



**PENGARUH FAKTOR INDIVIDUAL DAN ORGANISASI  
TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN PT BANK  
MANDIRI MARELAN RAYA MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**ILHAM HABIBI LUBIS**  
NPM: 1925310297

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : ILHAM HABIBI LUBIS  
NPM : 1925310297  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH FAKTOR INDIVIDUAL DAN ORGANISASI TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN PT BANK MANDIRI MARELAN RAYA MEDAN

MEDAN, 16 JUNI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.P.Si., M.Si)

PEMBIMBING I

(SAIMARA SEBAYANG, S.E., M.Si)

DEKAN



(Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING II

(FEBRILIAN LESTARIO, S.T., M.Si)



FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN

PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ILHAM HABIBI LUBIS  
NPM : 1925310297  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH FAKTOR INDIVIDUAL DAN ORGANISASI TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN PT BANK MANDIRI MARELAN RAYA MEDAN

MEDAN, 16 JUNI 2021



(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)

PENGUJI-II

(FEBRILIAN LESTARIO, S.T., M.Si)

PENGUJI-I

(SAIMARA SEBAYANG, S.E., M.Si)

PENGUJI-III

(CAHYO PRAMONO, S.E., M.M)

PENGUJI-IV

(DEWI NURMASARI PANE, S.E., M.M)



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : ILHAM HABIBI LUBIS  
NPM : 1925310297  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH FAKTOR INDIVIDUAL DAN ORGANISASI TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN PT BANK MANDIRI MARELAN RAYA MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 16 Juni 2021



(Ilham Habibi Lubis)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ilham Habibi Lubis  
Tgl Lahir : 29 Juli 1996  
NPM : 1925310297  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jl. Gambir Gg Jati. Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Sehubungan dengan hal ini, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 16 Juni 2021

Yang membuat pernyataan



(Ilham Habibi Lubis)



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

## PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : ILHAM HABIBI LUBIS  
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 00 0000  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1925310297  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen SDM  
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 124 SKS, IPK 3.31  
 Nomor Hp : 081260919952  
 yang ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :


### Judul

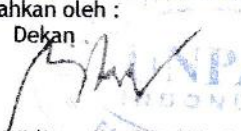
Pengaruh Faktor Individual dan Organisasi Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. BANK MANDIRI MARELAN Raya Medan

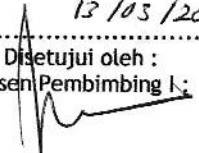
Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

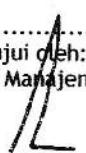
Yang Tidak Perlu

Rektor I,  
  
 ( Cahyo Pramono, S.E., M.M. )

Medan, 08 Maret 2021  
 Pemohon,  
  
 ( Ilham Habibi Lubis )

Tanggal : .....  
 Disahkan oleh :  
 Dekan  
  
 ( Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM. )

Tanggal : 13/03/2021  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing I:  
  
 ( Saimara A.M. Sebayang, SE., M.Si )

Tanggal : .....  
 Disetujui oleh:  
 Ka. Prodi Manajemen  
  
 ( Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi. M.Si. )

Tanggal : 10/03/2021  
 Disetujui oleh:  
 Dosen Pembimbing II:  
  
 ( Febrilian Lestario, ST., MSi )

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02	Revisi: 0	Tgl. Eff: 22 Oktober 2018
----------------------------	-----------	---------------------------





**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org)

<http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

UNIV / PTS : .....  
 Fakultas : Sosial Sains  
 Dosen Pembimbing II : Febrilian Lestario, S.T., M.Si  
 Nama Mahasiswa : Ilham habibi Lubis  
 Jurusan / Program Studi : Manajemen SDM  
 No. Stambuk / NPM : 1925310297  
 Jenjang Pendidikan : Strata I  
 Judul Skripsi : Pengaruh faktor Individual dan Organisasi terhadap Stress kerja karyawan PT BANK MANDIRI MARELA Taja Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
- 03/02/2020	- Identifikasi masalah		
- 06/03/2020	- Perbaikan tata cara penulisan di bab 2.		
- 10/03/2020	- perbaikan cover depan		
Acc seminar proposal			

Medan,  
 Diketahui / Disetujui Oleh :  
 Dekan

**Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M**

Dosen Pembimbing II

**Febrilian Lestario, S.T., M.Si**



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org)

<http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

UNIV / PTS : .....

Fakultas : *SOSIAL SAINS*

Dosen Pembimbing I : *Saimara Sebayang, SE, M.Si*

Nama Mahasiswa : *Ikhram Nabki LUBIS*

Jurusan / Program Studi : *Manajemen SDM*

No. Stambuk / NPM : *1925310297*

Jenjang Pendidikan : *Strata I*

Judul Skripsi : *Pengaruh faktor individual dan organisasi terhadap stress kerja karyawan PT BANK MANDIRI Melayan Raya Medan.*

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
01/08/2020	- Latar belakang		
10/09/2020	- teori		
24/12/2020	- Kuesioner + Acc		

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh :  
Dekan

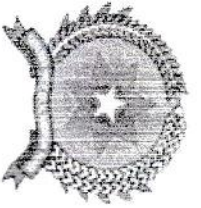


Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M

Dosen Pembimbing I

Saimara Sebayang, S.E., M.Si





YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

## UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax: (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA  
Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

### LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ILHAM HABIBI LUBIS  
NPM : 1925310297  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Febrilian Lestario, ST., MSI  
Judul Skripsi : Pengaruh Faktor Individual dan Organisasi Terhadap Stress Kerja Karyawan PT. BANK MANDIRI Marelan Raya Medan

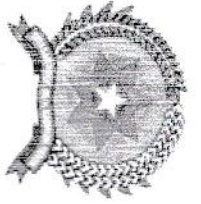
Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
06 Maret 2021	Perbaikan indentifikasi masalah	Revisi	
06 Maret 2021	Perbaikan tata cara penulisan di bab 2	Revisi	
06 Maret 2021	ACC seminar proposal	Disetujui	
31 Mei 2021	Perbaikan bab 1	Revisi	
31 Mei 2021	Perbaikan bab 3	Revisi	
31 Mei 2021	ACC sidang meja hijau	Disetujui	

Medan, 09 Juli 2021

Dosen Pembimbing,



Febrilian Lestario, ST., MSI



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

## UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4.5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA  
Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

### LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ILHAM HABIBI LUBIS  
NPM : 1925310297  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Saimara A.M Sebayang, SE., M.Si  
Judul Skripsi : Pengaruh Faktor Individual dan Organisasi Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. BANK MANDIRI Marelan Raya Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
17 Januari 2021	kirim file ke portal	Revisi	
08 Februari 2021	acc seminar proposal	Disetujui	
28 Mei 2021	acc meja hijau	Disetujui	

Medan, 09 Juli 2021

Dosen Pembimbing,



Saimara A.M Sebayang, SE., M.Si

## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB. Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02

Revisi : 00

Tgl Eff : 23 Jan 2019



Document: **ILHAM\_HABIBI\_LUBIS\_1925310297\_MANAJEMEN.docx** Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License03

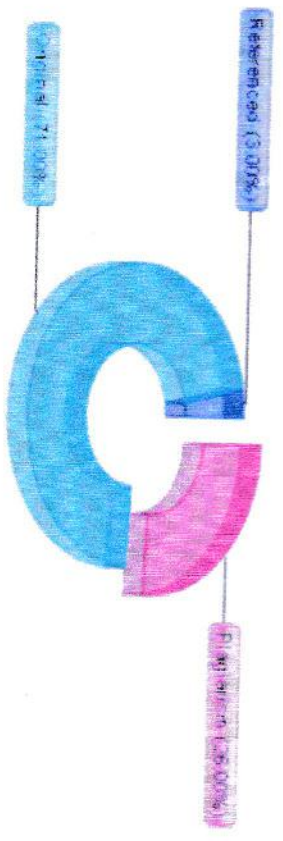
Comparison Preset: **Rewrite** Detected language: **Indonesian**

Check type: **Internet Check**



Detailed document body analysis:

Relation chart:



Distribution graph:



aces  
ilid luy  
PBI  
9/7/2021

ka  
ilid luy  
PBI  
19/7/21



**PENGARUH FAKTOR INDIVIDUAL DAN ORGANISASI  
TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN PT BANK  
MANDIRI MARELAN RAYA MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**ILHAM HABIBI LUBIS**  
NPM: 1925310297

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**



**YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA**  
**PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 3995/PERP/BP/2021**

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan atas nama saudara/i:

Nama : Ilham Habibi Lubis  
N.P.M. : 1925310297  
Tingkat/Semester : Akhir  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Jurusan/Prodi : Manajemen

Bahwasannya terhitung sejak tanggal 2 juni 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 2 Juni 2021  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan,



Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I



Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 13 Agustus 2021  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ILHAM HABIBI LUBIS  
 Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 29 Juli 1996  
 Nama Orang Tua : AHD Yakub Lubis S.pd MM  
 N. P. M : 1925310297  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 081260919952  
 Alamat : Jl Gambir Gg Jati Dusun X

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Faktor Individual dan Organisasi Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. BANK MANDIRI MARELAN Raya Medan**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,750,000</b>

Ukuran Toga :

S

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



ILHAM HABIBI LUBIS  
 1925310297

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

## ABSTRAK

---

Stres kerja menjadi faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia . Karyawan yang stres akan berdampak pada perilaku pegawai untuk bekerja secara lebih maksimal pada perusahaan. Judul penelitian ini adalah “Pengaruh Faktor Individual dan Organisasi Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri Marelana Raya Medan Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana pengaruh Faktor Individual dan Organisasi Terhadap Stres Kerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 32 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuisioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengelolahannya dilakukan dengan program SPSS Versi 16. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa Faktor individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Bank Mandiri Marelana Raya Medan. Hal ini dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  5,169 dan signifikan 0,000. Faktor organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Bank Mandiri Marelana Raya Medan. Hal ini dilihat dari nilai  $t$  hitung 2,733 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Faktor individual dan faktor organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap stres kerja karyawan PT. Bank Mandiri Marelana Raya Medan. Hal ini dilihat dari nilai  $F_{hitung}$  85,33 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai Adjusted R square atau koefisien determinasi sebesar 0,855. Angka ini mengindikasikan bahwa 85,5% perubahan dalam stres kerja karyawan dapat dijelaskan variabel faktor individual dan faktor organisasi. Sedangkan sisanya 14,5% dapat dijelaskan oleh variable lain

Kata Kunci: Faktor Individual, Faktor Organisasi dan Stres Kerja.

## ABSTRACT

---

*Job stress is an important factor in human resource management. Employees who are stressed will have an impact on employee behavior to work more optimally at the company. The title of this research is "The Influence of Individual and Organizational Factors on Work Stress of Employees of PT. Bank Mandiri Marelan Raya Medan This study aims to examine and find out more clearly how the influence of individual and organizational factors on employee work stress. This study uses a quantitative method involving 32 respondents. Data collection was carried out using questionnaires. The data obtained were analyzed using statistical formulas, namely by using multiple regression analysis with SPSS version 16. The results of the quantitative analysis showed that individual factors have a positive and significant effect on the work stress of the employees of PT. Bank Mandiri Marelan Raya Medan. This can be seen from the tcount value of 5.169 and a significant 0.000. Organizational factors have a positive and significant effect on the work stress of employees of PT. Bank Mandiri Marelan Raya Medan. This can be seen from the t value of 2.733 and a significance value of 0.000. Individual factors and organizational factors simultaneously have a positive and significant effect on the work stress of employees of PT. Bank Mandiri Marelan Raya Medan. This can be seen from the Fcount value of 85.33 with a significance level of 0.000. The value of Adjusted R square or the coefficient of determination is 0.855. This figure indicates that 85.5% of changes in employee job stress can be explained by individual and organizational factors. While the remaining 14.5% can be explained by other variables*

**Keywords:** *Individual Factors, Organizational Factors and Job Stress.*



## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT. atas segala rahmat dan ridho-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Faktor Individual dan Organisasi Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri Marelana Raya Medan”**. Sholawat serta salam penulis sampaikan kepada nabi Muhammad SAW. yang telah membawa kita menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan, agar kita menjadi orang-orang intelektual.

Walaupun telah berusaha semaksimal mungkin, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H.M. Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Bapak Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Saimara Sebayang, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I. Terima kasih atas semua waktu dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis selama proses penyusunan dan penyelesaian skripsi ini.

5. Bapak Febrilian Lestario, S.T., M.Si., selaku Dosen pembimbing II. Terima kasih untuk waktu dan tenaga yang telah diberikan kepada penulis selama proses penyelesaian skripsi ini.
6. Kepada yang tercinta kedua orang tua Ahmad Yakub Lubis S.pd MM dan Lely Sari Pulungan S.pd penulis yakni Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Pimpinan dan pegawai PT Bank Mandiri Marelan Raya Medan yang dengan tulus memberi pengarahan dan bimbingannya.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Medan, Juni 2021

Penulis

**Ilham Habibi Lubis**  
**NPM: 1925310297**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>LEMBAR JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	7
1) Identifikasi Masalah.....	7
2) Batasan Masalah.....	8
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1) Tujuan Penelitian.....	8
2) Manfaat Penelitian.....	9
E. Keaslian Penelitian.....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>12</b>
A. Landasan Teori.....	12
a) Stres Kerja.....	12
a. Pengertian Stres.....	12
b. Dampak Stres Kerja.....	14
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	16
d. Indikator Stres Kerja.....	19
b) Faktor Individual.....	21
a. Pengertian Faktor Individual.....	21
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Individual....	22
c. Indikator Faktor Individual.....	25
c) Faktor Organisasi.....	26
a. Pengertian Faktor Organisasi.....	26
b. Dimensi Faktor Organisasi.....	29
c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Faktor Organisasi.....	30
d. Indikator Faktor Organisasi.....	31
B. Penelitian Sebelumnya.....	32
C. Kerangka Konseptual.....	34
D. Hipotesis.....	37
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>39</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	39
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	39
C. Definisi Operasional Variabel.....	40
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data.....	41
E. Teknik Pengumpulan Data.....	42
F. Teknik Analisis Data.....	43
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>47</b>
A. Hasil Penelitian.....	47
1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	47
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	49

3. Deskripsi Jawaban Responden.....	50
4. Uji Kualitas Data.....	55
a. Pengujian Validitas .....	55
b. Reliabilitas.....	57
5. Uji Asumsi Klasik.....	58
6. Regresi Linier Berganda .....	62
7. Uji Hipotesis.....	63
a. Uji Signifikan Parsial (Uji t) .....	63
b. Uji Signifikan Simultan (Uji F) .....	65
c. Koefisien Determinasi.....	66
B. Pembahasan.....	67
1. Pengaruh Faktor Individual Terhadap Stres Kerja.....	67
2. Pengaruh Faktor Organisasional Terhadap Stres Kerja .....	70
3. Pengaruh Faktor Individual dan Organisasional Terhadap Stres Kerja.....	72
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>74</b>
A. Kesimpulan .....	74
B. Saran.....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	



## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Jumlah Nasabah Bank Mandiri Marelان Raya Medan Mei s.d Juli 2020 .....	3
Tabel 2.1 Mapping Penelitian Sebelumnya .....	33
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian dan Proses Skripsi.....	39
Tabel 3.2 Defenisi Operasional .....	40
Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin.....	33
Tabel 4.2 Karakteristik Usia .....	39
Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan .....	33
Tabel 4.5 Defenisi Operasional .....	40
Tabel 4.6 Distribusi Faktor Individual Karyawan PT. Bank Mandiri Marelان Raya Medan.....	50
Tabel 4.7 Distribusi Faktor Organisasi PT. Bank Mandiri Marelان Raya Medan .....	51
Tabel 4.8 Distribusi Stres Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri Marelان Raya Medan.....	53
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas X1 .....	54
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas X2 .....	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Y .....	5
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas X1.....	56
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas X2.....	56
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Y.....	56
Tabel 4.13 One-Sample Kolmogorov-SmirnovTest.....	60
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas .....	61
Tabel 4.15 Regresi Linier Berganda .....	62
Tabel 4.16 Hasil Uji t.....	64
Tabel 4.17 Hasil Uji F .....	66
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	67

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Bank Mandiri Marelan Raya Medan .....	49
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas .....	57
Gambar 4.3 Uji Normalitas: Grafik Normal <i>PP Plot</i> .....	58
Gambar 4.4 Grafik <i>Scatterplot</i> .....	61

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawannya.

Suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan . Dengan kerja yang baik, maka setiap karyawan mampu menyelesaikan segala beban perusahaan secara efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada perusahaan dapat teratasi dengan baik. Karyawan tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa karyawan merupakan hasil dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu.

Untuk meningkatkan karyawan dan biasanya setiap perusahaan mengadakan penilaian atas karyawannya. Dengan adanya penilain tersebut akan menyebabkan karyawan harus fokus dan semangat dalam menyelesaikan tugasnya. Kondisi kerja yang harus fokus dan semangat tentunya akan menguras banyak tenaga maupun pikiran yang akhirnya akan memicu terjadinya stres kerja.

Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan

menghadapi berbagai gejala negatif yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja kerjanya.

Menurut Robbins (2006:31), stres adalah “kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demand*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan dan yang dihasilkan dipersepsikan sebagai tidak pasti tapi penting”. Sedangkan menurut Shovia (2010:65), “stres tidak dengan sendirinya harus buruk. Walaupun stres lazimnya dibahas dalam konteks negatif, stres juga mempunyai nilai positif. Stres merupakan peluang bila stres itu menawarkan potensi perolehan”.

Para ahli mengatakan bahwa stres kerja dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan perkataan lain, apabila sarana dan tuntunan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stres kerja. Pada dasarnya berbagai sumber stres dapat berasal dari pekerjaan dan dari individu. Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan seperti beban tugas yang terlalu berat dan desakan waktu dan lain-lain. Situasi lingkungan di luar pekerjaan (individu) juga dapat menjadi sumber stres. Berbagai masalah yang dihadapi seseorang, seperti masalah keluarga dan lain-lain adalah contoh sumber stres.

Hampir setiap perusahaan mengalami permasalahan stres kerja karyawan dan akan menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan untuk menyelesaikannya. Demikian juga dengan perusahaan PT. Bank Mandiri Marelana Raya Medan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan karyawan PT. Bank Mandiri

Marelan Raya Medan diketahui bahwa karyawan mengalami stres dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dapat dibuktikan dengan indikator bahwa karyawan merasa sangat tertekan dalam menyelesaikan beban kerja yang diberikan kepadanya, karyawan mengeluh tentang waktu kerja yang tidak mencukupi untuk menyelesaikan target kerja yang diberikan, bahkan karyawan mengeluhkan kualitas kepemimpinan atasan yang kurang memperhatikan kesulitan yang dialami karyawan baik dalam bekerja maupun dalam kehidupan keluarga karyawan. Dengan kondisi demikian, timbulnya stres kerja tidak dapat dihindarkan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan bagian marketing di Bank Mandiri Marelan Raya Medan mengatakan tingginya tingkat stres kerja karyawan menyebabkan kinerja karyawan semakin menurun yang ditandai dengan menurunnya jumlah nasabah setiap bulannya. Adapun penurunan jumlah nasabah tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Nasabah Bank Mandiri Marelan Raya Medan Mei s.d Juli 2020**

<b>Tahun</b>	<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Nasabah</b>	<b>Persentase (%)</b>
2020	Mei	72.183	34,5
2020	Juni	69.020	32,9
2020	Juli	68.288	32,6

Sumber: Pra Survey Bank Mandiri Raya Medan

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah nasabah Bank Mandiri Marelan Raya Medan pada bulan Mei sebesar 72.183 nasabah, pada bulan Juni terjadi penurunan menjadi 69.020 nasabah, dan pada bulan Juli juga mengalami penurunan menjadi 68.288 nasabah. Penurunan jumlah nasabah tersebut dapat kengkonfirmasi



dugaan tingginya tingkat stress kerja karyawan yang disebabkan oleh beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dan pengaruh kepemimpinan juga beban kerja yang berlebihan sehingga berdampak kepada buruknya pelayanan yang diberikan oleh karyawan kepada nasabah. Selain melakukan pekerjaan rutin sehari-hari karyawan pada setiap unit atau masing-masing bagian juga memiliki tanggung jawab untuk dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Secara teoritis, tingginya tingkat stres kerja karyawan disebabkan oleh berbagai faktor. Menurut Robbins (2006:37), “tingginya stres kerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu. Segala hal yang berasal dari lingkungan dan organisasi bisa menjadi pemicu stres yang dialami oleh karyawan”. Pendapat ahli di atas menjelaskan bahwa pemicu stres bisa berasal dari hasil interaksi seseorang dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya yang tidak nyaman.

Kondisi organisasi dapat menjadi salah satu faktor yang memicu tingginya stres kerja karyawan, seperti kondisi perusahaan yang menuntut karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, kondisi perusahaan yang mengharuskan karyawannya bekerja sesuai dengan tugas dan jabatannya, dan juga kondisi perusahaan yang mengharuskan karyawan harus dapat bekerjasama baik antar karyawan maupun dengan atasannya. Ketika seorang karyawan merasakan ketidaksesuaian dan ketidaknyamanan dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh organisasi, maka karyawan sangat rentan mengalami stres dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan karyawan PT. Bank Mandiri Marelan Raya Medan diketahui bahwa kondisi organisasi PT. Bank Mandiri Marelan Raya Medan kurang baik dalam mencegah terjadinya stres kerja yang dialami karyawan. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang merasa bahwa tuntutan tugas yang dibebankan perusahaan terlalu tinggi, sehingga membuat karyawan tidak mampu menyelesaikannya dengan baik, karyawan merasa tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya tidak sesuai dengan jabatannya, banyak karyawan merasa bahwa kondisi kerjasama antar karyawan dengan karyawan maupun dengan atasan kurang harmonis, sehingga kerjasama karyawan kurang maksimal dan terkesan individual. Dengan demikian, hasil observasi dan wawancara di atas mengkonfirmasi bahwa kondisi organisasi PT. Bank Mandiri Marelan Raya Medan kurang baik dalam mencegah terjadinya stres kerja karyawan.

Di samping adanya faktor organisasi yang memicu timbulnya stres kerja, faktor individual karyawan juga sangat berperan besar terhadap kondisi stres kerja yang dialaminya. Faktor individual adalah kondisi diri seseorang baik yang berkaitan dengan masalah kepribadian, pengetahuan maupun masalah ekonomi dan sosialnya. Untuk mengetahui kondisi individual seorang karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan indikator yang terdiri dari kondisi tipe kepribadian, kondisi pengetahuan maupun kondisi sosial dan ekonomi keluarga. Kepribadian yaitu sifat, sikap, dan cara pandang individu yang merupakan karakteristik pribadi bawaannya, seperti pesimis, optimis, *extrovert*, *introvert*, dan sebagainya. Pengetahuan, yaitu pemahaman karyawan tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Sedangkan kondisi ekonomi adalah masalah yang

muncul pada individu dikarenakan individu tersebut tidak dapat mengelola sumber daya keuangannya dengan baik.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan karyawan PT. Bank Mandiri Marelan Raya Medan diketahui bahwa kondisi individual karyawan PT. Bank Mandiri Marelan Raya Medan kurang ideal dalam mencegah terjadinya stres kerja yang dialami karyawan. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang merasa bahwa ia tidak mampu mengelola keuangannya dengan baik, banyaknya karyawan yang merasa sifat, sikap dan cara pandangnya cenderung tidak mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya, bahkan banyak karyawan yang merasa kurangnya pengetahuan yang dimilikinya terkait dengan tugas-tugas kerja yang dibebankan kepadanya. Dengan demikian, hasil observasi dan wawancara di atas mengkonfirmasi bahwa kondisi individual karyawan PT. Bank Mandiri Marelan Raya Medan kurang ideal dalam mencegah terjadinya stres kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa faktor individual dan faktor organisasi suatu perusahaan dapat mempengaruhi kondisi stres kerja seorang karyawan. Semakin baik kondisi individual karyawan juga kondisi organisasi manajemen perusahaan akan menyebabkan semakin rendah tingkat stres kerja karyawan.

Penelitian ini merupakan hasil modifikasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Surbakti (2018) dengan judul “Analisis Faktor Lingkungan, Faktor Organisasi, dan Faktor Individu Terhadap Tingkat Stres Kerja di Koperasi Pegawai Negeri Handayan Kota Binjai”. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu berpengaruh positif dan

signifikan secara simultan terhadap stres kerja pegawai di Koperasi Pegawai Negeri Handayani Kota Binjai.

Berdasarkan latar belakang di atas mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Faktor Individual dan Organisasi Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri Marelan Raya Medan”**.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, sehingga permasalahan dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Karyawan mempunyai beban kerja yang terlalu berat karena tugas dan tanggung jawab yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.
- b. Karyawan mengeluh atas jam kerja yang melebihi waktu batas normal dalam bekerja.
- c. Pimpinan perusahaan tidak peduli terhadap beban pekerjaan anggotanya karyawannya.
- d. Karyawan memiliki keterbatasan pengetahuan pada *job desc* pekerjaannya di kantor.
- e. Karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang banyak dalam waktu yang sangat cepat.
- f. Karyawan dituntut untuk bersedia menyelesaikan tugas tambahan dari atasan.
- g. Karyawan dituntut untuk memiliki peran diluar dari tanggung jawabnya.
- h. Karyawan terlibat konflik dengan rekan kerja sehingga menghambat pekerjaan di kantor.

## **2. Batasan Masalah**

Memang banyak masalah yang bisa diangkat dalam penelitian ini, tetapi peneliti membatasi masalah yang ada sehingga solusinya terarah dan sukses. Jadi proposal skripsi ini dibatasi pada masalah “**Pengaruh Faktor Individual dan Organisasi Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri Marelan Raya Medan**”.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah yang dapat diambil sebagai dasar kajian dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah faktor individual berpengaruh secara parsial terhadap stres kerja pada karyawan PT. Bank Mandiri Marelan Raya Medan?
2. Apakah faktor organisasi berpengaruh secara parsial terhadap stres kerja pada karyawan PT. Bank Mandiri Marelan Raya Medan?
3. Apakah faktor individual dan organisasi berpengaruh secara simultan terhadap stres kerja karyawan PT. Bank Mandiri Marelan Raya Medan?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor individual secara parsial terhadap stres kerja pada karyawan PT Bank Mandiri Marelan Raya Medan.



- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor organisasi secara parsial terhadap stres kerja pada karyawan PT Bank Mandiri Marelan Raya Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor individual dan organisasi secara simultan terhadap stres kerja karyawan PT. Bank Mandiri Marelan Raya Medan.

## **2. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

- a. Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai solusi alternatif dalam pengambilan keputusan untuk memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan faktor individual dan organisasi terhadap stres kerja karyawan.

- b. Bagi Peneliti

Untuk mengetahui pengaruh faktor individual dan organisasi terhadap stres kerja pada karyawan PT. Bank Mandiri Marelan Raya Medan.

- c. Bagi Objek Peneliti

Sebagai bahan masukan dalam pengembangan Sumber Daya Manusia, yang berhubungan dengan faktor individual dan organisasi terhadap stres kerja pada karyawan PT. Bank Mandiri Marelan Raya.

### E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Surbakti (2018) Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang berjudul “analisis faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu terhadap tingkat stres kerja di Koperasi Pegawai Negeri Handayan Kota Binjai”. Sedangkan penelitian ini berjudul “pengaruh faktor individual dan organisasi terhadap stres kerja karyawan PT. Bank Mandiri Marelان Raya Medan”.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. **Model penelitian:** dalam penelitian terdahulu menggunakan model pengaruh dengan regresi linier berganda untuk 3 (tiga) variabel. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan model pengaruh dengan regresi linier berganda untuk 2 (dua) variabel.
2. **Variabel Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas (faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu) dan 1 (satu) variabel terikat (tingkat stres kerja). Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu faktor individual dan organisasi dan 1 (satu) variabel terikat yaitu stres kerja.
3. **Jumlah observasi/sampel (n):** penelitian terdahulu berjumlah 60 pegawai sedangkan penelitian ini berjumlah 32 karyawan .
4. **Waktu penelitian:** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2018 sedangkan penelitian ini tahun 2021.

5. **Lokasi penelitian:** lokasi penelitian terdahulu di Koperasi Pegawai Negeri Handayan Kota Binjai sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Bank Mandiri Marelan Raya Medan.

Berdasarkan perbedaan di atas, maka penelitian ini asli bukan duplikasi dari karya orang lain baik dari segi lokasi, materi maupun permasalahannya, sehingga dengan demikian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Landasan Teori**

#### **1. Stres Kerja**

##### **a. Pengertian Stres**

Tujuan yang dicapai perusahaan tidak akan terlepas dari peran dan andil setiap karyawan yang menjadi penggerak kehidupan organisasi, sehingga sudah selayaknya peran dari pemimpin, para manajer perusahaan untuk dapat memahami kondisi para karyawannya, apabila karyawan terdapat beban masalah yang dapat menghambat kinerja perusahaan maka secepatnya pimpinan dapat mengurangi dan menyelesaikan beban karyawan tersebut, terutama mengenai stres kerja yang seharusnya dikelola dengan penuh berkesinambungan agar tidak menghambat jalannya kinerja perusahaan.

Masalah stres kerja dalam perusahaan menjadi gejala yang penting sejak mulai timbulnya tuntutan efisiensi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Stres kerja timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Secara sederhana, stres sebagai sesuatu yang melibatkan interaksi antara individu dengan lingkungan. Terganggu atau tidaknya individu, tergantung pada persepsinya terhadap peristiwa yang dialaminya. Stres kerja adalah suatu kondisi berupa kelebihan tuntutan dan tekanan dari pimpinan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dalam upaya memperoleh hasil kerja yang maksimal. Stres yang berlebih juga dapat menurunkan kualitas

kesehatan seseorang. Jika tidak dapat mengelola stres yang dialaminya tentu hal ini akan berdampak buruk bagi kehidupan seseorang.

Menurut Fathoni (2016:174), stres adalah “suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stress menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif dan tidak rileks atau memberikan sikap yang tidak kooperatif”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2016:71), stres kerja adalah “perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi masalah-masalah dalam pekerjaannya. Stres kerja ini tampak dari gejala, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan”.

Menurut Baum sebagaimana dikutip Taylor (2011:40), menyatakan bahwa stres adalah “pengalaman emosional negatif yang disertai dengan perubahan *biochemical*, fisiologis, kognitif, dan perubahan tingkah laku yang dapat diukur dan secara langsung berubah atau terakomodasi karena adanya situasi yang menekan (*stressful event*). Kemudian menurut Hariandja (2012:23), stress adalah “ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang”.

Berdasarkan berbagai penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa stres merupakan suatu keadaan yang menekan diri individu. Stres merupakan mekanisme yang kompleks dan menghasilkan respon yang saling terkait baik



fisiologis, psikologis, maupun perilaku pada individu yang mengalaminya, dimana mekanisme tersebut bersifat individual yang sifatnya berbeda antara individu yang satu dengan individu yang lain.

#### **b. Dampak Stres Kerja**

Stres kerja tidak hanya berpengaruh pada individu, namun juga terhadap biaya organisasi dan industri. Begitu besar dampak dari stres kerja, oleh para ahli perilaku organisasi telah dinyatakan sebagai agen penyebab dari berbagai masalah fisik, mental, bahkan *output* organisasi.

Dampak dari stres kerja banyak dan bervariasi. Tarupolo (2014:18) membagi menjadi 5 kategori dampak dari stres kerja yaitu:

- 1) Subyektif berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, kesepian.
- 2) Perilaku berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.
- 3) Kognitif berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.
- 4) Fisiologis berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas, dan dingin.
- 5) Organisasi berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Menurut Tarupolo (2014:18), “tenaga kerja yang tidak mampu bereaksi secara baik terhadap stres yang dialami, kesehatan jiwanya akan terganggu dan karenanya kualitas hidup dan produktivitasnya menjadi rendah”. Karyawan tersebut akan menunjukkan:

- 1) Sering mengeluh sakit dan berobat
- 2) Malas dan sering mangkir
- 3) Sering membuat kesalahan dalam pekerjaan dan cenderung mengalami kecelakaan kerja
- 4) Sering marah dan tidak mampu menyesuaikan diri dengan baik
- 5) Tidak peduli dengan lingkungan, bingung dan pelupa
- 6) Cara pandang yang negatif dan rasa permusuhan
- 7) Terlibat penyalahgunaan narkoba
- 8) Terlibat tindak sabotase di lingkungan kerja.

Sedangkan menurut Manurung (2011:19), adapun dampak yang ditimbulkan dari stress kerja dapat berupa:

- 1) Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja.
- 2) Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
- 3) Menurunkan tingkat produktivitas
- 4) Menurunkan pemasukkan dan keuntungan perusahaan.

Menurut Handoko (2013:201), stress dapat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (*dysfunctional*) atau merusak kinerja karyawan. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stress mempunyai potensi untuk

mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stress.

### **c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya stres dalam diri seorang individu dapat dibedakan menjadi dua kategori yaitu faktor yang bersumber dari dalam maupun dari luar individu tersebut. Penyebab stres yang bersumber dari dalam individu itu sendiri seperti kepribadiannya, nilai, kebutuhan, tujuan, umur dan kondisi kesehatan. Penyebab stres yang bersumber dari luar individu dibedakan lagi menjadi stres yang bersumber dari dalam perusahaan dan dari luar perusahaan. Sumber stres berasal dari luar perusahaan itu seperti faktor keluarga, masyarakat dan faktor keuangan. Sedangkan dari dalam perusahaan seperti faktor lingkungan kerja fisik, faktor pekerjaan, faktor kelompok kerja, faktor perusahaan dan faktor karir (Gitosudarmo, 2000:17).

Menurut Robbins (2013:370), ada tiga kategori yang menyebabkan stress yang dikelompokkan sebagai berikut:

#### 1) Faktor Lingkungan

Pengaruh faktor lingkungan terdiri dari:

##### a) Ketidakpastian Ekonomi

Perubahan dalam siklus bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi memburuk, misalnya orang merasa cemas terhadap kelangsungan pekerjaan mereka.

##### b) Ketidakpastian Politik

Ancaman dan perubahan politik dapat menyebabkan stres. Oleh karena itu, untuk mencegah kondisi ini, politik suatu negara haruslah stabil

sehingga tidak akan cenderung menciptakan stres.

c) Perubahan Teknologi

Perubahan teknologi adalah faktor lingkungan ketiga yang dapat menyebabkan stres. Karena inovasi-inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan jadi usang dalam waktu singkat, komputer, sistem robotik, otomatisasi, dan berbagai bentuk inovasi teknologi lain yang serupa merupakan ancaman bagi banyak orang dan membuat orang stres.

2) Faktor Organisasi

Pengaruh faktor organisasi terdiri dari:

a) Tuntutan Tugas

Faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang, yaitu yang mencakup desain pekerjaan individual (Otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, beban kerja yang berlebihan, waktu kerja yang melebihi standart jam kerja yang ditetapkan dan tata letak fisik pekerjaan.

b) Tuntutan Peran

Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam individu. Adapun yang termasuk dalam tuntutan peran yaitu konflik peran dan struktur organisasi.

c) Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, sehingga kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja dan

hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stress. Adapun yang termasuk dalam tuntutan antar pribadi yaitu konflik kerja dan kepemimpinan organisasi.

### 3) Faktor Individu

Pengaruh faktor individu terdiri dari:

#### a) Masalah Keluarga

Survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai suatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan, dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan keluarga yang menciptakan stres.

#### b) Masalah Ekonomi

Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak dari pada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja.

#### c) Masalah Kepribadian

Faktor individu penting yang mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar dari seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan. Gejala-gejala stres yang diekspresikan pada pekerjaan bisa jadi sebenarnya berasal dari kepribadian orang itu.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja di atas, penelitian ini hanya mengkaji faktor individual dan faktor organisasi sebagai faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan.



#### **d. Indikator Stres Kerja**

Indikator stres kerja jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan depresi, tidak bisa tidur, makan berlebihan, penyakit ringan, tidak harmonis dalam berteman, merosotnya efisiensi dan produktifitas, konsumsi alkohol berlebihan dan sebagainya.

Untuk mengetahui kondisi stres kerja seorang karyawan dapat diketahui melalui indikator yang telah ditetapkan oleh ahli. Adapun indikator stres kerja menurut Rivai dan Mulyadi (2012:314) terdiri dari:

- 1) Kondisi pekerjaan, meliputi:
  - a) Beban kerja berlebihan secara kuantitatif.
  - b) Beban kerja berlebihan secara kualitatif.
  - c) Jadwal bekerja.
- 2) Stres karena peran, yaitu ketidakjelasan peran.
- 3) Faktor interpersonal, meliputi:
  - a) Kerja sama antar teman.
  - b) Hubungan dengan pimpinan.
- 4) Perkembangan karier, meliputi:
  - a) Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya.
  - b) Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya.
  - c) Keamanan pekerjaannya.
- 5) Struktur organisasi, meliputi:
  - a) Struktur yang kaku dan tidak bersahabat.
  - b) Pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang.
  - c) Ketidakterlibatan dalam membuat keputusan.

- 6) Tampilan rumah pekerjaan, meliputi:
  - a) Mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi.
  - b) Kurangnya dukungan dari pasangan hidup.
  - c) Konflik pernikahan.
  - d) Stres karena memiliki dua pekerjaan.

Sedangkan menurut Fitriyanti (2016:35), indikator stres kerja karyawan terdiri dari:

- 1) Beban Kerja

Beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan indikator:

- a) Target atau tuntutan perusahaan yang terlalu tinggi.
- b) Kelelahan yang muncul di tempat kerja.
- c) Kemampuan menyelesaikan tugas.
- d) Sarana pendukung.

- 2) Waktu Kerja

Waktu kerja yang ditetapkan oleh perusahaan sehari-hari juga waktu kerja yang diberikan untuk setiap tugas pekerjaan yang diberikan dengan indikator:

- a) Tekanan atau desakan waktu tugas.
- b) Waktu Istirahat.
- c) Tenggat waktu tugas.

- 3) Pengaruh kepemimpinan

Pengaruh dari kebijakan dari pimpinan serta gaya kepemimpinan atasan dengan indikator:

- a) Kewenangan yang diberikan atasan.

- b) Tugas dan tanggung jawab yang diberikan
- c) Hubungan dengan atasan

Berdasarkan indikator stres kerja di atas, pada penelitian ini merujuk kepada pendapat Fitriyanti (2016:35), dengan indikator berupa beban kerja, waktu kerja, dan pengaruh kepemimpinan.

## 2. Faktor Individual

### a. Pengertian Faktor Individual

Menurut Hartomo (2014:64), “individual berasal dari kata ‘individu’ yang berarti seorang manusia yang tidak hanya memiliki peranan khas di dalam lingkungan sosialnya, melainkan juga mempunyai kepribadian serta pola tingkah laku spesifik dirinya”. Individu merupakan unit terkecil pembentuk masyarakat. Dalam ilmu sosial, individu berarti juga bagian terkecil dari kelompok masyarakat yang tidak dapat dipisah lagi menjadi bagian yang lebih kecil. Sebagai contoh, suatu keluarga terdiri dari ayah, ibu, dan anak. Ayah merupakan individu dalam kelompok sosial tersebut, yang sudah tidak dapat dibagi lagi ke dalam satuan yang lebih kecil.

Sedangkan pengertian faktor individual menurut Hartomo (2014:67) adalah faktor yang berkaitan dengan:

#### 1) Masalah Perekonomian

Masalah ini muncul dikarenakan individu tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka.

#### 2) Kepribadian

Kepribadian, yaitu sifat, sikap, dan cara pandang individu yang merupakan karakteristik pribadi bawaannya, seperti pesimis, optimis,

*extrovert, introvert, dan sebagainya.*

### 3) Pengetahuan.

Pengetahuan, yaitu pemahaman karyawan tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Lamb (2011:221), faktor Individual merupakan “cara mengumpulkan dan mengelompokkan kekonsistenan reaksi seorang individu terhadap situasi yang sedang terjadi”. Faktor individu digolongkan atas kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis seseorang yang dipengaruhi oleh lingkungan terdekat dalam menentukan pilihan, kemudian diekspresikan dalam suatu tindakan. Karakteristik individu umumnya stabil selama dalam satu siklus hidup seseorang.

Kemudian Lamb (2011:222) menambahkan bahwa “faktor individual menyangkut dengan faktor-faktor dalam kehidupan pribadi individu. Faktor tersebut antara lain persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian bawaan”.

Berdasarkan pengertian faktor individual di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor individual adalah faktor-faktor kehidupan pribadi seseorang yang mempengaruhi sesuatu berdasarkan kondisi masalah perekonomiannya, kepribadiannya dan juga kondisi pengetahuannya terhadap sesuatu.

#### b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Individual

Perilaku individual dalam organisasi merupakan bentuk interaksi antara karakteristik individu dengan karakteristik organisasi. Perilaku setiap individu dalam organisasi pasti beragam atau berbeda-beda, karena individu satu pasti

berbeda dengan individu lainnya. Karakteristik yang dimiliki individu akan dibawa ketika individu tersebut memasuki lingkungan baru, yaitu organisasi, dan organisasi juga merupakan suatu lingkungan yang memiliki karakteristik tersendiri, jadi terkadang terjadi *disconnect* antara karakter individu dengan karakter organisasi.

Menurut Hima (2015:2), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku individual dalam sebuah organisasi, antara lain:

- 1) Ciri-ciri biologis, mencakup:
  - a) Umur, umur berpengaruh terhadap bagaimana perilaku individu, termasuk bagaimana kemampuannya untuk bekerja, dan merespon stimulus yang diberikan individu lainnya.
  - b) Jenis kelamin, wanita lebih patuh terhadap aturan dan otoritas, sedangkan pria lebih agresif sehingga lebih besar mencapai kesuksesan walaupun perbedaan itu terbukti sangat kecil.
  - c) Status perkawinan, penelitian membuktikan bahwa orang yang telah berumah tangga relatif lebih baik dibandingkan dengan yang masih *single*.
  - d) Jumlah atau banyaknya tanggungan, penelitian menunjukkan bahwa lebih banyak tanggungan dalam keluarga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.
  - e) Masa kerja, relevansi masa kerja adalah berkaitan dengan senioritas dalam pekerjaan.

- 2) Kepribadian, kepribadian sebagai cara dengan mana individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Bentuk-bentuk kepribadian pada akhirnya mempengaruhi perilaku organisasi.
- 3) Kemampuan, yang dimaksud dengan kemampuan adalah kapasitas seseorang untuk melaksanakan beberapa kegiatan dalam satu pekerjaan. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan kemampuan yang terstruktur untuk mengeksploitasi kinerja-kinerja yang menghasilkan produktifitas.
- 4) Pembelajaran atau Belajar, belajar adalah proses perubahan yang relatif konstan dalam tingkah laku yang terjadi karena adanya pengalaman atau latihan. Belajar tidak hanya mengubah sikap dan pikiran tetapi yang lebih penting lagi belajar harus mengubah perilaku subjek ajar.
- 5) Sikap, sikap merupakan faktor yang harus dipahami agar dapat memahami individu lain. Dengan saling memahami sikap individu maka organisasi dapat berjalan dengan baik.
- 6) Persepsi, merupakan suatu proses memperhatikan dan menyeleksi, mengorganisasikan, dan menafsirkan stimulus lingkungan.
- 7) Kepuasan kerja, kepuasan kerja mempengaruhi produktifitas atau kinerja karyawan, semakin puas individu tersebut dalam bekerja maka akan betah berada dalam organisasi, dan bila individu tidak puas maka akan mempengaruhi kinerjanya, seperti berhenti kerja atau selalu terlambat datang.
- 8) Stres, stres dapat mengakibatkan tidak sinkronnya mental dan fisik individu, yang bisa menyebabkan menjadi tidak produktif individu tersebut dalam organisasi.

### c. Indikator Faktor Individual

Menurut Lamb (2011:222), ada beberapa indikator yang dapat menjadi ukuran dalam mengukur kemampuan individu dalam menghadapi stres yaitu:

- 1) Pengalaman kerja, merupakan pengalaman seorang individu dalam suatu pekerjaan dan pendidikan yang ditekuninya;
- 2) Dukungan sosial, merupakan dukungan atau dorongan dari dalam diri sendiri maupun orang lain untuk menghadapi masalah-masalah yang dialaminya termasuk bagaimana motivasi dari dalam diri individu maupun dari luar individu;
- 3) Ruang (*locus*) kendali, merupakan cara bagi seorang individu mengendalikan diri untuk menghadapi masalah yang ada;
- 4) Keefektifan dan tingkat kepribadian orang dalam menyingkapi permusuhan dan kemarahan.

Sedangkan menurut Hartomo (2014:67), indikator-indikator faktor individual terdiri dari:

- 1) Masalah ekonomi, yaitu masalah yang muncul karena karyawan tidak dapat mengelola sumber daya keuangannya. Indikator empiriknya adalah mampu menabung untuk masa depan, mampu menyisihkan penghasilan untuk keadaan darurat serta sumber daya keuangan yang ada dapat dikelola dengan baik oleh karyawan.
- 2) Kepribadian, yaitu masalah sifat, sikap, dan cara pandang karyawan yang merupakan karakteristik pribadi bawaannya. Indikator empiriknya adalah sifat, sikap, dan cara pandang karyawan saat menghadapi dan menyelesaikan suatu permasalahan.

- 3) Pengetahuan yaitu kemampuan karyawan memahami tugas-tugas yang akan dikerjakannya dan cara untuk mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Indikator empiriknya adalah pemahaman yang dimiliki karyawan tentang apa yang harus dikerjakan dan cara untuk mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya

Berdasarkan indikator faktor individual di atas, penelitian ini menggunakan indikator yang dijelaskan oleh Hartomo (2014:67), yaitu terdiri dari indikator masalah ekonomi, masalah kepribadian, dan masalah pengetahuan individual.

### 3. Faktor Organisasi

#### a. Pengertian Faktor Organisasi

Organisasi dapat dikatakan sebagai alat untuk mencapai tujuan, oleh karena itu organisasi dapat dikatakan wadah kegiatan daripada orang-orang yang bekerjasama dalam usahanya untuk mencapai tujuan. Di kegiatan itu orang-orang harus jelas tugas, wewenang dan tanggungjawabnya, hubungan dan tata kerjanya. Pengertian yang demikian disebut organisasi yang statis, karena sekedar hanya melihat dari strukturnya.

Menurut Silalahi (2013:124), organisasi adalah “struktur hubungan-hubungan di antara orang-orang berdasarkan wewenang dan bersifat tetap dalam suatu sistem administrasi”. Sedangkan Toha (2012:124) mengemukakan bahwa organisasi merupakan “suatu kerangka hubungan yang berstruktur yang menunjukkan wewenang, tanggung jawab, dan pembagian kerja untuk menjalankan suatu fungsi tertentu. Hubungan yang berstruktur ini disebut hirarki



dan konsekuensi dari hirarki ialah adanya kategori kelompok superior dengan kelompok subordinasi.”

Berdasarkan definisi tersebut dapat diketahui beberapa elemen dasar yang menjadi ciri organisasi yaitu:

- 1) Kumpulan orang
- 2) Suatu wadah
- 3) Terstruktur
- 4) Tujuan bersama

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah kesatuan dari seluruh kegiatan yang erat saling berkaitan antara setiap anggota yang ada di dalamnya secara terkoordinir dan memiliki tujuan tertentu.

Sedangkan pengertian faktor organisasi adalah keahlian dasar seorang karyawan yang mempengaruhi suatu proses kegiatan pada perusahaan, juga mempengaruhi komitmen organisasi karyawan itu sendiri.

Menurut Shukor dalam Sari dan Bodroastuti (2012:7), “organisasi dan karyawan saling bergantung antara satu sama lain. Pihak organisasi memerlukan pemikiran, tenaga, kemahiran dan kepakaran yang disumbangkan oleh karyawan. Sedangkan karyawan tergantung pada apa yang diberikan oleh pihak organisasi”. Menurut Sari dan Bodroastuti (2012:9), “minat terhadap pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen. Jadi pihak organisasi perlu merancang latihan dan kursus serta menetapkan waktu untuk menyiapkan kerja dan memberi semangat kepada karyawan supaya dapat memberikan komitmen yang lebih tinggi lagi dalam pekerjaan mereka.

Sedangkan menurut Robbins (2006:794), faktor organisasi terdiri dari:

1) Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual, kondisi kerja, dan tata letak fisik pekerjaan.

2) Tuntutan Peran

Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang mungkin sulit untuk diselesaikan atau dipenuhi.

3) Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan antarpribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan. Tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

4) Struktur Organisasi.

Struktur Organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan diinginkan. Struktur organisasi yang ada akan menentukan tingkatan-tingkatan jabatan atau diferensiasi dan menentukan tingkat peraturan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat dipahami bahwa faktor organisasi adalah faktor kondisi perusahaan seperti pembagian tugas kerja, beban kerja, target kerja, pola kepemimpinan, dan penghargaan terhadap karyawan yang akan

mempengaruhi aspek tertentu pada diri karyawan, seperti tingkat stres kerja, kepuasan kerja, dan sebagainya.

#### **b. Dimensi Faktor Organisasi**

Menurut Robbins (2006:802), dimensi faktor organisasi adalah “unsur, faktor, sifat, atau karakteristik variabel faktor organisasi”. Robbins (2006:802) juga menjelaskan bahwa dimensi faktor organisasi terbagi menjadi sembilan (9) dimensi yaitu:

- 1) Struktur. Karyawan mempersepsikan dirinya mengetahui aturan, peraturan, prosedur yang ada serta birokrasi tertentu dalam organisasi.
- 2) Tanggung jawab. Karyawan mempersepsikan dirinya menjadi seorang pimpinan dalam melakukan pekerjaannya sendiri, tanpa perlu meninjau ulang keputusan yang diambilnya.
- 3) Penghargaan. Karyawan mempersepsikan sebuah penghargaan yang diterima adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan dengan baik.
- 4) Kehangatan. Karyawan melihat keseluruhan persahabatan yang terbentuk dari interaksi kelompok sosial secara informal di dalam organisasi.
- 5) Dukungan. Karyawan melihat pemberian bantuan yang dilakukan berdasarkan pada hubungan timbal balik antara atasan dengan bawahan.
- 6) Standar. Karyawan melihat standar kinerja yang dinyatakan secara implisit dan eksplisit dalam organisasi.
- 7) Konflik. Karyawan melihat sebuah konflik terjadi karena adanya perbedaan pendapat dari masing-masing anggota di dalam organisasi.

- 8) Risiko. Karyawan melihat resiko kerja dapat terjadi di dalam organisasi. Salah satu penyebab terlihat pada jenis pekerjaannya. Jenis pekerjaan tersebut mempengaruhi besar kecilnya risiko yang di dapat.
- 9) Identitas. Karyawan melihat dirinya merasa memiliki perusahaan serta menjadi anggota dalam sebuah tim kerja.

### **c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Faktor Organisasi**

Menurut Robbins (2006:808), ada empat prinsip faktor-faktor yang mempengaruhi faktor organisasi yaitu:

- 1) Manajer/pimpinan. Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi organisasi dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan kelompok, interaksi antar kelompok, perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.
- 2) Tingkah laku karyawan. Tingkah laku karyawan mempengaruhi organisasi melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan-tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi karyawan memainkan bagian penting dalam membentuk organisasi. Cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antar manusia. Berdasarkan gaya normal seseorang

dalam hidup atau mengatur sesuatu, dapat menambahnya menjadi organisasi yang positif atau dapat juga menguranginya menjadi negatif.

- 3) Tingkah laku kelompok kerja. Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipenuhi oleh kelompok dalam organisasi. Kelompok-kelompok berkembang dalam organisasi dengan dua cara, yaitu secara formal, utamanya pada kelompok kerja; dan informal, sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat.
- 4) Faktor eksternal organisasi. Sejumlah faktor eksternal organisasi mempengaruhi kondisi suatu organisasi. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi kondisi organisasi. Contohnya dalam perekonomian dengan inflasi yang tinggi, organisasi berada dalam tekanan untuk memberikan peningkatan keuntungan sekurang-kurangnya sama dengan tingkat inflasi. Seandainya pemerintah telah menetapkan aturan tentang pemberian upah dan harga yang dapat membatasi peningkatan keuntungan, karyawan mungkin menjadi tidak senang dan bisa keluar untuk mendapatkan pekerjaan pada perusahaan lain. Di lain pihak, ledakan ekonomi dapat mendorong penjualan dan memungkinkan setiap orang mendapatkan pekerjaan dan peningkatan keuntungan yang besar, sehingga hasilnya kondisi organisasi menjadi lebih positif.

#### **d. Indikator Faktor Organisasi**

Untuk mengetahui kondisi faktor organisasi suatu perusahaan, dapat dilakukan dengan mengukur indikator sebagaimana yang ditentukan oleh Robbins (2006:796), yaitu:

- 1) Tuntutan tugas adalah besarnya tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dengan baik dan benar. Indikator empiriknya adalah beban pekerjaan yang ditanggung oleh karyawan dapat diselesaikan dengan baik dan benar.
- 2) Tuntutan peran adalah ketidaksesuaian jabatan dengan pekerjaan yang harus dilakukan karyawan dan ketidakjelasan peran pekerjaan yang dialaminya sehingga karyawan tidak dapat mengerti dengan pasti tentang apa yang harus dikerjakannya. Indikator empiriknya adalah kesesuaian tanggung jawab pekerjaan dengan jabatan yang diduduki oleh karyawan serta kejelasan tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh karyawan.
- 3) Tuntutan antar pribadi adalah tuntutan yang diciptakan oleh seorang karyawan kepada karyawan lainnya sehingga dapat menimbulkan konflik dalam bekerja. Indikator empiriknya adalah adanya konflik antar sesama karyawan, maupun karyawan dengan atasan maupun bawahan.

Berdasarkan indikator di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk mengukur kondisi faktor organisasi dalam penelitian ini digunakan indikator tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi dan susunan struktur organisasi suatu perusahaan.

## **B. Penelitian Sebelumnya**

Penelitian tentang pengaruh faktor individual dan organisasi terhadap stres kerja karyawan sudah pernah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, baik dalam lingkup internal Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, maupun dalam lingkup eksternal pada universitas lainnya. Adapun penelitian sebelumnya

yang berkaitan dengan penelitian ini adalah dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.1 Mapping Penelitian Sebelumnya**

No	Nama/Tahun/ Lembaga	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Surbakti (2018) Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan	Analisis Faktor Lingkungan, Faktor Organisasi, dan Faktor Individu Terhadap Tingkat Stres Kerja di Koperasi Pegawai Negeri Handayan Kota Binjai	Faktor Lingkungan, Faktor Organisasi, Faktor Individu	Tingkat Stres Kerja	Regresi Linier Berganda	Menunjukkan bahwa: Faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap stres kerja pegawai di Koperasi Pegawai Negeri Handayani Kota Binjai.
2	Sinambela (2016) Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara, Medan	Pengaruh Faktor Lingkungan, Organisasi, dan Individual Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT. Bank Mandiri Area Imam Bonjol Medan	Faktor Lingkungan, Organisasi, Individual	Stres Kerja dan Kinerja	Regresi Linier Berganda	Menunjukkan bahwa: variabel faktor lingkungan, organisasi, dan individual dapat mempengaruhi variabel stress kerja sebesar 41,5%, sedangkan sisanya 58,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini
3	Gurning (2018) Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara, Medan	Pengaruh Faktor Lingkungan, Organisasional, dan Individual Terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Letda Sujono Medan	Faktor Lingkungan, Organisasional, dan Individual	Stres Kerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Menunjukkan bahwa: variabel faktor lingkungan, faktor organisasional dan faktor individual secara serempak berpengaruh signifikan terhadap stres

						kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Letda Sujono Medan
4	Zulkarnaen (2018) Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Bandung.	Pengaruh Tipe Kepribadian Terhadap Stress Karyawan Pada CV. Adi Jaya Nusantara	Faktor Tipe Kepribadian	Stres Kerja Karyawan	Regresi Linier	Menunjukkan bahwa: tipe kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan CV. Adi Jaya Nusantara.
5	Mrihrahayu (2014) Mahasiswa Universitas Tunas Pembangunan Surakarta	Pengaruh Faktor Organisasional Pada Stres Kerja Pegawai Dengan Gender Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Tunas Pembangunan)	Faktor Organisasional	Stres Kerja Pegawai	Regresi Linier	Menunjukkan bahwa: Faktor organisasi yang terdiri dari konflik peran, keterasingan, beban kerja, lingkungan kerja dan hambatan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat stress kerja pegawai

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2021)

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah pondasi utama sepenuhnya dari proyek penelitian yang dituju, dimana hal ini merupakan jaringan hubungan antar variabel yang secara logis diterangkan, dikembangkan dan elaborasi dari perumusan masalah yang telah diidentifikasi melalui proses wawancara, observasi, dan survei literatur.

Menurut Rusiadi (2014:31), kerangka konseptual merupakan uraian tentang hubungan antarvariabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Jadi, kerangka berpikir ini merupakan



sintesis tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang dideskripsikan. Adapun kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Faktor Individual ( $X_1$ ) terhadap Stres Kerja (Y)**

Menurut Lamb (2011:222), “faktor individual adalah faktor-faktor dalam kehidupan pribadi individu. Faktor tersebut antara lain persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian bawaan”. Kemudian menurut Robbins (2006:370), “faktor individual merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingginya tingkat stres kerja karyawan pada suatu perusahaan”. Semakin baik faktor individual karyawan berupa kondisi masalah keluarga, ekonomi maupun kepribadiannya akan menyebabkan semakin rendah tingkat stres kerja seorang karyawan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Surbakti (2018), Sinambela (2016), dan Gurning (2018) yang menyatakan bahwa faktor individual berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat stres kerja karyawan. Dengan demikian, kondisi individu yang buruk dan bermasalah akan mempengaruhi tingkat stres karyawan dalam bekerja.

### **2. Pengaruh Faktor Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Stres Kerja (Y)**

Menurut Robbins (2006:794), faktor organisasi adalah “kondisi perusahaan seperti pembagian tugas kerja, beban kerja, target kerja, pola kepemimpinan, dan penghargaan terhadap karyawan yang akan mempengaruhi aspek tertentu pada diri karyawan, seperti tingkat stres kerja, kepuasan kerja, dan sebagainya”. Kemudian menurut Robbins (2006:370), “faktor organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingginya tingkat stres kerja karyawan pada suatu perusahaan”. Semakin baik faktor organisasi suatu

perusahaan berupa kondisi pembagian tugas kerja, beban kerja, target kerja, pola kepemimpinan, dan penghargaan terhadap karyawan akan menyebabkan semakin rendah tingkat stres kerja seorang karyawan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Surbakti (2018), Sinambela (2016), dan Gurning (2018) yang menyatakan bahwa faktor organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat stres kerja karyawan. Dengan demikian, faktor organisasi dapat mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan.

### **3. Pengaruh Faktor Individual ( $X_1$ ) dan Faktor Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Stres Kerja ( $Y$ )**

Dalam perusahaan atau organisasi biasanya karyawan yang bekerja di dalamnya dituntut untuk memiliki kinerja yang baik. Kinerja itu merupakan suatu tolak ukur untuk menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Dan untuk mencapai itu semua, maka setiap individu harus memiliki peran khas di dalam perusahaan agar kinerja dapat berjalan dengan baik dan tidak memicu stres kerja pada karyawan.

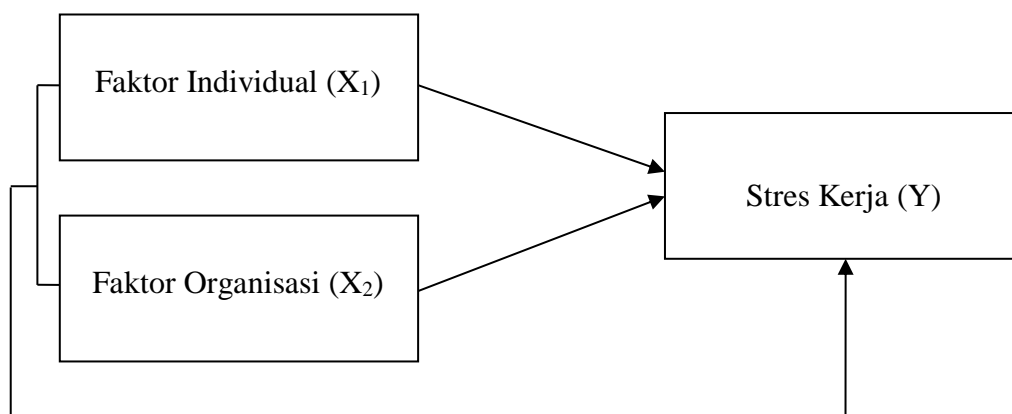
Untuk mengatasi meningkatnya stres kerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan kondisi individual karyawan baik berupa kondisi kesehatan, kesejahteraan, pengembangan karir karyawan dan juga kondisi hirarki organisasi yang membagi tugas dan kewenangan karyawan dalam menjalankan fungsinya agar karyawan tidak mengalami stres dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian, faktor organisasi dan individual merupakan dua aspek yang sangat erat dalam mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan.

Kemudian menurut Robbins (2006:370), “faktor individual dan organisasi merupakan faktor yang dominan dalam mempengaruhi tingginya tingkat stres kerja karyawan pada suatu perusahaan”. Semakin baik kondisi faktor individual dan organisasi suatu perusahaan akan menyebabkan semakin rendah tingkat stres kerja seorang karyawan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Surbakti (2018), Sinambela (2016), dan Gurning (2018) yang menyatakan bahwa faktor individual dan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat stres kerja karyawan. Dengan demikian, faktor individual dan organisasi dapat mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:

**Gambar 2.1 Kerangka konseptual**



Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2021)

#### **D. Hipotesis**

Menurut Idrus (2009:18), hipotesis adalah “rumus yang menyatakan bahwa ada hubungan tertentu antara dua atau lebih variabel. Hipotesis ini bersifat

sementara, dalam arti dapat digantikan oleh hipotesis lain yang lebih tepat dan lebih benar berdasarkan pengujian”.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Diduga faktor individual secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan PT. Bank Mandiri Marelan Raya Medan.
2. Diduga faktor organisasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan PT. Bank Mandiri Marelan Raya Medan.
3. Diduga faktor individual dan organisasi secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan PT. Bank Mandiri Marelan Raya Medan.

## BAB III METODE PENELITIAN

### A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Rusiadi (2014:12), pendekatan asosiatif yaitu “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

#### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Bank Mandiri Marelان Raya Medan yang beralamat di jalan Marelان Raya Pasar II, No. 143. Kelurahan Rengas Pulau, Kecamatan Medan Marelان, Kota Medan.

#### 2. Waktu Penelitian

Proses waktu penelitian ini direncanakan dari bulan Januari 2021 sampai dengan bulan April 2021 selesai.

**Tabel 3.1**  
**Jadwal Penelitian dan Proses Skripsi**

No	Jenis Kegiatan	Bulan															
		Februari				Maret				April				Juni			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Kunjungan ke Perusahaan	■															
2	Pembuatan Proposal		■	■	■	■	■	■	■								
3	Seminar Proposal								■								
4	Perbaikan Acc Proposal								■								
5	Pengolahan Data									■	■	■	■				
6	Penyusunan Skripsi										■	■	■	■	■	■	■
7	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■
8	Meja Hijau																■

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2021)

## C. Definisi Operasional Variabel

### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama faktor individual ( $X_1$ ) dan variabel bebas kedua faktor organisasi ( $X_2$ ) serta variabel terikat yaitu stres kerja karyawan ( $Y$ ).

### 2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Berdasarkan hal tersebut, maka variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini dapat diidentifikasi dan diukur seperti pada berikut ini.

**Tabel 3.2**  
**Defenisi Operasional**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Faktor Individual ( $X_1$ )	Faktor-faktor dalam kehidupan pribadi individu. Faktor tersebut antara lain persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian bawaan".  (Lamb, 2011:222)	1. Masalah ekonomi 2. Masalah kepribadian 3. Masalah pengetahuan  (Hartomo, 2014:67)	1. Se jauh mana karyawan merasa masalah yang muncul karena tidak mampu mengelola keuangannya dengan baik. 2. Se jauh mana karyawan merasa masalah sifat, sikap dan cara pandangnya mampu menyelesaikan suatu permasalahan. 3. Se jauh mana karyawan merasa bahwa ia mampu memahami tugas-tugas yang akan dikerjakannya dan mampu menyelesaikannya.	Skala likert
Faktor Organisasi ( $X_2$ )	Kondisi perusahaan seperti pembagian tugas kerja, beban kerja, target kerja, pola kepemimpinan, dan penghargaan terhadap karyawan yang akan mempengaruhi	1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi  (Robbins, 2006:796)	1. Se jauh mana karyawan merasa bahwa beban pekerjaan yang ditanggungnya dapat diselesaikan dengan baik. 2. Se jauh mana karyawan merasa bahwa kesesuaian tanggung jawab pekerjaan dengan jabatan yang didudukinya serta kejelasan tugas dan tanggung jawabnya. 3. Se jauh mana karyawan merasa	Skala likert

	aspek tertentu pada diri karyawan, seperti tingkat stres kerja, kepuasan kerja, dan sebagainya.  (Robbins, 2006:794)		adanya konflik antara sesama karyawan maupun dengan atasan.	
Stres Kerja Karyawan (Y)	Ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang.  (Hariandja, 2012:23)	1. Beban kerja 2. Waktu kerja 3. Pengaruh kepemimpinan  (Fitriyanti, 2016:35)	1. Sejah mana karyawan merasa beban kerja yang diberikan kepada karyawan baik dari segi target kerja, kemampuan menyelesaikan tugas, maupun sarana pendukung mengakibatkan timbulnya stres. 2. Sejah mana karyawan merasa waktu kerja yang ditetapkan oleh perusahaan baik dari segi desakan waktu tugas, waktu istirahat dan tenggat waktu tugas mengakibatkan timbulnya stres. 3. Sejah mana karyawan merasa kebijakan pimpinan berupa kewenangan yang diberikan, tugas dan tanggung jawab yang diberikan maupun hubungan dengan atasan mengakibatkan timbulnya stres.	Skala likert

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2021)

#### D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

##### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:74), populasi adalah “area generalisasi yang terdiri dari objek data yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Mandiri Marelana Raya Medan pada tahun 2021 yang berjumlah 32 karyawan.

##### 2. Sampel

Menurut Rusiadi (2014:30), sampel adalah “sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang terdiri atas sejumlah

anggota yang dipilihdari populasi”. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2016:74), sampling jenuh adalah “teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

Maka yang menjadi sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Mandiri Marelan Raya Medan pada tahun 2021 yang berjumlah 32 karyawan.

### **3. Jenis Data**

Jenis data penelitian ini merupakan data primer berupa dokumen perusahaan dan profil karyawan. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar kuesioner dan wawancara langsung kepada pihak perusahaan dan karyawan.

### **4. Sumber Data**

Sumber data di dalam penelitian ini adalah pimpinan dan karyawan PT. Bank Mandiri Marelan Raya Medan.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah metode angket (kuesioner) yaitu melakukan pembagian kuesioner untuk diisi karyawan secara objektif.



## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Kualitas Data**

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

#### **a. Uji Validitas**

Menurut Rusiadi (2014:106), “Uji validitas yaitu sejauh mana suatu alat ukur tepat dalam mengukur suatu data, dengan kata lain apakah alat ukur yang dipakai memang mengukur sesuatu yang ingin diukur. Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

#### **b. Uji Realibilitas (kehandalan)**

Menurut Rusiadi (2014:107), “Uji reliabilitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama. Realibilitas dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60”.

### **2. Uji Asumsi Klasik**

Menurut Rusiadi (2014:148), “pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui hasil estimasi regresi yang dilakukan yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

#### **a. Uji Normalitas**

Menurut Rusiadi (2014:149), “uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan:

1) Uji Kurva

Menurut Rusiadi (2014:149), “Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis”.

2) Uji PP Plot

Menurut Rusiadi (2014:151), “Normal P-P Plot dari *standart dizednresidual cumulative probability*. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal”.

3) Uji Kolmogorov-Sminov

Menurut Rusiadi (2014:152), “Selain itu uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) di atas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal”.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Rusiadi (2014:154), “Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Nilai umum yang bisa dipakai adalah *Tolerance* > 0,1 atau *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas”.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Rusiadi (2014:157), “Heterokedasitas digunakan untuk melihat terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pangamatan yang lain. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas”.

### 3. Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (faktor individual dan faktor organisasi) terhadap variabel terikat (stres kerja karyawan)”.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Stres kerja karyawan (*Dependent Variabel*)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X<sub>1</sub> = Faktor Individual (*Independent Variabel*)

X<sub>2</sub> = Faktor Organisasi (*Independent Variabel*)

$\epsilon$  = *Error term*

### 4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Rusiadi (2014:214), “Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat”. Hipotesisnya adalah:

Ho : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

Ha : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $<$  probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 ( $\text{Sig} < \alpha 0,05$ ).
- 2) Terima  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $>$  probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ( $\text{Sig} > \alpha 0,05$ )

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Rusiadi (2014:215), “Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya. Hipotesisnya adalah:

$H_0$  : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

$H_a$  : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $<$  taraf signifikansi sebesar 0,05 ( $\text{Sig} < \alpha 0,05$ ).
- 2) Terima  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $>$  taraf signifikansi 0,05 ( $\text{Sig} > \alpha 0,05$ ).

### 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Rusiadi (2014:215), “Koefisien determinasi berganda atau *R-square* ( $R^2$ ) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel

dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen”.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

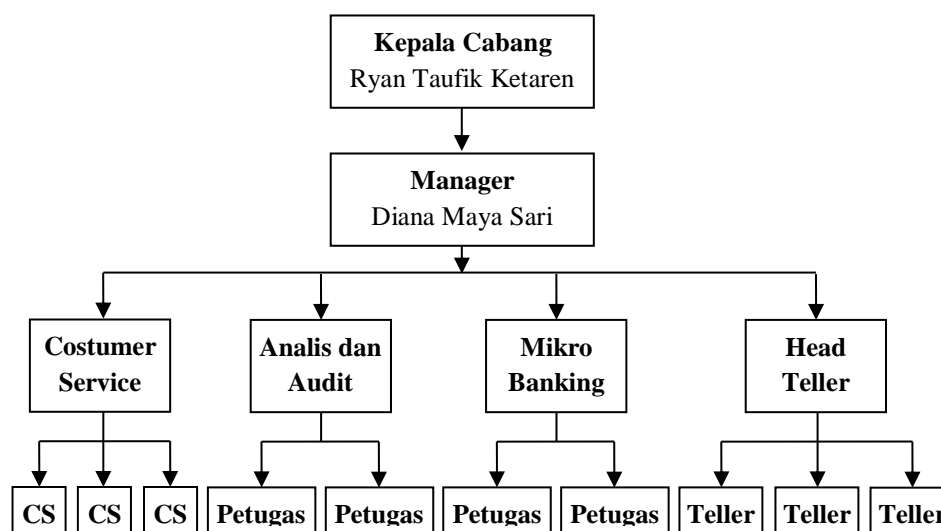
###### **a. Sejarah Singkat Perusahaan**

PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. yang selanjutnya disebut Bank Mandiri didirikan di Negara Republik Indonesia pada tanggal 2 Oktober 1998 berkantor pusat di Jakarta. berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 75 tahun 1998 tanggal 1 Oktober 1998. Akta pendirian telah disahkan oleh Menteri Kehakiman berdasarkan Surat Keputusan No. C2- 16561HT.01.Th98 tanggal 2 Oktober 1998, serta diumumkan pada tambahan No. 6859 dalam berita Negara Republik Indonesia No. 97 tanggal 4 Desember 1998. Pada bulan Juli 1999 Bank Mandiri didirikan melalui pengalihan hampir seluruh Saham Pemerintah Republik Indonesia yaitu PT. Bank Bumi Daya (Persero), PT. Bank Dagang Negara (Persero), PT. Bank Ekspor Impor Indonesia (Persero), dan PT. Bank Pembangunan Indonesia dan Setoran Tunai Pemerintah.

PT Bank Mandiri (Persero) Tbk merupakan bank hasil restrukturisasi yang dilakukan pemerintah Indonesia pasca krisis moneter tahun 1998. Bank Mandiri merupakan bank milik pemerintah Republik Indonesia yang tergabung dalam Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Saham sebesar 60% dimiliki bank pemerintah Republik Indonesia dan 40% sisanya dimiliki publik. Bank Mandiri mengklaim sebagai bank terbesar di Indonesia sekaligus sebagai bank BUMN terbesar di Indonesia berdasarkan total asetnya.

PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk di Jalan Marelan Raya No. 143 Kota Medan berdiri pada tahun 2008 merupakan Kantor Cabang Pembantu (KCP) dari PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Region 1 Sumatera Utara yang beralamat di Jalan Pulau Pinang No. 1 Kota Medan. PT. Bank Mandiri Cabang Marelan Raya terdiri dari 32 orang pegawai yang bekerja di dalamnya dengan berbagai posisi atau jabatan. Selama lebih kurang 12 tahun berdiri PT. Bank Mandiri Cabang Marelan Raya sudah banyak melakukan kegiatan usaha dan memberikan pelayanan produk dan jasa kepada masyarakat dengan berbagai aspek. Kini, PT. Bank Mandiri Cabang Marelan Raya menjadi penerus suatu tradisi layanan jasa perbankan dan keuangan yang telah berpengalaman.

#### **b. Struktur Organisasi PT. Bank Mandiri Marelan Raya Medan**



**Gambar 4.1.**  
**Struktur Organisasi PT. Bank Mandiri Marelan Raya Medan**

## 2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikanerikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

**Tabel 4.1**  
**Jenis\_Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	16	50%	50%	50
	Wanita	16	50%	50%	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin pria sebanyak 50% dan wanita sebanyak 50%.

### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

**Tabel 4.2**  
**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25	16	50%	50%	50%
	26-35	10	31,25%	31,25%	81,25%
	36-45	4	12,5%	12,5%	93,65%
	46-55	2	6,25%	6,25%	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden yang berusia 18-25 tahun sebanyak 16 orang, berusia 26-35 tahun sebanyak 10 orang, berusia 36-45 ada 12,5% orang, responden berusia 46-55 tahun sebanyak 6,25% orang. Dapat disimpulkan mayoritas responden pada penelitian ini berusoa 46-55 tahun.

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.



**Tabel 4.3**

Pendidikan					
Pendidikan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	6	18,75%	18,75%	18,75%
	D3	10	31,25%	31,25%	50%
	S1	12	37,5%	37,5%	87,5%
	S2	4	12,5%	12,5%	100%
	Total	32	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 12 orang atau sebesar 37,5% dari total responden.

### **3. Deskripsi Jawaban Responden**

Penelitian ini 3 (tiga) variabel independen yaitu Faktor Individual (X1), Organisasi (X2), serta 1 (satu) variabel dependen yaitu Stres Kerja (Y). Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus diisi oleh responden yang berjumlah 100 orang. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Ragu-ragu (N) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

#### **a. Jawaban Responden Pada Variabel Faktor Individual**

Pada penelitian ini variabel faktor individual diukur melalui masalah ekonomi, masalah kepribadian, dan masalah pengetahuan yang dinyatakan oleh karyawan melalui kuesioner. Berikut ini akan dirincikan kondisi faktor individual

karyawan di PT. Bank Mandiri Marelana Raya Medan pada tahun 2021.

**Tabel. 4.4**  
**Distribusi Faktor Individual Karyawan PT. Bank Mandiri Marelana Raya Medan**

No	Indikator Faktor Individual	Keterangan									
		SS		S		RR		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa stres karena tidak mampu menabung untuk masa depan saya	6	18.8	8	25.0	16	50.0	2	6.3	0	0.0
2	Saya merasa stres karena tidak mampu menyisihkan penghasilan saya untuk keadaan darurat	1	3.1	14	43.8	15	46.9	2	6.3	0	0.0
3	Saya merasa stres karena gaji yang saya terima tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan saya	5	15.6	13	40.6	13	40.6	1	3.1	0	0.0
4	Saya tidak mampu menyelesaikan permasalahan saya	5	15.6	13	40.6	12	37.5	2	6.3	0	0.0
5	Saya pasrah saja terhadap permasalahan yang menimpa saya	6	18.8	12	37.5	11	34.4	3	9.4	0	0.0
6	Saya cenderung menghindari dari setiap persoalan yang terjadi dalam hidup saya	3	9.4	10	31.3	17	53.1	2	6.3	0	0.0
7	Saya merasa tidak mampu untuk mengerjakan tugas dengan baik karena kurangnya pengalaman	7	21.9	8	25.0	13	40.6	4	12.5	0	0.0
8	Saya merasa kesulitan menyelesaikan tugas pekerjaan saya karena membutuhkan pengetahuan tinggi	5	15.6	12	37.5	11	34.4	4	12.5	0	0.0
9	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya sudah sesuai dengan keahlian saya	6	18.8	9	28.1	15	46.9	2	6.3	0	0.0
<b>Rata-Rata</b>		<b>15.3</b>		<b>34.4</b>		<b>42.7</b>		<b>7.6</b>		<b>0.0</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2021)

Berdasarkan pada Tabel 4.4 bisa dilihat persentase jawaban dari variabel faktor individual karyawan dimana mayoritas jawaban dari responden adalah ragu-ragu, hal ini berarti kondisi individual karyawan dalam kondisi kurang baik berdasarkan indikator masalah ekonomi, masalah kepribadian maupun masalah pengetahuan.

#### b. Jawaban Responden Pada Variabel Faktor Organisasi

Pada penelitian ini variabel faktor organisasi diukur melalui tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar pribadi yang dinyatakan oleh karyawan terhadap perusahaan melalui kuesioner. Berikut ini akan dirincikan kondisi faktor organisasi PT. Bank Mandiri Marelan Raya Medan pada tahun 2021.

**Tabel. 4.5**  
**Distribusi Faktor Organisasi PT. Bank Mandiri Marelan Raya Medan**

No	Indikator Faktor Organisasi	Keterangan									
		SS		S		RR		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Tugas pekerjaan yang diberikan perusahaan dapat saya selesaikan dengan baik dan benar	7	21.9	5	15.6	15	46.9	5	15.6	0	0.0
2	Tugas kerja yang diberikan perusahaan dapat saya selesaikan sesuai dengan waktu yang diberikan	4	12.5	3	9.4	15	46.9	10	31.3	0	0.0
3	Tugas kerja yang diberikan perusahaan dapat saya selesaikan sesuai dengan target yang diberikan	1	3.1	7	21.9	16	50.0	8	25.0	0	0.0
4	Saya merasa tugas yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan keahlian saya	3	9.4	6	18.8	13	40.6	10	31.3	0	0.0
5	Tanggung jawab kerja yang diberikan perusahaan kepada saya tidak sesuai dengan jabatan saya	4	12.5	5	15.6	18	56.3	5	15.6	0	0.0

6	Tuntutan kerja yang diberikan perusahaan tidak jelas dan sulit untuk dipahami	3	9.4	8	25.0	15	46.9	6	18.8	0	0.0
7	Saya merasa tidak nyaman bekerja dengan teman kerja saya	5	15.6	5	15.6	12	37.5	8	25.0	2	6.3
8	Saya sering bermasalah dengan atasan saya	2	6.3	10	31.3	13	40.6	7	21.9	0	0.0
9	Saya sering bermasalah dengan bawahan saya	4	12.5	7	21.9	9	28.1	11	34.4	1	3.1
<b>Rata-Rata</b>		<b>11.5</b>		<b>19.4</b>		<b>43.8</b>		<b>24.3</b>		<b>1.0</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2021)

Berdasarkan pada Tabel 4.5 bisa dilihat persentase jawaban dari variabel faktor organisasi karyawan, dimana mayoritas jawaban dari responden adalah ragu-ragu, hal ini berarti kondisi organisasi perusahaan dalam kondisi kurang baik berdasarkan indikator tuntutan tugas, tuntutan peran, maupun tuntutan antar pribadi.

### c. Jawaban Responden Pada Variabel Stres Kerja

Pada penelitian ini variabel stres kerja diukur melalui beban kerja, waktu kerja, dan pengaruh kepemimpinan yang dinyatakan oleh karyawan terhadap perusahaan melalui kuesioner. Berikut ini akan dirincikan kondisi stres kerja karyawan di PT. Bank Mandiri Marelana Raya Medan pada tahun 2021.

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Stres Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri Marelana Raya Medan**

No	Indikator Stres Kerja	Keterangan									
		SS		S		RR		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa tertekan dengan target kerja yang terlalu tinggi yang ditetapkan oleh perusahaan	8	25.0	11	34.4	8	25.0	5	15.6	0	0.0

2	Saya merasa frustrasi karena tidak mampu menyelesaikan tugas dengan baik	7	21.9	12	37.5	7	21.9	6	18.8	0	0.0
3	Saya merasa kesulitan dalam menyelesaikan tugas karena kurangnya dukungan sarana	6	18.8	11	34.4	9	28.1	6	18.8	0	0.0
4	Saya merasa tertekan dengan waktu tugas yang ditetapkan perusahaan	7	21.9	8	25.0	12	37.5	5	15.6	0	0.0
5	Saya merasa lelah karena waktu istirahat kerja yang diberikan perusahaan tidak cukup	6	18.8	7	21.9	12	37.5	7	21.9	0	0.0
6	Saya merasa frustrasi dengan tenggat waktu yang diberikan perusahaan untuk menyelesaikan target kerja	11	34.4	12	37.5	5	15.6	4	12.5	0	0.0
7	Saya merasa tertekan dengan minimnya kewenangan kerja yang diberikan oleh atasan	9	28.1	13	40.6	7	21.9	3	9.4	0	0.0
8	Saya merasa frustrasi dengan tingginya tugas dan tanggung jawab kerja yang diberikan atasan	9	28.1	8	25.0	11	34.4	4	12.5	0	0.0
9	Saya merasa tidak nyaman dengan kondisi hubungan saya dengan atasan dalam bekerja	4	12.5	9	28.1	13	40.6	6	18.8	0	0.0
<b>Rata-Rata</b>		<b>23.3</b>	<b>31.6</b>	<b>29.2</b>	<b>16.0</b>	<b>0.0</b>					

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2021)

Berdasarkan pada Tabel 4.6 bisa dilihat persentase jawaban dari variabel stres kerja karyawan, dimana mayoritas jawaban dari responden adalah setuju, hal ini berarti kondisi stres kerja karyawan dalam kondisi baik berdasarkan indikator beban kerja, waktu kerja maupun pengaruh kepemimpinan.

#### 4. Uji Kualitas Data

##### a. Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, 2013). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel *Item-Total Statistic*, hasil pengolahan SPSS dengan memasukkan data jawaban responden dari variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$  yang disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.7 Uji Validitas ( $X_1$ ) Faktor Individual**  
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	28.5938	17.410	.549	.769
X1.2	28.7188	19.370	.405	.788
X1.3	28.4688	18.064	.532	.772
X1.4	28.5000	18.065	.491	.777
X1.5	28.5000	17.806	.470	.780
X1.6	28.7188	18.918	.410	.787
X1.7	28.5938	17.797	.415	.790
X1.8	28.5938	17.797	.463	.781
X1.9	28.5625	16.641	.672	.751

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Dari tabel 4.7 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pernyataan pada variabel Faktor Individual dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.8 Uji Validitas (X<sub>2</sub>) Faktor Organisasi**  
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	25.0000	24.645	.583	.805
X2.2	25.4062	24.249	.668	.795
X2.3	25.4062	25.604	.673	.799
X2.4	25.3750	25.468	.541	.810
X2.5	25.1875	25.899	.544	.810
X2.6	25.1875	25.770	.560	.808
X2.7	25.3438	24.878	.468	.821
X2.8	25.2188	26.241	.510	.814
X2.9	25.3750	26.371	.348	.835

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Dari tabel 4.8, hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pernyataan pada variabel Faktor Organisasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.9 Uji Validitas (Y) Stres Kerja**  
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	28.9062	19.120	.308	.660
Y.2	28.9688	18.354	.396	.641
Y.3	29.0625	19.028	.327	.656
Y.4	29.0625	18.190	.432	.633
Y.5	29.2188	17.596	.491	.620
Y.6	28.6562	18.749	.362	.649
Y.7	28.7188	18.467	.445	.632
Y.8	25.1875	25.770	.560	.808
Y.9	25.3438	24.878	.468	.821

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Dari tabel 4.9, hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor

setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (Sembilan) butir pernyataan pada variabel Stres Kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 (Rusiadi, 2013,) Hasil uji reliabilitas instrument angket yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.10**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>1</sub>) Faktor Individu**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,794	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Dari tabel 4.10 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,794 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel individu kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.11**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>2</sub>) Faktor Organisasi**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.814	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Dari tabel 4.11 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,814 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah



disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel organisasi kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.12**  
**Uji Reliabilitas (Y) Stres Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,904	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

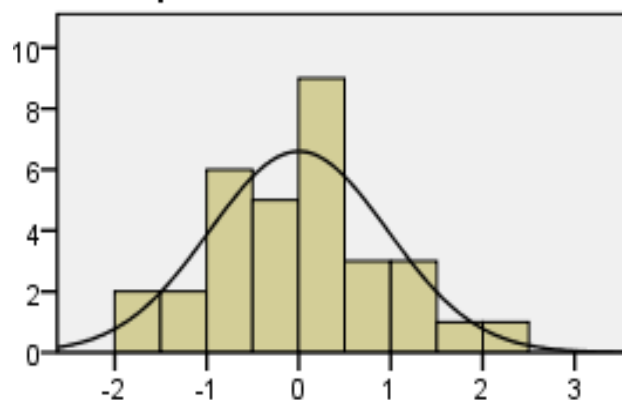
Dari tabel 4.12 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,904 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel stress kerja adalah reliabel atau dikatakan handal

## 5. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

#### 1) Uji Histogram

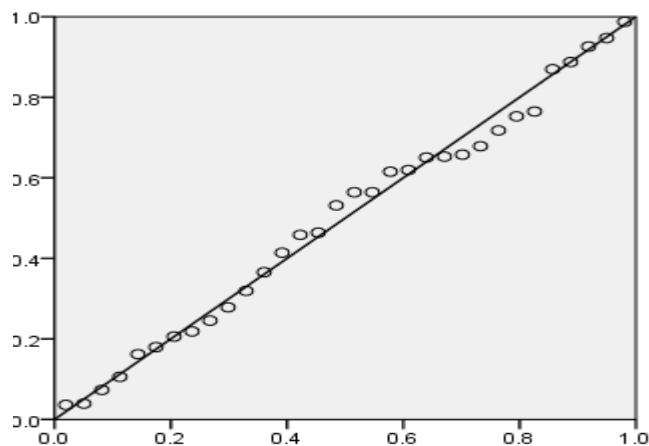


**Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas**

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Gambar 4.1, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

## 2) Uji PP Plot



**Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas**

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

## 3) Uji Kolmogorov-Smirnov

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji kolmogorov simornov (1 sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai  $Asym.sig(2-tailed) > taraf\ nyata(\alpha=0.05)$  maka data residual berdistribusi normal.

**Tabel 4.13**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.61672040
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.406
Asymp. Sig. (2-tailed)		.997

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.13 diatas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai Asymp Sig sebesar 0,997 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya. Berdasarkan pada tabel di atas maka dapat disimpulkan data bersifat normal karena nilai asymp.sig di atas 0,05. Sehingga data dikatakan terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.14**  
**Uji Multikolinieritas**

Model	t	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.322	0.191		
Faktor Individual	1.901	0.062	0.335	2.982
Organisasi	7.450	0.000	0.335	2.982

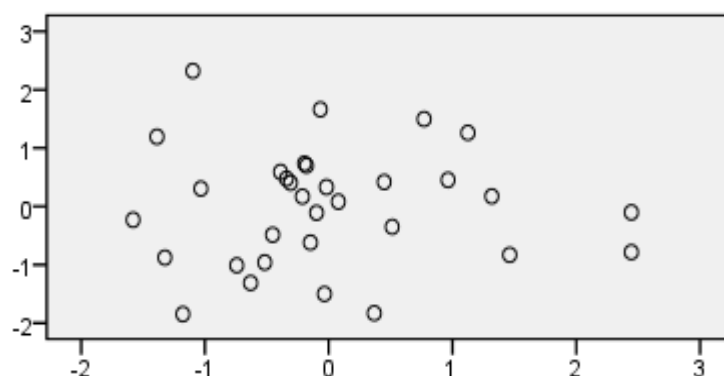
a. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah Faktor Individual  $2,982 < 10$ , Organisasi  $< 10$ , serta nilai *Tolerance*  $0,335 > 0,10$ , Organisasi  $0,335 > 0,10$  sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola

atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

## 6. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

**Tabel 4.15**  
**Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.098	2.086		0.047	0.963
Faktor_Individual	0.569	0.110	0.632	5.169	0.000
Faktor_Organisasi	0.252	0.092	0.334	2.733	0.011

a. Dependent Variable: Stres\_Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.15 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = 0,098 + 0,569 X_1 + 0,252X_2 + e$ .

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka Stres Kerja (Y) adalah sebesar 0,098.
- Jika terjadi peningkatan Faktor Individual sebesar 1 (satu) satuan, maka Stres Kerja (Y) akan naik sebesar 0,569 atau 56,9%.

- c. Jika terjadi peningkatan Faktor Organisasional sebesar 1 (satu) satuan, maka Stres Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,252 atau 25,2%.

## 6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis secara statistik dilakukan dengan menggunakan analisis uji parsial (t-test) dan uji simultan (F-test).

### a. Uji t (Uji Parsial)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi  $t < 0,05$  artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi  $t > 0,05$  artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Langkah-langkah yang ditempuh dalam pengujian adalah (Ghozali, 2011):

- 1) Menyusun hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_1$ )
  - a)  $H_0$  : diduga variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
  - b)  $H_1$  : diduga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Menetapkan kriteria pengujian sebagai berikut:
  - a) Terima  $H_0$  (tolak  $H_1$ ), apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\text{sig } t > \alpha$  5%

b) Tolak  $H_0$  (terima  $H_i$ ), apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{sig } t < \alpha$  5%

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.098	2.086		0.047	0.963
	Faktor_Individual	0.569	0.110	0.632	5.169	0.000
	Faktor_Organisasi	0.252	0.092	0.334	2.733	0.011

a. Dependent Variable: Stres\_Kerja

Sumber: Diolah dengan SPSS, 2021.

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan mengenai uji hipotesis secara parsial dari masing-masing variabel independen adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh Faktor Individual Terhadap Stres Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

$H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } T < \alpha$

$H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } T > \alpha$

Nilai  $t_{hitung}$  5,169 sebesar sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,04 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung}$  5,169 >  $t_{tabel}$  2,04 dan signifikan 0,000 < 0,05, maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan bahwa faktor individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja.

2) Pengaruh Faktor Organisasional Terhadap Stres Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

$H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } T < \alpha$

$H_2$  ditolak dan  $H_0$  diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } T > \alpha$

Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,733 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,04 dan signifikan sebesar 0,011, sehingga  $t_{hitung}$  2,733 >  $t_{tabel}$  2,04 dan signifikan 0,00 < 0,05,

maka  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan Faktor Organisasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Stres Kerja.

#### **b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)**

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ( $< 0,05$ ). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

Langkah-langkah yang ditempuh dalam pengujian adalah (Ghozali, 2011):

Menyusun hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_1$ )

- a)  $H_0$  : diduga variabel bebas secara simultan/bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b)  $H_3$  : diduga variabel bebas bebas secara simultan/bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Menetapkan kriteria pengujian sebagai berikut:

- c) Terima  $H_0$  dan tolak  $H_3$  jika angka apabila nilai F-hitung  $>$  F-tabel.
- d) Tolak  $H_0$  dan terima  $H_3$  jika angka apabila nilai F-hitung  $<$  F- tabel.

Nilai F tabel dihitung dengan menggunakan tabel distribusi nilai F tabel. Nilai  $df_1 = k - 1$ ,  $df_2 = n - k$ .

Dimana :

$k$  : adalah jumlah variabel (bebas + terikat)

$n$  : adalah jumlah observasi/sampel pembentuk regresi.



Dalam penelitian kali ini menggunakan variabel bebas sebanyak 2 dan variabel terikat sebanyak 1 sehingga nilai  $k = 3$ , nilai  $df_1 = 2$  ( $3-1$ ) dan nilai  $df_2 = 30$  ( $32-2$ ). Dari tabel distribusi nilai F-tabel maka nilai F-tabel = 2,92.

**Tabel 4.17**  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	476.848	2	238.424	85.333	.000 <sup>a</sup>
	Residual	81.027	29	2.794		
	Total	557.875	31			

a. Predictors: (Constant), Organisasi, Faktor Individual

b. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.17 di atas dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 96,283 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,86 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini faktor individual dan organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap stres kerja. Maka Hipotesis (3) diterima

### c. Uji Koefesien Determinasi

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase variabel faktor individual dan faktor organisasi terhadap 67 stress kerja karyawan maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.925	0.855	0.845	1.672

a. Predictors: (Constant), Faktor\_Organisasi, Faktor\_Individual

b. Dependent Variable: Stres\_Kerja

Sumber: Diolah dengan SPSS, 2021.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R-Square* ( $R^2$ ) dalam penelitian ini sebesar 0,855 yang berarti 85,5% variasi dari 68 stress kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas yaitu faktor individual dan faktor organisasi. Sedangkan sisanya 14,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## B. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada tiga bagian utama yang akan dibahas dalam temuan penelitian ini yang harus mampu menjawab segala pernyataan yang ada di dalam rumusan masalah, yaitu sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Faktor Individual Terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Marelان Raya Medan

Hipotesis pertama menyatakan faktor individual secara parsial berpengaruh signifikan terhadap 68stress kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Marelان Raya Medan. Pengujian hipotesis ini dengan melihat hasil dari pengujian variabel independen secara parsial dengan variabel dependen. Dalam pengujian

secara parsial ini ditentukan hipotesis bahwa faktor individual berpengaruh signifikan terhadap 69tress kerja karyawan.

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel faktor individual memiliki  $t_{hitung} 5,169 > t_{tabel} 1,693$  dan  $t_{hitung}$  berada dipenolakan  $H_0$  sehingga  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan faktor individual terhadap 69tress kerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Robbins (2013:370), yang menyatakan bahwa faktor individual adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi 69 tress kerja karyawan. Faktor Individual merupakan kondisi keluarga karyawan, kondisi ekonominya maupun kondisi kepribadiannya. Menurut Robbins (2013:370), semakin baik kondisi individu karyawan maka akan semakin rendah tingkat 69 tress kerja karyawan, dan sebaliknya semakin buruk kondisi individu seorang karyawan maka akan semakin tinggi tingkat 69tress kerja yang dialami karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Surbakti (2018), Sinambela (2016), dan Gurning (2018) yang menyatakan bahwa faktor individual berpengaruh 69tress dan signifikan terhadap tingkat 69 stress kerja karyawan. Dengan demikian, kondisi individu yang buruk dan bermasalah akan mempengaruhi tingkat 69tress karyawan dalam bekerja.

Menurut analisis peneliti, hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa tingginya 69tress kerja yang dialami karyawan PT. Bank Mandiri Marelan Raya Medan tidak lepas dari pengaruh buruknya kondisi individu karyawan. Berdasarkan hasil kuisisioner kondisi individu karyawan menunjukkan rata-rata

karyawan mengalami permasalahan individu yang buruk baik berkaitan dengan masalah ekonominya, kepribadiannya, maupun masalah kurangnya pengetahuan yang dapat membantu pekerjaannya.

Jika kondisi ekonomi karyawan dalam keadaan sulit, maka karyawan tidak akan bisa berkonsentrasi dalam bekerja, pikirannya akan terbagi dengan persoalan bagaimana menghasilkan uang lebih dari yang didapatkannya dari pekerjaannya sekarang. Kondisi ekonomi yang demikian akan membuat karyawan merasa tertekan dalam melaksanakan pekerjaannya, karena pekerjaannya tidak dapat menutupi kebutuhan ekonominya. Masalah kepribadian yang buruk juga akan menyebabkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Kondisi kepribadian yang cenderung pasrah terhadap permasalahan yang dihadapinya, pada akhirnya akan menumpuk dan menyebabkan tekanan yang sangat besar dalam pekerjaannya. Demikian juga dengan kondisi pengetahuan karyawan yang kurang baik terkait dengan pekerjaannya, semakin buruk pemahaman karyawan terhadap pekerjaannya maka akan berdampak kepada rasa frustrasi yang berlebihan karena tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, didapatkan solusi untuk mengatasi tingginya tekanan kerja karyawan PT. Bank Mandiri Marelana Raya Medan, yaitu perusahaan harus lebih memperhatikan gaji karyawan yang mengikutsertakan karyawan dalam berbagai program tabungan karyawan supaya karyawan memiliki motivasi yang baik dalam menjalankan pekerjaannya. Perusahaan juga diharapkan lebih banyak membangun komunikasi dengan karyawannya, agar setiap karyawan yang memiliki kepribadian yang tertutup

dapat membantunya dalam menyelesaikan persoalannya. Kemudian, perusahaan juga harus lebih banyak mengadakan pelatihan-pelatihan pengembangan skill kerja karyawan, agar karyawan yang memiliki pengetahuan kerja yang kurang baik dapat terbantu melalui program tersebut.

## **2. Pengaruh Faktor Organisasi terhadap Stres kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Marelan Raya Medan**

Hipotesis kedua menyatakan faktor organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stress kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Marelan Raya Medan. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan melihat hasil dari pengujian variabel independen secara parsial dengan variabel dependen. Dalam pengujian secara parsial ini ditentukan hipotesis bahwa faktor organisasi berpengaruh signifikan terhadap stress kerja.

Hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,733 > 1,693$  dan  $t_{hitung}$  berada dipenolakan  $H_0$  dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan faktor organisasi terhadap stress kerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Robbins (2013:370), yang menyatakan bahwa faktor organisasi adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi stress kerja karyawan. Faktor organisasi merupakan kondisi tuntutan tugas kerja, tuntutan peran dan tuntutan antar karyawan yang ditetapkan oleh perusahaan untuk dipatuhi. Menurut Robbins (2013:370), semakin baik kondisi organisasi perusahaan maka akan semakin rendah tingkat stress kerja karyawan, dan sebaliknya semakin buruk kondisi

organisasi perusahaan maka akan semakin tinggi tingkat stress kerja yang dialami karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Surbakti (2018), Sinambela (2016), dan Gurning (2018) yang menyatakan bahwa faktor organisasi berpengaruh signifikan terhadap tingkat stress kerja karyawan. Dengan demikian, faktor organisasi dapat mempengaruhi tingkat stress kerja karyawan.

Menurut analisis peneliti, hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa tingginya stress kerja yang dialami karyawan PT. Bank Mandiri Marelan Raya Medan tidak lepas dari pengaruh buruknya kondisi organisasi perusahaan tempat karyawan bekerja. Berdasarkan hasil kuisioner kondisi organisasi perusahaan menunjukkan rata-rata karyawan mengalami kesulitan dengan tuntutan tugas, peran maupun tuntutan perilaku antar karyawan yang ditetapkan perusahaan.

Jika kondisi tuntutan tugas karyawan terlalu berat, baik dari jumlah nasabah yang harus dipenuhi maupun kualitas pelayanan yang harus diberikan kepada setiap nasabah, maka karyawan tidak bebas berekspresi dalam bekerja, karyawan merasa terkekang dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, didapatkan solusi untuk mengatasi tingginya stress kerja karyawan PT. Bank Mandiri Marelan Raya Medan, yaitu perusahaan harus lebih memperhatikan beban tugas yang diberikan kepada perusahaan dan harus proporsional sesuai dengan kemampuan dan waktu yang diberikan, perusahaan juga harus mampu membagi tugas setiap karyawan agar tidak terjadi tumpang tindih kewajiban kerja antar karyawan, jika

masalah tersebut dapat diselesaikan dengan baik, maka tingkat stress kerja karyawan akan semakin menurun, yang akhirnya karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik, dan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan.

### **3. Pengaruh Faktor Individual dan Faktor Organisasi terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Marelan Raya Medan**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh faktor individual dan faktor organisasi terhadap stress kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Marelan Raya Medan pada tahun 2021 bahwa uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel di atas didapat  $F_{hitung}$  sebesar 85,33 sedangkan  $F_{tabel}$  diketahui sebesar 2,86. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel faktor individual dan faktor organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Marelan Raya Medan pada tahun 2021.

Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis secara simultan, jika  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka didapat pengaruh yang signifikan antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ , demikian juga sebaliknya, jika  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ . Di dalam penelitian ini terdapat  $F_{hitung}$  sebesar 116,439 lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  yaitu sebesar 2,93. Ini berarti terdapat pengaruh stress kerja antara faktor individual dan faktor organisasi terhadap stress kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Marelan Raya Medan pada tahun 2021.

Artinya ketika faktor individual dan faktor organisasi karyawan dalam keadaan baik otomatis kondisi 74tress kerja karyawan juga akan menurun, dan karyawan juga akan lebih meningkatkan lagi produktifitasnya dalam bekerja.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R-Square* ( $R^2$ ) atau koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,882 yang berarti 88,2% 74tress kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Marelان Raya Medan dapat dijelaskan faktor individual dan faktor organisasi. Sedangkan 11,8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut disarankan kepada PT. Bank Mandiri Marelان Raya Medan supaya lebih memperhatikan kondisi individu karyawan dan kondisi organisasi perusahaan, karena kedua faktor tersebut sebesar 88,2% dapat menentukan kondisi 74tress kerja karyawan. Artinya tingginya tingkat 74tress kerja karyawan PT. Bank Mandiri Marelان Raya Medan 88,2% disebabkan oleh buruknya kondisi individu karyawan dan juga kurang strategisnya organisasi yang dibentuk perusahaan dalam membagi pekerjaan karyawan. Dengan demikian, jika kedua kondisi tersebut dapat diatasi dengan baik, maka tingkat 74tress kerja karyawan juga akan dapat dikendalikan dengan baik.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Faktor individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan PT. Bank Mandiri Marelan Raya Medan. Hal ini dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  5,169 dan signifikan 0,000.
2. Faktor organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan PT. Bank Mandiri Marelan Raya Medan. Hal ini dilihat dari nilai  $t$  hitung 2,733 dan nilai signifikansi sebesar 0,000.
3. Faktor individual dan faktor organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap stress kerja karyawan PT. Bank Mandiri Marelan Raya Medan. Hal ini dilihat dari nilai  $F_{hitung}$  85,33 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai Adjusted R square atau koefisien determinasi sebesar 0,855. Angka ini mengindikasikan bahwa 85,5% perubahan dalam stress kerja karyawan dapat dijelaskan variabel faktor individual dan faktor organisasi. Sedangkan sisanya 14,5% dapat dijelaskan oleh variable lain.

#### **B. Saran**

Adapun saran-saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada manajemen PT. Bank Mandiri Marelan Raya Medan untuk meningkatkan faktor individual karyawan. peningkatan pemahaman akan tugas-tugas yang akan dikerjakan sehingga diharapkan stress kerja karyawan dapat meningkat.

2. Disarankan kepada manajemen PT. Bank Mandiri Marelan Raya Medan untuk meningkatkan faktor organisasi perusahaan. Dengan adanya peningkatan faktor organisasi perusahaan dapat menurunkan stress kerja karyawan. Organisasi harus mengevaluasi pemberian tugas dan peran sesuai dengan kemampuan dan pengalaman karyawan sehingga karyawan mampu bekerja sesuai dengan tugas dan jabatannya dan diharapkan dapat menurunkan tingkat stress kerja karyawan selama bekerja.
3. Disarankan kepada manajemen PT. Bank Mandiri Marelan Raya Medan untuk mengurangi stress kerja karyawan dengan cara melakukan evaluasi melalui peningkatan faktor individual dan faktor organisasi perusahaan, karena faktor individual dan faktor organisasi perusahaan berkontribusi sebesar 88,2% terhadap penurunan stres kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

- Fathoni, Abdurrahmat, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rieneka Cipta.
- Gitosudarmo, Indriyo. 2000. *Manajemen Pemasaran. Edisi I*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Handoko. 2013. *Manajemen: Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widiasarana.
- Hartomo, H. 2014. *Ilmu Sosial Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Idrus, M. 2009. *Metode penelitian Ilmu Sosial*. Yogyakarta: PT. Gelora Akasara Pratama.
- Lamb, Charles W. *et.al.* 2011. *Pemasaran, Edisi Pertama*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Rusiadi, *et.al.* 2014. *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel, Cetakan Pertama*. Medan: USU Press.
- Silalahi, Ulber. 2013. *Asas-Asas Manajemen, Cetakan Kedua*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Tarupolo, Bambang. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Warta Media Komunikasi.
- Taylor. S. E. 2011. *Health Psychology. (6th. Ed)*. Singapore: Mc.Graw Hill Book Company.
- Thoha, Miftah. 2012. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

## Jurnal :

- Astuty, W., Pasaribu, F., Rahayu, S., & Habibie, A. (2021). *The influence of environmental uncertainty, organizational structure and distribution network competence on the quality of supply chain management information systems. Uncertain Supply Chain Management*, 9(1), 116-124.
- Bermuli, J. E., Sulistijorini, S., & Rahayu, S. (2019). *Population Structure of Hoyas Spp.(Apocynaceae: Asclepiadoideae) at Bodogol Nature-conservation Education Center, Indonesia. Biotropia*, 26(2), 272120.
- Breidenbach, N., Rahayu, S., Siregar, I. Z., Siregar, U. J., Hamzah, & Finkeldey, R. (2018). *Genetic diversity of dominant plant species in tropical land-use systems in Sumatra, Indonesia. Tropical Conservation Science*, 11, 1940082918813908.
- Firdaus, F., Ariesta, A., Rahayu, S., & Shalihin, N. (2019). *Market Organizer Network At Fish Auction; Case Study Of Gauang Market, Padang, West Sumatera, Indonesia. International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(09), 37-41.
- Fitriyanti, Suci. 2016. *Hubungan Status Gizi dengan Tingkat Stres pada Mahasiswa Pendidikan Dokter Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala. (Skripsi). Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala, Banda Aceh.*
- Gurning, Renova H. 2018. *Pengaruh Faktor Lingkungan, Organisasional, dan Individual Terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Letda Sujono Medan. (Skripsi). Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara, Medan.*
- Hima, Ghusyara. 2015. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Individu Dalam Organisasi. Melalui <https://www.kompasiana.com>.*
- Iwashina, T., Rahayu, S., Tsutsumi, C., Mizuno, T., & Widyatmoko, D. (2020). *Flavonoids and xanthones from the leaves of Amorphophallus titanum (Araceae). Biochemical Systematics and Ecology*, 90, 104036.
- Manurung, Aron Aurelya. 2011. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bibit Baru. Medan. Meilitza.*
- Sari, F. F. K. dan Bodroastuti, T. 2012. *Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasi terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Pegawai Bagian Produksi PT. Kubota Indonesia). Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, 1(1), 1 – 22.
- Shovia, Risyda Elida. 2010. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Jasa Transportasi Transpakuan Bogor. (Skripsi). Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian, Bogor.*
- Sinambela, Sorta Agustina S. 2016. *Pengaruh Faktor Lingkungan, Organisasi, dan Individual Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT. Bank Mandiri Area Imam Bonjol Medan. (Skripsi). Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara, Medan.*

Surbakti, Nizar Zulmi. 2018. *Analisis Faktor Lingkungan, Faktor Organisasi, Dan Faktor Individu Terhadap Tingkat Stres Kerja Di Koperasi Pegawai Negeri Handayan Kota Binjai*. (Skripsi). Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan.