang dimiliki oleh masyarakat, semakin tinggi lubang yang terjadi maka semakin tinggi pula tekanan yang dialami oleh masyarakat, dan akan melemahkan. Wibowo (2015), kinerja adalah pencapaian hasil kerja yang dipupuk dengan mendukung tujuan vital hierarkis, loyalitas, menawarkan bantuan keuangan, dan memiliki wilayah kekuatan yang serius untuk mencapai tujuan. Mangkunegara (2018), mengatakan bahwa pekerjaan selesai karena manusia, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dan pekerjaan selesai karena asumsi mereka.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti lakukan, maka bisa diambil kesimpulan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Palopo.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang peneliti dapatkan maka peneliti akan memberi saran yang mungkin bisa berguna bagi PDAM Kota Palopo:

1. Menciptakan hubungan yang baik antar karyawan agar tercipta kerjasama sebagai *teamwork*.
2. Memberikan reward kepada karyawan PDAM bagian *feed* yang memiliki kinerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*.
- Asriel, A. S., & Armianti, L. F. (2016). Manajemen Kantor. *Jakarta: Kencana*.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stres kerja. *Syria Studies*.
- A. S. (2004). Manajemen Sumber Daya. *Edisi Kedua, Erlangga. Jakarta*
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stres kerja. *Syria Studies*.
- Bachroni, M., & Asnawi, S. (1999). Stres kerja. *Buletin Psikologi, 7(2)*.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. UniversitasIndonesia Publishing.
- Hidayat, Z., & Taufik, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*.
- Imam, G. (2011). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19. *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 68*.
- Ifa'i, H. (2015). *Pengaruh Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan di Kantor PDAM Kabupaten Grobogan)* (Doctoraldissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta)
- Janna, N. M., & Herianto, H. (2021). Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (S. Sandiasih. *PT Remaja Rosdakarya*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2000). Human Resource Management, 9th. *South Western College Publishing, Thomson Learning, USA*.
- Nasehudin, T. S., & Gozali, N. (2012). Metode penelitian kuantitatif. Nitisemito.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*
- Robbins, J. (2004). The globalization of Pentecostal and charismatic Christianity. *Annu. Rev. Anthropol., 33, 117-143*.
- Robbins Stephen, P. (2006). Perilaku Organisasi edisi kesepuluh. *PT. Indeks. Jakarta*.
- Robbins, S. P. dan Judge, Timothy. A.(2013) Organizational Behavior. Robbins, Stephen P., 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi Indonesia, PT. INDEKS, Kelompok GRAMEDIA.
- Robbins. (2004). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol, 31(1), 60*.PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya.

- Syafrina, N. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Syamsuryadin, S., & Wahyuniati, C. F. S. (2017). Tingkat PengetahuanPelatih Bola Voli Tentang Program Latihan Mental Di Kabupaten Sleman Yogyakarta. *Jorpres (Jurnal Olahraga Prestasi)*, 13(1), 53–59. <https://doi.org/10.21831/jorpres.v13i1.12884>
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung*, 225, 87.
- Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan KinerjaKaryawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh BebanKerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41-55.

L

A

M

P

I

R

A

N

Lampiran : Biodata Penulis

Biodata Penulis

Nama : I Putu Ramayasa
Tempat, Tanggal, Lahir : Luwu Timur, 18 Oktober 1999
Alamat : Desa Lamaeto Kec. Angkona
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Hindu
Kewarganegaraan : Indonesia
Pekerjaan : Mahasiswa
Riwayat Pendidikan
SD : SD Negeri 203 Bongkamanu
SMP : SMP Negeri 1 Angkona
SMA : SMA Negeri 1 Angkona
Perguruan Tinggi : Universitas Fajar Makassar
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
No. Telepon : 085299357856
E-mail : ramayasa32@gmail.com



Makassar, 16 September 2023

I Putu Ramayasa

Lampiran: Kuesioner Penelitian

**“PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PDAM KOTA PALOPO ”**

Kepada Yth.

Responden

Di Tempat

Dalam rangka penyelesaian Tugas Akhir sebagai mahasiswa Program Strata Satu (S1) Universitas Fajar Makassar, saya:

Nama : I Putu Ramayasa

Nim : 1910421166

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial / Manajemen

Universitas : Universitas Fajar

Bermaksud melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Palopo ”**

Sehubungan dengan hal tersebut saya sangat mengharapkan ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk meluangkan waktunya sejenak untuk mengisi beberapa pertanyaan dan pernyataan pada kuesioner ini.

Atas perhatian dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

I Putu Ramayasa

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia : ≤ 20 Tahun 40–50 Tahun
 21- <30 Tahun >50 Tahun
 30- <40 Tahun
4. Status / Pekerjaan : PNS Pelajar
 Pegawai Wiraswasta
 Lain-lain
5. Pendidikan : SMA D3
 S1 S2 S3
6. Posisi / Jabatan :

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Jawablah setiap pertanyaan sesuai dengan pendapat anda.
2. Pilihlah dengan jawaban memberi tanda (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda.

Adapun makna tanda (✓) tersebut adalah sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

CS : Cukup Setuju

TS : Tidak Setuju

STS: Sangat Tidak Setuju

DAFTAR PERNYATAAN

1. STRES KERJA (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Tuntutan Tugas					
	a). Anda merasa bahwa adanya tekanan untuk mencapai target atau hasil yang tinggi di lingkungan kerja saat ini.					
2.	Tuntutan Peran					
	a). Anda merasa bahwa tuntutan peran yang ada di lingkungan kerja saat ini sulit dipenuhi secara bersamaan.					
3.	Struktur Organisasi					
	a). Anda merasa bahwa ada tingkat otoritas dan wewenang yang jelas dalam struktur organisasi di lingkungan kerja saat ini.					

a. Lingkungan kerja fisik

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
4.	Pewarna					
	a). Warna-warna yang digunakan di sekitar tempat kerja memberikan suasana yang positif dan mempengaruhi produktivitas Anda.					
5.	Kebersihan					
	a). Anda merasa bahwa kebersihan lingkungan kerja berdampak positif terhadap produktivitas dan kesejahteraan.					
6.	Penerangan					
	a). Anda merasa bahwa tata letak dan penempatan lampu di lingkungan kerja saat ini memberikan penerangan yang merata dan tidak ada area yang terlalu terang atau terlalu gelap.					

7.	Pertukaran Udara					
	a). Anda merasa bahwa ventilasi di lingkungan kerja saat ini cukup untuk memberikan sirkulasi udara yang baik.					
8.	Keamanan					
	a) Anda merasa bahwa ada pelatihan keamanan yang diberikan kepada semua karyawan untuk mengatasi situasi darurat dan mengurangi risiko keamanan di lingkungan kerja.					
9.	Kebisingan					
	a). Anda merasa bahwa ada langkah-langkah yang diambil untuk mengurangi kebisingan di lingkungan kerja, seperti isolasi suara, penggunaan peredam suara, atau perawatan rutin pada peralatan berisik.					

b. Lingkungan kerja non fisik

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
10.	Hubungan Rekan Kerja Setingkat					
	a). Anda merasa bahwa rekan kerja setingkat di lingkungan kerja saat ini memiliki sikap kerjasama dan berbagi pengetahuan.					
	b). Terjalin komunikasi yang baik antara saya dengan rekan kerja untuk menambah kesolidan dan kerja sama yang baik					
11.	Hubungan Atasan dengan Karyawan					
	a). Anda merasa bahwa atasan di lingkungan kerja saat ini memberikan arahan dan petunjuk yang jelas terkait tugas dan tanggung jawab anda.					
	b). Anda menjalin hubungan dengan baik dengan atasan didalam lingkungan kerja					

12.	Kerja Sama antar Karyawan					
a).	Anda merasa bahwa karyawan di lingkungan kerja saat ini saling mendukung dan membantu satu sama lain.					
b).	Anda mampu bekerja sama dengan baik sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat.					

2. KINERJA KARYAWAN (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Kualitas					
a).	Anda merasa bahwa pekerjaan yang Anda lakukan saat ini memenuhi atau melampaui harapan atasan atau rekan kerja.					
b).	Anda mampu memberikan peningkatan keilmuan kepada karyawan lainnya sesuai dengan standar dalam pdam					
c).	Anda mampu memberikan peningkatan keilmuan kepada karyawan lainnya sesuai dengan standar dalam pdam					
2.	Kuantitas					
a).	Anda merasa bahwa pekerjaan yang Anda lakukan saat ini memenuhi atau melampaui harapan atasan atau rekan kerja.					
b).	Saya mampu mengakomodir dan mengarahkan staf dan karyawan lainnya					
c).	Anda dapat mengukur sesuai dengan target dalam perencanaan deskripsi kerja					

3.	Ketepatan Waktu					
	a).Anda memiliki perencanaan waktu yang baik dan mampu mengatur jadwal kerja Anda untuk memastikan tugas dan proyek selesai tepat waktu.					
	b). Anda mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai target yang ditetapkan					
	c). Anda menyelesaikan tugas dalam waktu yang singkat					
4.	Efektivitas					
	a). Anda mampu menggunakan sumber daya yang tersedia dengan efisien dan efektif dalam menyelesaikan tugas dan proyek.					
	b). Anda dapat memenuhi target efektivitas dalam penggunaan sumber daya dalam perusahaan					
	c). Anda mampu menggapai target yang ingin dicapai untuk melaksanakan suatu tugas					
5.	Kemandirian					
	a). Anda mampu mengatasi hambatan dan tantangan dalam pekerjaan Anda tanpa harus tergantung pada bantuan orang lain.					
	b). Anda tidak memiliki ketergantungan terhadap orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan					
	c). Anda akan tetap berusaha untuk menyelesaikan sendiri tugas dikantor yang tergolong sulit.					

3. R-tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

4. Tabulasi Data

No. Resp	Jenis Kelamin	Usia	Status/Pekerjaan	Pendidikan	
1	P	21-30	Pegawai	S1	
2	P	21-30	Pegawai	S1	
3	P	21-30	Pegawai	S1	
4	P	21-30	Pegawai	S1	
5	L	30-40	Pegawai	S1	
6	P	30-40	Pegawai	S1	
7	L	21-30	Pegawai	S1	
8	L	30-40	Pegawai	SMA	
9	L	21-30	Pegawai	SMA	
10	P	21-30	Pegawai	S1	
11	P	21-30	Pegawai	S1	
12	P	21-30	Pegawai	S1	
13	P	30-40	Pegawai	S2	
14	P	21-30	Pegawai	SMA	
15	L	30-40	Pegawai	S1	
16	L	21-30	Pegawai	SMA	
17	L	21-30	Pegawai	S1	
18	L	30-40	Pegawai	S2	
19	L	21-30	Pegawai	S1	
20	P	21-30	Pegawai	S1	
21	L	30-40	Pegawai	S2	
22	P	21-30	Pegawai	S1	
23	L	30-40	Pegawai	S2	
24	P	21-30	Pegawai	S1	
25	L	21-30	Pegawai	S1	
26	L	30-40	Pegawai	S1	
27	L	21-30	Pegawai	S1	
28	P	21-30	Pegawai	SMA	
29	L	30-40	Pegawai	SMA	
30	P	21-30	Pegawai	S1	

5. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	14	46.7	46.7	46.7
	Perempuan	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	20	66.7	66.7	66.7
	30-40	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pegawai	30	100.0	100.0	100.0

Pendidikan

X1.14	Pearson Correlation	.146	.184	.000	.176	.165	.133	.088	.489**	.224	.376*	.149	.188
	Sig. (2-tailed)	.440	.332	1.000	.352	.383	.482	.645	.006	.235	.041	.432	.320
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.15	Pearson Correlation	.064	.252	.207	.247	.398*	.363*	.154	.337	.294	.247	.196	.247
	Sig. (2-tailed)	.736	.180	.272	.188	.029	.049	.417	.069	.115	.188	.299	.188
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TotalStresKerja	Pearson Correlation	.413*	.413*	.414*	.498**	.434*	.397*	.386*	.410*	.506**	.517**	.374*	.380*
	Sig. (2-tailed)	.023	.023	.023	.005	.017	.030	.035	.025	.004	.003	.042	.039
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Correlations

		X1.13	X1.14	X1.15	TotalStresKerja
X1.1	Pearson Correlation	.000	.146	.064	.413*
	Sig. (2-tailed)	1.000	.440	.736	.023
	N	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.459*	.184	.252	.413*
	Sig. (2-tailed)	.011	.332	.180	.023
	N	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.000	.000	.207	.414*
	Sig. (2-tailed)	1.000	1.000	.272	.023
	N	30	30	30	30

X1.4	Pearson Correlation	.176	.176	.247	.498**
	Sig. (2-tailed)	.352	.352	.188	.005
	N	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.165	.165	.398*	.434*
	Sig. (2-tailed)	.383	.383	.029	.017
	N	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.187	.133	.363*	.397*
	Sig. (2-tailed)	.323	.482	.049	.030
	N	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	.351	.088	.154	.386*
	Sig. (2-tailed)	.057	.645	.417	.035
	N	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	.279	.489**	.337	.410*
	Sig. (2-tailed)	.135	.006	.069	.025
	N	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	.224	.224	.294	.506**
	Sig. (2-tailed)	.235	.235	.115	.004
	N	30	30	30	30
X1.10	Pearson Correlation	.188	.376*	.247	.517**
	Sig. (2-tailed)	.320	.041	.188	.003
	N	30	30	30	30
X1.11	Pearson Correlation	.149	.149	.196	.374*
	Sig. (2-tailed)	.432	.432	.299	.042
	N	30	30	30	30
X1.12	Pearson Correlation	.188	.188	.247	.380*
	Sig. (2-tailed)	.320	.320	.188	.039

	N	30	30	30	30
X1.13	Pearson Correlation	1	.520**	.351	.492**
	Sig. (2-tailed)		.003	.057	.006
	N	30	30	30	30
X1.14	Pearson Correlation	.520**	1	.088	.433*
	Sig. (2-tailed)	.003		.645	.017
	N	30	30	30	30
X1.15	Pearson Correlation	.351	.088	1	.610**
	Sig. (2-tailed)	.057	.645		.000
	N	30	30	30	30
TotalStre sKerja	Pearson Correlation	.492**	.433*	.610**	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.017	.000	
	N	30	30	30	30

Validasi Kinerja Karyawan

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11
Y1.1	Pearson Correlation	1	.293	.265	.033	.222	.033	.247	.026	.465**	.265	.063
	Sig. (2-tailed)		.116	.157	.863	.239	.863	.188	.892	.010	.157	.740
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.2	Pearson Correlation	.293	1	.135	.030	.086	.119	.149	.023	.198	.015	.086
	Sig. (2-tailed)	.116		.477	.876	.651	.532	.432	.902	.294	.937	.651
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.3	Pearson Correlation	.265	.135	1	.197	.202	.566**	.247	.233	.021	.068	.024

	Sig. (2-tailed)	.157	.477		.297	.284	.001	.188	.216	.914	.720	.901
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.4	Pearson Correlation	.033	.030	.197	1	.012	.634**	.107	.173	.010	.012	.012
	Sig. (2-tailed)	.863	.876	.297		.951	.000	.573	.361	.957	.949	.951
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.5	Pearson Correlation	.222	.086	.202	.012	1	.012	.429*	.084	.128	.202	.148
	Sig. (2-tailed)	.239	.651	.284	.951		.951	.018	.661	.502	.284	.436
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.6	Pearson Correlation	.033	.119	.566**	.634**	.012	1	.337	.461*	.010	.012	.012
	Sig. (2-tailed)	.863	.532	.001	.000	.951		.069	.010	.957	.949	.951
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.7	Pearson Correlation	.247	.149	.247	.107	.429*	.337	1	.398*	.013	.247	.015
	Sig. (2-tailed)	.188	.432	.188	.573	.018	.069		.029	.947	.188	.938
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.8	Pearson Correlation	.026	.023	.233	.173	.084	.461*	.398*	1	.288	.058	.056
	Sig. (2-tailed)	.892	.902	.216	.361	.661	.010	.029		.122	.760	.770
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.9	Pearson Correlation	.465**	.198	.021	.010	.128	.010	.013	.288	1	.021	.275
	Sig. (2-tailed)	.010	.294	.914	.957	.502	.957	.947	.122		.914	.142
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.10	Pearson Correlation	.265	.015	.068	.012	.202	.012	.247	.058	.021	1	.380*
	Sig. (2-tailed)	.157	.937	.720	.949	.284	.949	.188	.760	.914		.038

Correlations

		Y1.12	Y1.13	Y1.14	Y1.15	TotalKinerjaKar yawan
Y1.1	Pearson Correlation	.191	.336	.200	.247	.569**
	Sig. (2-tailed)	.311	.069	.288	.188	.001
	N	30	30	30	30	30
Y1.2	Pearson Correlation	.198	.318	.011	.149	.415*
	Sig. (2-tailed)	.294	.087	.953	.432	.023
	N	30	30	30	30	30
Y1.3	Pearson Correlation	.021	.327	.089	.247	.480**
	Sig. (2-tailed)	.914	.078	.639	.188	.007
	N	30	30	30	30	30
Y1.4	Pearson Correlation	.142	.307	.149	.107	.398*
	Sig. (2-tailed)	.453	.099	.432	.573	.029
	N	30	30	30	30	30
Y1.5	Pearson Correlation	.128	.099	.153	.207	.404*
	Sig. (2-tailed)	.502	.604	.420	.272	.027
	N	30	30	30	30	30
Y1.6	Pearson Correlation	-.010	.307	.009	.107	.499**
	Sig. (2-tailed)	.957	.099	.961	.573	.005
	N	30	30	30	30	30
Y1.7	Pearson Correlation	.013	.043	.187	.135	.468**
	Sig. (2-tailed)	.947	.822	.322	.478	.009
	N	30	30	30	30	30
Y1.8	Pearson Correlation	.192	.107	.066	.217	.361*
	Sig. (2-tailed)	.309	.572	.729	.249	.050
	N	30	30	30	30	30
Y1.9	Pearson Correlation	.237	.227	.132	.179	.496**
	Sig. (2-tailed)	.207	.227	.487	.345	.005
	N	30	30	30	30	30
Y1.10	Pearson Correlation	.482**	.155	.193	.247	.455*

	Sig. (2-tailed)	.007	.414	.307	.188	.012
	N	30	30	30	30	30
Y1.11	Pearson Correlation	.422*	.263	.153	.015	.428*
	Sig. (2-tailed)	.020	.160	.420	.938	.018
	N	30	30	30	30	30
Y1.12	Pearson Correlation	1	.227	.016	.370*	.475**
	Sig. (2-tailed)		.227	.935	.044	.008
	N	30	30	30	30	30
Y1.13	Pearson Correlation	.227	1	.143	.043	.476**
	Sig. (2-tailed)	.227		.450	.822	.008
	N	30	30	30	30	30
Y1.14	Pearson Correlation	.016	.143	1	.538**	.383*
	Sig. (2-tailed)	.935	.450		.002	.037
	N	30	30	30	30	30
Y1.15	Pearson Correlation	.370*	.043	.538**	1	.531**
	Sig. (2-tailed)	.044	.822	.002		.003
	N	30	30	30	30	30
TotalKinerjaKaryawan	Pearson Correlation	.475**	.476**	.383*	.531**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	.008	.037	.003	
	N	30	30	30	30	30

7. Hasil Uji Reabilitas Stres Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.681	15

Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.716	15

8. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	49.535	13.086		3.785	-.001
	Stres Kerja	-.309	.182	.305	-1.695	.101

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

9. Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	49.535	13.086		3.785	-.001
	Stres Kerja	-.309	.182	.305	-1.695	.101

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.305 ^a	.093	.061	3.05580

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

11. Dokumentasi

- a. Legalisir surat izin diPTSP Palopo



- b. Melakukan wawancara profil perusahaan PDAM



- c. Perzonalia menyebar kuesioner pada karyawan



d. Karyawan mengisi kuesioner yang dibagikan



e. Karyawan mengisi kuesioner yang dibagikan



f. Karyawan mengisi kuesioner yang dibagikan



g. Karyawan mengisi kuesioner yang dibagikan

