

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA (*JOB STRES*) DENGAN
KETIDAKHADIRAN (*ABSENTEEISM*) PADA KARYAWAN
PT SANGHIANG PERKASA JAKARTA TIMUR**

DEVI ARIYANI

8115087824



**Skripsi ini Ditulis untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mendapatkan
Gelara Sarjana Pendidikan Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri
Jakarta**

**KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI PERKANTORAN
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2012**

***RELATIONSHIP BETWEEN JOB STRES WITH ABSENTEEISM
ON EMPLOYEES OF PT. SANGHIANG PERKASA***

**DEVI ARIYANI
8115087824**



Script is Written as Part Of Bachelor Degree in Education Accomplishment

***CONCENTRATION IN OFFICE ADMINISTRATION EDUCATION
STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION
DEPARTMENT OF ECONOMICS AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2012***

ABSTRAK

DEVI ARIYANI. Hubungan antara Stres Kerja(*Job Stress*) dengan Ketidakhadiran (*Absenteeism*) Pada Karyawan PT. Sanghiang Perkasa. Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2012.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan antara stress kerja dengan ketidakhadiran pada karyawan PT. Sanghiang Perkasa. Penelitian ini dilakukan selama dua bulan, terhitung mulai dari bulan Mei sampai dengan Juni 2012. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Populasi dari penelitian adalah seluruh karyawan PT. Sanghiang Perkasa. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik acak sederhana dengan sampel sebanyak 48 responden. Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data variabel X (Stres Kerja) dan variabel Y (Ketidakhadiran) dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis data dalam penelitian ini dimulai dengan mencari persamaan regresi sederhana dan diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 0,004 + 0,081 X$, sedangkan uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas galat taksiran regresi Y atas X dengan uji *Liliefors* diperoleh $L_{hitung} < L_{tabel}$ atau $0,0986 < 0,1279$, hal ini berarti sampel berasal dari populasi berdistribusi normal. Uji keberartian dan kelinieran regresi dengan menggunakan table Analisis Varians (ANAVA) diperoleh persamaan regresi $F_{hitung} = 9,99 > F_{tabel} = 4,05$ yang menyatakan regresi berarti serta uji linieritas regresi menghasilkan diperoleh $F_{hitung}(1,10) < F_{tabel}(2,11)$ yang menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan adalah linier. Uji hipotesis koefisien korelasi hubungan antara variabel X dan variabel Y dilakukan dengan rumus *Product Moment* dari Pearson yang menghasilkan $r_{xy} = 0,422$; ini berarti hubungan antara kedua variabel tersebut kuat. Uji signifikansi dengan $t_{hitung} = 3,16$ sedangkan $t_{tabel} = 1,68$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Stres Kerja dengan Ketidakhadiran pada karyawan PT. Sanghiang Perkasa. Uji koefisien determinasi menghasilkan KD sebesar 17,84%, maka dapat diambil keputusan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Stres Kerja dengan Ketidakhadiran.

ABSTRACT

DEVI ARIYANI. *Relationship Between Job Stress (StresKerja) With Absenteeism(Ketidakhadiran) On Employee of PT. Sanghian Perkasa. Script, Jakarta: Office Administration Concentrations of Education, Economics Education Studies program, Department of Economics and Administrations, Faculty of Economics, State University of Jakarta. 2012.*

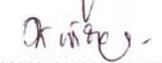
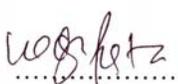
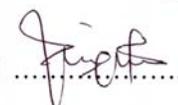
This study aims to determine the relationship between Job Stress with Absenteeism on employees of PT. Sanghian Perkasa. This research was conducted over two months, starting from Mei to June 2012. The research method used is survey method with the correlation approach. The population of the study were employees of PT. Sanghian Perkasa. The sampling technique used is random sampling with a sample of 48 respondents. The instrument used to obtain data on variable X (Job Stress) and Y variables (absenteeism) in this study were measured using a Likert Scale. The data analysis technique starts by looking for a simple regression equation and the regression equation $\hat{Y} = 0,004 + 0,081 X$, while the test requirements of the analysis are the estimated regression error normality test Y on X with L obtained Liliefors $L_{count} 0,0986 < 0,1279$, this means that linier regression by using the table Analysis of Variance (ANAVA) test was obtained regression equation $F_{count} = 9,99 > F_{table} = 4,05$ which states mean regression and regression. Correlation coefficient hypothesis test conducted using the formula r_{xy} Product Moment by Pearson yield of $= 0,422$; this means the relationship between two variables was strong. Test of significance with t_{count} equal to $= 3,16$, and t_{table} value of $= 1,68$. Because $t_{count} > t_{table}$ from the above study, it can be concluded that there was a significant relationship between job stress with absenteeism in the PT. Sanghian Perkasa. Test determination coefficient KD of 17,84% yield. So it is concluded that there are positive and significant relationship between job stress with absenteeism.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Dra. Nurahma Hajat, M.Si
NIP. 19531002 198503 2 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dr. Saparudin, M.Si</u> NIP. 19770115 200501 1 001	Ketua		07/08/2012
2. <u>Umi Widyastuti, S.E., M.E</u> NIP. 19761211 200012 2 001	Sekretaris		03/08/2012
3. <u>Widya Parimita, S.E., MPA</u> NIP. 19700605 200112 2 001	Penguji Ahli		03/08/2012
4. <u>Dra. Nuryetty Zain, M.M</u> NIP. 19550222 198602 2 001	Pembimbing I		07/08/2012
5. <u>Maisaroh, S.E., M.Si</u> NIP. 19740923 200801 2 012	Pembimbing II		03/08/2012

Tanggal Lulus: 31 Juli 2012

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa;

1. Skripsi ini merupakan Karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juli 2012

Yang membuat pernyataan


METERAI
TEMPEL
FAC 82 83 87 155152
6000 DJP

Devi Ariyani

8115087824

LEMBAR PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku sebagai bakti dan bukti cintaku, kakak adik sertasahabat yang selalu setia memberikan dukungan kepadaku tiada henti

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkat rahmat dan hidayahnya serta izin-Nyalah maka skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai bagian dalam persyaratan untuk mendapatkan bimbingan, bantuan dan saran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Dra. Nuryetty Zain, MM, selaku dosen pembimbing I yang banyak berperan dalam memberikan bimbingan, saran, masukan, dukungan dan semangat dalam penyusunan dan penulisan skripsi
2. Maisaroh, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing II yang dengan kesabaran, kebaikan, dan atas saran serta masukannya yang telah banyak membantu dalam penyusunan dan penulisan skripsi.
3. Dra. Sudarti, selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.
4. Dr. Saparudin S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi.
5. Ari Saptono, S.E., M.Pd selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
6. Dra. Nurahma Hajat, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan saran dan ilmunya.
7. Seluruh Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.

8. Seluruh karyawan PT. Sanghiang Perkasa, yang telah memberikan tempat dan data untuk meneliti
9. Kepada Kedua Orang Tua, Adik dan teman-teman yang telah memberikan dukungan moriil, materiil serta doa setiap saat.

Akhirnya peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang memerlukannya. Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, hal ini diakibatkan karena keterbatasan kemampuan peneliti. Sehubungan dengan itu, peneliti sangat mengharapkan kritik membangun, saran dan masukan dari pembaca sekalian.

Jakarta, Juli 2012

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	7
D. Perumusan Masalah.....	8
E. Kegunaan Penelitian.....	8
BAB II PENYUSUNAN KERANGKA TEORETIS DAN PENGAJUAN HIPOTESIS	

A. Deskripsi Teoretis	
1. Ketidakhadiran	10
2. Stress Kerja.....	16
B. Kerangka Berpikir	27
C. Perumusan Hipotesis	28

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian.....	29
B. Tempat dan Waktu Penelitian	29
C. Metode Penelitian.....	29
D. Teknik Pengambilan Sampel.....	30
E. Instrument Penelitian.....	30
1. Ketidakhadiran	31
a. Definisi Konseptual.....	31
b. Definisi Operasional	31
2. Stres kerja	
a. Definisi Konseptual.....	31
b. Definisi Operasional	31
c. Kisi-kisi Instrumen Stres Kerja.....	32
d. Validasi Instrumen Stres Kerja	33
F. Konstelasi Hubungan antara Variabel.....	36
G. Teknik Analisis Data	36

1. Mencari Persamaan Regresi	36
2. Uji Persyaratan Analisis	37
a. Uji Normalitas	37
b. Uji Linieritas Regresi	38
3. Uji Hipotesis	40
a. Uji Keberartian Regresi	40
b. Uji Koefisien Korelasi	40
c. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi (Uji-t)	41
d. Uji Koefisien Determinasi	42

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data	43
1. Ketidakhadiran	43
2. Stres Kerja	45
B. Analisis Data	47
1. Persamaan Garis Regresi	47
2. Uji Persyaratan Analisis	49
a. Uji Normalitas	49
b. Uji Linieritas	49
3. Pengujian Hipotesis Penelitian	51
a. Uji Keberartian Regresi	51
b. Uji Koefisien Korelasi	52

c.	Uji Signifikansi Korelasi (Uji-t).....	52
d.	Uji Koefisien Determinasi.....	53
C.	Interpretasi Penelitian.....	54
D.	Keterbatasan Penelitian.....	55
BAB V	KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A.	Kesimpulan.....	56
B.	Implikasi.....	57
C.	Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN	63
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	124

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
III.1.	Kisi-kisi Instrumen Variabel X (Stres Kerja).....	32
III.2.	Skala Penilaian Stres Kerja	33
III.3.	Tabel Analisa Varians Regresi Linier Sederhana	39
IV.1	.Distribusi Frekuensi Ketidakhadiran	44
IV.2.	Distribusi Frekuensi Stres Kerja	45
IV.3.	Perhitungan Skor Indikator Stres Kerja	47
IV.4.	Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran.....	49
IV.5.	ANAVA Untuk Pengujian Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi Stres Kerja dengan Ketidakhadiran.....	50
IV.6.	Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana X dan Y	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
IV.1	Grafik Histogram Ketidakhadiran.....	44
IV.2	Grafik Histogram Stres Kerja	46
IV.3	Persamaan Garis $\hat{Y} = 0,004 + 0,081 X$	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1.	Surat Pemohonan Pengisian Kuesioner	63
2.	Data Hasil Uji Coba Penelitian Variabel X	64
3.	Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel X	65
4.	Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas	66
5.	Data Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel X	67
6.	Instrumen Final Penelitian Variabel X	68
7.	Data Penelitian Variabel Y	69
8.	Hasil Data Mentah Variabel X dan Variabel Y	71
9.	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X	73
10.	Grafik Histogram Variabel X	74
11.	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y	75
12.	Grafik Histogram Variabel Y	76
13.	Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku Variabel X dan Y	77
14.	Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku Variabel X dan Y	79
15.	Data Berpasangan Variabel X dan Y	80
16.	Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier	82
17.	Tabel untuk Menghitung $\hat{Y} = a + bX$	83
18.	Grafik Persamaan Regresi	85

19. Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan baku Regresi	
$\hat{Y} = 0,004 + 0,081X$	86
20. Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku Regresi	
$\hat{Y} = 0,004 + 0,081X$	87
21. Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y atas X Regresi	
$\hat{Y} = 0,004 + 0,081X$	88
22. Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi	
$\hat{Y} = 0,004 + 0,081X$	90
23. Perhitungan Uji Keberartian Regresi	91
24. Perhitungan Uji Kelinieran Regresi	93
25. Perhitungan JK (G)	94
26. Tabel Anava untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regresi	95
27. Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment	96
28. Perhitungan Uji Signifikansi	97
29. Perhitungan Uji Koefisien Determinasi	98
30. Kuesioner Uji Coba Variabel X	99
31. Kuesioner Final Variabel X	103
32. Perhitungan Skor Indikator Stres Kerja	106
33. Surat Izin Penelitian	107
34. Surat Keterangan Penelitian	108
35. Data Laporan Rekapitulasi Ketidakhadiran	109
36. Tabel Penentuan Jumlah Sampel	115

37. Tabel Nilai Kritis untuk Uji Liliefors.....	116
38. Tabel Nilai r Product Moment	117
39. Tabel Kurva Normal dari 0 sampai Z	118
40. Nilai Persentil untuk Distribusi t.....	119
41. Nilai Persentil untuk Distribusi F.....	120
42. Riwayat Hidup	124

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tumbuh dan kembangnya sebuah perusahaan tidak terlepas dari peranan Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu karyawan. Karyawan sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting bagi perusahaan, karena tanpa adanya karyawan maka tujuan perusahaan tentu tidak akan tercapai dengan maksimal sesuai dengan yang diharapkan. Kualitas dan jumlah merekalah yang sangat menentukan. Tentunya suatu perusahaan tidak mungkin dapat berjalan apabila karyawan perusahaan dari segi jumlah sangat sedikit dan dari segi kualitas yang dihasilkan oleh mereka sendiri sebagai aset sangat rendah. Maka, kualitas dan jumlah karyawan tentu harus berjalan secara seimbang. Hal ini tentu saja dimaksudkan untuk dapat tercapainya tujuan perusahaan yang maksimal.

Perbaikan kualitas dan jumlah pun selalu dilakukan dengan berbagai macam cara, mulai dari perbaikan secara pengetahuan maupun keterampilan. Masalah jumlah dan kualitas yang telah dijelaskan bukanlah masalah baru yang kita temui dalam suatu perusahaan, baik itu organisasi swasta maupun pemerintah. Karyawan sebagai penggerak roda perusahaan tentu dituntut untuk selalu memperbaiki jumlah dan kualitas dalam dirinya, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Namun masalah yang sangat mencolok yang sering kita jumpai adalah jumlah karyawan yang kurang. Salah satu upaya yang dilakukan untuk memperbaiki jumlah karyawan tersebut adalah dengan

menumbuhkan sikap disiplin dalam diri setiap karyawan, karena dengan kedisiplinan kerja yang kurang dari karyawan menyebabkan jumlah semakin rendah yang tentu akan berdampak secara langsung pada efektifitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu kewajiban karyawan dalam hal kedisiplinan adalah tentang bagaimana mereka mematuhi aturan kedisiplinan tentang jam masuk dan pulang kantor, jam istirahat serta pemanfaatan jam kerja mereka itu sendiri. Masalah-masalah ketidakhadiran (*Absenteeism*) inilah yang selalu saja terjadi baik pada organisasi swasta maupun pemerintah. Penerapan sistem absensi jari ketika tiba dan pulang bekerja dinilai kurang efektif untuk menurunkan tingkat ketidakhadiran karyawan, karena pada kenyataannya masih banyak karyawan yang tiba dan pulang bekerja tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Bahkan ketika tiba waktu beristirahat banyak karyawan yang tidak kembali untuk bekerja sebagaimana mestinya.

Masalah ketidakhadiran (*Absenteeism*) inilah yang seharusnya mendapatkan perhatian yang sangat besar dari perusahaan, Apabila sejumlah karyawan yang terlibat dalam mata rantai kerja tidak hadir, pekerjaan selanjutnya tidak dapat berlangsung. Jika demikian, birokrasi akan menanggung kerugian yang sesungguhnya dapat dihindarkan dengan mencegah terjadinya penurunan kehadiran. Kerugian tidak akan terjadi bila kehadiran karyawan dalam keadaan normal.

Ketidakhadiran (*Absenteeism*) akan tinggi apabila karyawan hanya dijadikan objek pelaksana saja, tanpa memiliki hak untuk memenuhi aktualisasi dirinya

dalam perusahaan. Untuk itu diperlukan keseimbangan yang tepat antara pemenuhan kewajiban dan hak dari karyawan oleh perusahaan. Ketidakhadiran (*Absenteeism*) dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain, kepuasan kerja, komitmen organisasi, pengawasan pimpinan langsung, lingkungan kerja, kompensasi, konflik dan stres kerja karyawan.

Banyak faktor yang perlu diperhatikan guna mencapai tujuan agar tingkat ketidakhadiran (*Absenteeism*) rendah. Salah satu faktor yang mempengaruhi ketidakhadiran (*Absenteeism*) yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dimaksudkan pada hal ini adalah kesenangan dan ketidaksenangan karyawan memandang pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa puas pada pekerjaan mereka adalah mereka yang sangat menikmati segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya, yang pada akhirnya dapat menurunkan tingkat ketidakhadiran (*Absenteeism*) karyawan.

Namun, banyak karyawan yang merasa tidak senang ataupun merasa kurang nyaman terhadap pekerjaan yang mereka. Seperti halnya mereka yang tidak pernah diberi kenaikan gaji, atau diberi penghargaan ketika mereka berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan merasa kurang puas terhadap apa yang mereka telah kerjakan. Hal ini tentu saja sangat berbeda dengan karyawan yang merasa sangat puas atas pekerjaan yang telah dilakukan. Hal tersebutlah yang pada akhirnya menyebabkan mereka merasa malas untuk hadir ketika seharusnya mereka bekerja, sehingga ketidakhadiran (*Absenteeism*) cenderung meningkat.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi ketidakhadiran (*Absenteeism*) adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi yang dimaksudkan adalah adalah suatu keadaan dimana seseorang memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan organisasi itu. Dengan adanya rasa berkomitmen yang tinggi terhadap perusahaan tentu karyawan akan berusaha sebaik mungkin untuk melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dengan kata lain seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan berpengaruh negatif dengan ketidakhadiran (*Absenteeism*). Kesadaran akan berkomitmen terhadap organisasi belum sepenuhnya dimiliki oleh semua karyawan. Masih banyak karyawan yang kurang loyal terhadap perusahaan, hal inilah yang pada akhirnya merujuk pada ketidakhadiran (*Absenteeism*) yang tinggi.

Faktor berikutnya yang membuat ketidakhadiran (*Absenteeism*) tinggi adalah pengawasan pimpinan langsung. Pengawasan merupakan kekuatan langsung organisasi untuk melakukan tindakan koreksi dan berbagai perbaikan. Pimpinan sangat berperan penting dalam hal ini, ini dikarenakan dengan adanya pengawasan pimpinan maka karyawan termotivasi untuk bekerja secara efektif dan efisien. Mereka merasa bahwa segala hal yang mereka kerjakan pasti diawasi langsung oleh pimpinan, sehingga mereka tidak akan meninggalkan pekerjaan mereka sebelum pekerjaan tersebut selesai dikerjakan. Atau secara langsung dapat dikatakan bahwa karyawan yang bekerja dengan diawasi langsung oleh pimpinan akan menurunkan ketidakhadiran (*Absenteeism*), dibandingkan dengan karyawan yang tidak diawasi langsung oleh pimpinan ketika bekerja.

Faktor selanjutnya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif memberikan dampak langsung terhadap ketidakhadiran (*Absenteeism*) karyawan, seperti, lingkungan kerja yang tidak aman, banyaknya karyawan lain yang mengobrol atau berlalu lalang saat bekerja, tempat kerja yang kotor dan sebagainya. Tentu saja akan berdampak pada semangat kerja karyawan yang mengakibatkan ketidakhadiran tinggi. Sebaliknya apabila suatu lingkungan kerjanya baik, aman, dan menyenangkan hal ini akan berdampak terhadap semangat karyawan untuk datang bekerja, sehingga akan menurunkan ketidakhadiran (*absenteeism*) karyawan.

Hal berikutnya yang juga menjadi faktor kuat dalam ketidakhadiran (*Absenteeism*) adalah kompensasi. Kompensasi disini maksudnya adalah hal yang diterima oleh karyawan, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerjanya yang diberikannya untuk perusahaan. Dengan diberikannya kompensasi yang pantas bagi karyawan, karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan sehingga mereka lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik, mereka merasa dengan melakukan yang terbaik terhadap pekerjaan mereka, mereka tentu akan mendapatkan balas jasa yang sesuai dengan apa yang mereka hasilkan. Berbeda dengan karyawan yang tidak mendapatkan kompensasi dalam bekerja, mereka cenderung akan bermalasan yang mengakibatkan tingginya ketidakhadiran (*Absenteeism*).

Konflik di dalam suatu perusahaan juga dapat mempengaruhi ketidakhadiran (*absenteeism*). Konflik terjadi ketika dalam hubungan antara dua orang atau dua kelompok, perbuatan yang satu berlawanan dengan perbuatan yang lain, sehingga

salah satu atau keduanya saling merasa tidak nyaman. Oleh karena perbuatan yang menimbulkan ketidaknyamanan tersebut, salah satu atau kedua belah pihak yang terlibat konflik merasa terhambat, terhalangi, dan tak mungkin melaksanakan kegiatan dan melangsungkan hidup sebagaimana yang diinginkan. Sehingga secara tidak langsung dapat berpengaruh terhadap ketidakhadiran (*absenteeism*). Dengan kata lain semakin banyak konflik terjadi didalam suatu organisasi, hal ini akan berdampak terhadap tingginya ketidakhadiran (*absenteeism*).

Faktor terakhir yang menyebabkan tingginya ketidakhadiran (*Absenteeism*) adalah stres kerja. Stres kerja suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Seorang karyawan yang mudah stres adalah mereka yang merasa terbebani dengan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Mereka merasakan ada perasaan ketidakmampuan untuk mengerjakan semua pekerjaan, sehingga dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan pada akhirnya karyawan berusaha menghindari pekerjaan dengan membolos atau tidak hadir pada saat seharusnya mereka dijadualkan untuk bekerja.

PT Sanghiang Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang produksi susu. Untuk menghasilkan produksi susu yang berkualitas bagi para pelanggannya, maka diperlukan yang siap bekerja sesuai dengan jadwal. Apabila hal ini tidak dipenuhi tentu perusahaan tidak bisa memberikan kualitas yang maksimal kepada para pelanggan.

Pada saat peneliti melakukan wawancara dengan pihak HRD peneliti melihat adanya masalah antara stres kerja (*Job Stress*) dengan Ketidakhadiran (*Absenteeism*), sehingga peneliti tertarik untuk meneliti judul tersebut.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tentang tingginya ketidakhadiran pada karyawan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja karyawan yang rendah
2. Kurangnya komitmen organisasi karyawan
3. Pengawasan pimpinan langsung yang rendah
4. Lingkungan kerja yang tidak kondusif
5. Kompensasi karyawan yang rendah
6. Penyelesaian konflik yang tidak sesuai
7. Stres kerja yang tinggi yang menyebabkan meningkatnya ketidakhadiran

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah, ternyata masalah ketidakhadiran pada karyawan memiliki penyebab yang sangat luas. Berhubung keterbatasan yang dimiliki peneliti dari segi antara lain: dana, waktu, tenaga, dan pikiran maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah: “Hubungan antara Stres Kerja (*Job Stress*) dengan Ketidakhadiran (*Absenteeism*) pada karyawan”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara Stres Kerja (*Job Stress*) dengan ketidakhadiran (*Absenteeism*) pada karyawan?”

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak sebagai berikut:

1. Peneliti

Sebagai penambah pengalaman dan mampu meningkatkan mutu pada penelitian-penelitian selanjutnya tentang ketidakhadiran (*Absenteeism*) pada karyawan.

2. Universitas Negeri Jakarta

Sebagai bahan referensi bagi perpustakaan ekonomi dan khususnya perpustakaan Universitas Negeri Jakarta serta dapat menambah informasi dan pengetahuan bagi civitas akademika yang akan mengadakan penelitian mengenai stres kerja (*job stress*) dan ketidakhadiran (*Absenteeism*) serta menambah referensi perbendaharaan kepustakaan.

3. Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan referensi untuk dapat mengelola stres kerja (*job stress*) secara tepat agar mampu mengurangi tingkat ketidakhadiran (*Absenteeism*) karyawan.

4. Mahasiswa

Dapat dijadikan tambahan dan bahan referensi yang bermanfaat dan relevan khususnya bagi Mahasiswa Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.

5. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat tentang yang berkepentingan dapat menerapkannya.

BAB II

PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis

1. Ketidakhadiran

Kehadiran karyawan sebagai roda penggerak dalam sebuah organisasi merupakan sesuatu hal yang sangat penting, tanpa kehadiran karyawan untuk bekerja tentu akan mengganggu mata rantai pekerjaan. Kehadiran karyawan adalah salah satu cara untuk mengetahui seberapa besar tingkat disiplin dan profesionalisme mereka dalam bekerja. Jadi kehadiran merupakan tolak ukur disiplin dan profesionalisme kerja karyawan.

Karyawan yang menolak untuk hadir saat dijadwalkan untuk bekerja atau tidak hadir tentunya akan sangat mengganggu kelancaran bekerja. Organisasi atau pemberi kerja tentu akan merugi karena tujuan organisasi tidak tercapai. Secara langsung ketidakhadiran karyawan mempengaruhi kelangsungan kelancaran pekerjaan.

Menurut Stephen P. Robins & Timothy A. Judge “mangkir (*absenteeism*) didefinisikan sebagai ketidakhadiran di kantor tanpa izin”¹. Seseorang yang tidak hadir tanpa alasan tertentu dan tanpa izin yang diberikan oleh organisasi dianggap sebagai karyawan yang sengaja mangkir dari beban kerja yang telah dibebankan kepadanya, hal ini tentu akan mengurangi efektifitas karyawan lain, karena pekerjaan tidak akan selesai tanpa kerja sama tim.

¹ Stephen P. Robins & Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*, (Jakarta: Salemba 4, 2009), h. 37

Hal senada juga diungkapkan oleh T. N Bhagolival yang dikutip oleh R. Jayaprakash Reddy, “*absenteeism signifies the absence of an employee from work that is unauthorised, unexplained, and avoidable and wilful*”². Dapat diartikan bahwa ketidakhadiran ditandai dengan tidak hadirnya karyawan saat bekerja tanpa izin, tanpa alasan yang dihindari dengan sengaja. Karyawan yang sengaja tidak hadir tentu akan mengganggu pekerjaan yang seharusnya diselesaikan tepat waktu. Pekerjaan menjadi tertunda-tunda sehingga tujuan perusahaan tentu tidak akan tercapai.

Ditambahkan oleh Robins “mangkir merupakan kerugian dan gangguan yang sangat besar bagi para pemberi kerja”³. Seorang karyawan yang mangkir sudah tentu menimbulkan kerugian yang sangat besar bagi perusahaan sebagai pemberi kerja terutama dalam hal materiil, pemberi kerja tentu saja harus mencari cara dalam menangani masalah ketidakhadiran tersebut, perusahaan mungkin saja mencari tenaga kerja pembantu untuk membantu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang seharusnya. Hal inilah yang membuat perusahaan menderita kerugian.

Dari ketiga teori di atas dapat disimpulkan bahwa mangkir merupakan ketidakhadiran yang dilakukan oleh karyawan dengan sengaja sehingga perusahaan sebagai pemberi kerja menderita kerugian dan gangguan yang sangat besar.

Menurut Huge Bucknall yang dikutip oleh Jhon Wiley & Sons dalam bukunya *Magic Numbers for Human Resource Management* mengatakan bahwa

² R. Jayaprakash Reddy, *Economics of Labour*, (India: S.B nangia, 2004), p. 8

³ *Loc. cit*

*“absenteeism is defined as an employee’s failure for work when scheduled to do so”*⁴. Dapat diartikan ketidakhadiran didefinisikan sebagai kegagalan seseorang karyawan untuk melaporkan untuk bekerja ketika dijadwalkan untuk melakukannya. Seorang karyawan yang tidak hadir berarti mereka telah gagal untuk melaporkan hasil kerja mereka kepada pimpinan sesuai waktu yang telah dijadwalkan sehingga pekerja yang seharusnya sudah selesai menjadi tertunda-tunda dan mengganggu kerja karyawan lain.

Hal yang sama juga dikatakan oleh Wayne Cascio and Jhon Boudreau dalam bukunya mengatakan bahwa *“absenteeism is any failure to report for remain at work as scheduled, regardless of reason”*⁵. Dapat diartikan ketidakhadiran adalah kegagalan untuk laporan tetap bekerja seperti yang diadwalkan, tanpa alasan. Karyawan yang tidak hadir tanpa alasan yang jelas tentu saja mengganggu efektifitas dan efisiensi pekerjaan karena pada saat itu mereka seharusnya sudah menyelesaikan pekerjaan.

Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Alan, *“absenteeism is defined as any failure of an employee to report for, or to remain at work scheduled, regardless of the reason”*⁶. dapat diartikan bahwa ketidakhadiran didefinisikan sebagai setiap kegagalan seorang karyawan untuk melaporkan, atau untuk dijadwalkan tetap di tempat kerja, tanpa alasannya. Mengapa demikian karena karyawan sudah mempunyai kontrak kerja yang pada diharuskan untuk memenuhi kehadiran setiap hari kerja, dengan tepat waktu, dengan cara melaporkan dirinya,

⁴ Jhon Wiley & Sons, *Magic Number for Human Resource Management*, (Singapore: Clementi Loop, 2006), h. 9

⁵ Wayne Cascio and Jhon Boudreau, *Investing People*, (New Jersey: FT Press, 2011), p. 52

⁶ Alan Nanvekirs, *Managing Service*, (New York: Cambridge University Press, 2005), p. 340

mungkin dalam bentuk kartu absensi, atau *detection finger*, pada awal waktu dan kembali dilakukan di akhir waktu jam kerja. Dengan demikian, proses yang dilewati karyawan akan sempurna apabila dilakukan secara terprosedural selama hari kerja tersebut.

Menurut Atkin dan Goodman “absen sebagai ketidakhadiran karyawan yang bersangkutan dijadwalkan bekerja”⁷. Seperti yang telah dijelaskan di atas bahwa karyawan yang tidak hadir berarti tidak datang sesuai dengan jadwal yang telah dibebankan kepadanya, hal-hal seperti inilah yang menyebabkan karyawan menderita kerugian.

Dari beberapa di atas yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa karyawan yang tidak hadir adalah mereka yang telah gagal melaporkan hasil kerja mereka dan tidak datang ketika seorang karyawan dijadwalkan untuk bekerja.

Ditambahkan oleh Martocchio & Jimeno dalam bukunya menyatakan “*Absenteeism is generally seen as the result of situational, contextual, and dispositional factors rather than an inherent trait*”⁸. Dapat diartikan ketidakhadiran umumnya dilihat sebagai hasil dari situasional, kontekstual, dan disposisional faktor dari pada sebuah sifat yang melekat. Dilihat dari definisi sebelumnya, dikatakan faktor yang menyebabkan seorang karyawan melakukan ketidakhadiran dikarnakan dari situasi saat itu, salah satunya dimana ada faktor yang menyebabkan seorang tidak bisa masuk kerja, hal ini kalau setiap karyawan terus melakukan hal demikian, melakukan *absenteeism* karena alasan situasi saat

⁷ Istijanto, *Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005), h. 195

⁸ Martocchio & Jimeno, *Human Resouce Management Revew*, London: Sage Publication, 2003, hal.241

itu benar-benar tidak bisa hadir di kantor, maka cenderung kedepannya akan menjadi kebiasaan dan sifat yang melekat pada karakteristik karyawan tersebut sehingga timbul rasa malas yang kemudian menyebabkan kinerjanya menurun. Hal ini yang tentunya harus diwaspadai bahwa seseorang yang sudah melakukan tindakan negatif akan berdampak pada tindakan selanjutnya. Tentunya suatu instansi mempunyai tindakan *punishment* yang baik untuk mengurangi tindakan ketidakhadiran supaya teratasi.

Mary McElroy berpendapat “*Absenteeism is typically defined as absence from work due to sickness, injury or for some other personal reason*”⁹. Dapat diartikan bahwa ketidakhadiran secara khusus diartikan sebagai karyawan yang tidak hadir kerja karyawan yang tidak hadir kerja karena sakit, kecelakaan, atau alasan pribadi lainnya.

Dalam hal ini karyawan yang tidak hadir adalah mereka yang memang tidak hadir karena memiliki alasan tertentu untuk tidak hadir dan memang tidak dapat dihindarkan, seperti sakit atau keperluan lainnya.

Begitu pula yang disampaikan Johns Gary yang menyatakan “*Absenteeism is a habitual pattern of absence from a duty or obligation*”¹⁰. Dapat diartikan Ketidakhadiran adalah pola kebiasaan dari ketidakhadiran dari tugas atau kewajiban. Dapat di kemukakan bahwa dari pendapat teori di atas dikatakan ketidakhadiran merupakan pola kebiasaan, hal ini sudah mencerminkan perbuatan yang negative bagi karyawan. Sudah sangat jelas dikemukakan, hal ini sebetulnya

⁹ Mary McElroy, *Resistance Analysis of Inactivity*, (USA:Human Kinetics, 2002), p. 183

¹⁰ Johns Gary "absenteeism" in George Ritzer (ed.) *The Blackwell Encyclopedia of Sociology*, Blackwell Publishing, 2007.hal.17

hal yang sangat merugikan bagi karyawan itu sendiri dan akan berdampak pada negatif namanya di lingkungan kantor, dan akan turun pula kinerjanya.

Mirza mengatakan, “*Absenteeism is the one of the major sources of unforeseen shortage of employees on a given day*”¹¹. Dapat diartikan bahwa ketidakhadiran adalah salah satu sumber utama dari kekurangan yang tidak terduga oleh karyawan pada hari tertentu.

Menurut Justine T. Sirait “ketidakhadiran adalah keadaan timbul jika seseorang karyawan gagal untuk datang bekerja ketika yang bersangkutan dijadualkan untuk bekerja”¹².

Hal senada juga diungkapkan oleh Amin Widjaja Tunggal yang mengungkapkan bahwa “*Absentees* adalah karyawan yang dijadwalkan bekerja, tetapi yang bersangkutan tidak hadir”¹³. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan karyawan yang tidak hadir adalah mereka yang dijadualkan untuk bekerja tetapi tidak hadir.

Suman Chopra dalam bukunya *Motivation In Management* mengungkapkan bahwa, “*absenteeism defined as the voluntary failure of a worker station scheduled*”¹⁴. Yang diartikan ketidakhadiran didefinisikan sebagai kegagalan sukarela atau tidak sukarelanya pekerja untuk melapor ke tempat kerja sesuai jadwal.

¹¹ Mirza S. Saiyadain, *Human Resource Management*, (India: Tata McGraw-Hill Publishing Limited, 2009), p. 61

¹² Justine T. Sirait. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, (Jakarta: Grasindo, 1997), h. 33

¹³ Amin Widjaja Tunggal, *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Rhineka Cipta, 1997), h. 1

¹⁴ Suman Chopra, *Motivation In Management*, (New Delhi: Sarua & Sons Publishing, 2002), p. 37

Ditambahkan oleh Steers & Rhodes bahwa kehadiran seseorang ke tempat kerjanya dipengaruhi oleh 3 hal:

1. Situasi kerja yang terdiri dari: lingkup kerja (*job sope*), tingkat pekerjaan (*job level*), stres peran (*role stress*), jumlah kelompok kerja (*work group size*), gaya kepemimpinan (*leader style*), hubungan dengan pekerja lainnya (*co-worker realation*), dan kesempatan untuk pengembangan (*opportuntiy for advancement*)
2. Kepuasan terhadap situasi pekerjaannya
3. Motivasi untuk hadir yang timbul dari kepuasan terhadap situasi kerja¹⁵

Berdasarkan definisi menurut para tokoh di atas, dapat disimpulkan bahwa ketidakhadiran adalah mereka yang tidak puas terhadap pekerjaannya, tidak memiliki motivasi serta tidak senang dengan situasi pekerjaan mereka.

2. Stres Kerja

Seseorang yang merasa tertekan dengan pekerjaan yang dibebankan kepadanya tentu akan menimbulkan stres dalam bekerja. Menurut Veitzal Rivai “stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan”¹⁶. Seseorang yang merasa tegang ketika menjalankan pekerjaannya tentu akan merasakan dampak secara langsung terhadap fisik maupun psikisnya yang akan mempengaruhi emosi seperti mudah marah, gelisah dan lain-lain, proses berpikir dan kondisi karyawan tersebut.

¹⁵ Nyoman Triayarti, *Pengaruh Afaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue Terhadap Situasi Kerja*, Yogyakarta, h. 87-88

¹⁶ Veitzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT Rajawali Pers, 2010), h. 1008

Ditambahkan pula oleh Strauss dan Sayles yang dikutip oleh pandji Anoraga & Soegiastuti mengemukakan “stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang”¹⁷. Seperti pendapat sebelumnya seseorang yang tidak bisa mengendalikan ketegangan dalam dirinya ketika bekerja tentu akan merasakan mudah emosi, mengganggu proses berpikir dalam menyelesaikan pekerjaan, serta menyebabkan kondisi fisik seseorang mudah terganggu.

Pendapat senada juga dikatakan oleh Keith Davis dan John W. Newstrom dalam bukunya *Perilaku Organisasi* bahwa “stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi kondisi fisik seseorang”¹⁸. Dalam hal ini stres lebih dominan dalam mempengaruhi kondisi fisik seseorang. Seperti mudah sakit dan lain-lain. Karyawan yang mudah sakit seperti ini tentu akan mengganggu pekerjaan karyawan lain, karna dalam suatu divisi/bagian tentu dibutuhkan kerjasama tim yang baik.

Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* menyatakan “stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang”¹⁹.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi fisik dan psikis seseorang yang akan berdampak pada emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

¹⁷ Pandji Anoraga dan Janti Soegiastuti, *Pengantar Bisnis Modern*, (Jakarta: Pustaka Jaya, 1995), h. 195

¹⁸ Keith Davis dan John W. Newstrom, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2004), h. 195

¹⁹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Haji Masagung, 2006)

Sedangkan Luthans mendefinisikan stres sebagai “suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi, atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang”²⁰.

Seorang karyawan yang terlalu banyak mendapatkan tuntutan pekerjaan tentu memberi dampak terhadap psikologis serta fisik yang diakibatkan dari lingkungan serta situasi pekerjaannya.

Hal senada diungkapkan oleh Aamodt, mendefinisikan stres sebagai “tanggapan adaptif yang merupakan karakteristik individual dan konsekuensi dan tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang terjadi baik secara fisik maupun psikologis”²¹. Karyawan yang merasakan stres memberikan respon yang diakibatkan dari tindakan eksternal yang mempengaruhi fisik serta psikisnya. Hal tersebut bisa ditunjukkan dengan cepat marah, gelisah, serta penyakit yang mengganggu fisiknya yang pada akhirnya mengganggu kestabilan kerja. Seorang yang mengalami stres kerja tentu saja cukup sulit membangun komunikasi dengan karyawan lainnya, sedangkan komunikasi diperlukan untuk membangun kerjasama yang baik dengan karyawan lain untuk mendiskusikan masalah pekerjaan.

Amin Widjaja Tunggal mengemukakan bahwa “stres merupakan respon adaptif, yang ditengahi oleh perbedaan dan/atau proses psikologis individual, yang timbul dari suatu aksi, situasi, atau kejadian lingkungan yang membebani tuntutan psikologis dan/atau fisik berlebihan pada seseorang”²². Beban pekerjaan

²⁰ Veitzal Rivai & Dedy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h. 307

²¹ *Ibid*, h. 307-308

²² *Op. cit.*, h. 168

yang terlalu berlebihan yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan stres kerja bagi karyawan yang berdampak pada psikologis dan fisik. Secara psikologis karyawan menjadi sulit dalam mengambil keputusan yang terbaik untuk pekerjaannya.

Cooper mengatakan stres juga didefinisikan sebagai “tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subjek”²³. Perasaan stres kerja timbul ketika seorang karyawan sudah tidak mampu lagi dalam mengatasi ketegangan yang disebabkan dari dalam maupun dari luar diri mereka seperti lingkungan kerja, lingkungan kerja yang dapat menyebabkan seseorang merasa tidak nyaman seperti ruangan yang terlalu panas, terlalu dingin, terlalu sesak, kurang cahaya, dan semacamnya. Ruangan yang terlalu panas menyebabkan ketidaknyamanan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, begitu juga ruangan yang terlalu dingin. Disamping itu, kebisingan juga memberi andil tidak kecil munculnya stres kerja, sebab beberapa karyawan sangat sensitif pada kebisingan dibanding karyawan lainnya.

Robert Kreitner dan Angelo Kinicki memberikan pengertian stres yaitu “*stress is an adaptive response, mediated by individual characteristics and/or psychological processes, that is a consequence of any external action, situation, or event that places special physical and/or psychological demands upon a person*”²⁴. Dapat diartikan bahwa stres adalah respon adaptif, yang ditengahi oleh karakteristik individu dan/atau proses psikologi, yang diakibatkan oleh kegiatan

²³ Veitzal Rivai & Dedy Mulyadi, *loc. cit.*

²⁴ Robert Kreitner & Angelo Kinicki, *Organizational Behavior 5th Edition*, (United States of America: The McGraw-Hill Companies International, 2001), h. 587

(lingkungan) dari lalu, situasi atau peristiwa yang memberikan tuntutan fisik dan/atau psikologis terhadap seseorang.

Dari beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa stres merupakan sebuah tanggapan dari seorang karyawan yang diakibatkan proses internal maupun eksternal dan membebani tuntutan psikologis/fisik seseorang diluar batas kemampuannya.

Mc. Grant mendefinisikan stres sebagai “suatu keadaan yang tidak menyenangkan sebagai akibat seseorang menghadapi ketidakpastian apakah dia dapat mengatasi tantangan terhadap nilai-nilai yang penting”²⁵. Pekerjaan dibebankan kepada seorang karyawan agar karyawan merasa bertanggungjawab dan memang memahami pekerjaan yang dibebankan, namun ketika karyawan diberikan suatu pekerjaan yang menuntut tanggung jawab yang besar beberapa dari mereka merasa tidak mampu menerima tantangan pekerjaan yang telah diberikan, sehingga pada akhirnya timbul rasa tidak menyenangkan. Seperti apa pun pekerjaan yang telah dibebankan pimpinan kepada karyawan, maka seharusnya karyawan harus siap dengan segala tantangan yang dihadapi dalam penyelesaian pekerjaan dan menganggap hal tersebut sebagai rasa kepercayaan pimpinan kepada karyawan bahwa karyawan dapat menyelesaikan semua pekerjaannya.

Pendapat senada juga diuraikan oleh Charles D. Spielberg stres diartikan sebagai “tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan yang berasal

²⁵ Lina Anatan dan Lena Elitan, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 70

dari luar diri seseorang”²⁶. Lingkungan kerja yang tidak kondusif bisa menjadi gangguan bagi karyawan yang pada akhirnya bisa menyebabkan karyawan menjadi merasa tertekan dan menimbulkan stres kerja.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara “stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”²⁷. Beban pekerjaan yang terlalu besar tentu akan membuat karyawan merasa tertekan apabila selalu diberikan beban kerja yang besar dengan tenggang waktu dalam penyelesaian pun selalu *deadline*. Pimpinan harus selalu memperhatikan dalam hal pemberian pekerjaan, jangan sampai pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan membuat karyawan merasa tertekan, karena pekerjaan yang diharapkan mendapatkan hasil maksimal justru mendapatkan hasil yang buruk karenan konsentrasi karyawan mulai terpecah.

Menurut pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan stres adalah keadaan/gangguan tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang yang timbul akibat seseorang merasa tidak mampu menghadapi tantangan yang diberikan.

Soesmalijah Soewondo dalam Suwatno menyatakan bahwa “stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku”²⁸. Seorang karyawan dalam bekerja tentu dituntut untuk berinteraksi dengan karyawan lainnya. Namun terkadang interaksi ini bisa menimbulkan

²⁶ Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *loc. cit.*

²⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), h. 157

²⁸ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 255

gangguan, karena tidak semua karyawan bisa berinteraksi dengan karyawan lainnya, ada beberapa karyawan yang cenderung seorang pribadi yang tertutup sehingga tidak mampu berinteraksi dengan orang lain, hal inilah yang justru dapat menimbulkan gangguan yang ditunjukkan dengan perilaku ataupun secara fisik.

Ditambahkan pula oleh Beehr dan Newmans bahwa “*job stress as a condition arising from the interaction of people and their jobs and characterized by changes within people that force them to deviate from their normal functioning*”²⁹. Dapat diartikan bahwa stres kerja merupakan kondisi yang timbul dari interaksi antara orang dan pekerjaan mereka dan ditandai dengan perubahan dalam orang-orang yang memaksa mereka menyimpang dari fungsi normal mereka. Interaksi yang terjadi antara karyawan satu dengan yang lainnya terkadang memunculkan hal negatif, seperti mereka setelah makan siang tidak lagi kembali ke kantor dan tidak menyelesaikan atau menunda pekerjaan mereka.

Dari pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi dimana terjadi interaksi antara karyawan yang menimbulkan gangguan fisik, psikologis, dan perilaku.

Terry Beehr dan John Newman mengatakan bahwa terdapat tiga gejala stres:

1. Gejala psikologis (kecemasan, ketegangan, kebingungan, dan mudah tersinggung)
2. Gejala Fisiologis, gejala utama dari stres kerja adalah meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, gangguan tidur.
3. Gejala Perilaku, gejala perilaku yang utama dari stres kerja adalah menurunnya prestasi dan produktivitas³⁰.

Pendapat senada juga diungkapkan oleh Marihot Tua Efendi Hariandja, gejala stres dikategorikan menjadi 3, yaitu:

²⁹ Fred Luthans, *Organizational Behavior 10th Edition*, McGraw Hill, 2005, p. 379

³⁰ *Op. cit.*, h. 317-318

1. Gejala Fisik
2. Gejala psikologis
3. Gejala keprilakuan³¹.

Gejala yang dimaksudkan dalam hal ini adalah seperti yaitu, perubahan-perubahan yang terjadi pada metabolisme organ tubuh seperti denyut jantung yang meningkat, tekanan darah yang meningkat, sakit kepala dan sakit perut yang bisa kita alami dan waspadai. Sedangkan gejala psikologis yaitu, perubahan-perubahan sikap yang terjadi seperti ketegangan, kegelisahan, ketidaktenangan, kebosanan, cepat marah dan lain-lain dan yang terakhir yaitu gejala perilaku, yaitu perubahan-perubahan atau situasi dimana produktivitas seseorang menurun, kebiasaan makan berubah, merokok bertambah, banyak minum-minuman keras, tidak bisa tidur, berbicara tidak tenang dan lain-lain

Menurut Braham, gejala stres dapat berupa tanda-tanda berikut ini:

- a. Fisik
- b. Emosional
- c. Intelektual
- d. Interpersonal³².

Dari gejala-gejala di atas dapat dijelaskan bahwa mereka yang mengalami stress akan ditandai seperti tanda-tanda di atas seperti fisik (yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, tekanan darah tinggi atau serangan jantung), (emosional) yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan depresi, (intelektual) yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikiran hanya dipenuhi

³¹ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Grafindo, 2007), h. 306

³² *Op. cit.*, h. 309

satu pikiran saja, (interpersonal) yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah meningkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain

Cary Cooper dan Alison Strow mengemukakan gejala stres dapat berupa tanda-tanda berikut ini:

- a. Fisik,
- b. Perilaku
- c. Watak dan kepribadian³³.

Seperti penjelasan sebelumnya gejala-gejala yang ditimbulkan dari stres kerja adalah sama yaitu fisik, perilaku serta watak dan kepribadian. Yang ditandai dengan yaitu napas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, sembelit, letih yang tidak beralasan, sakit kepala, perasaan bingung, cemas dan sedih, jengkel, salah paham, tidak berdaya, tidak mampu berbuat apa-apa, gelisah, gagal, tidak menarik, sikap hati-hati menjadi cermat yang berlebihan, cemas menjadi lekas panik, kurang percaya diri menjadi rawan, penjengkel menjadi meledak-ledak

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi yang ditandai dengan gejala-gejala berupa gejala psikologis, fisiologis, dan perilaku.

Pandji Anoraga mengungkapkan bahwa stres kerja bisa memunculkan reaksi-reaksi yang jasmaniah (biologis atau lebih tepatnya fisiologis) dan reaksi rohaniah (psikologis) yang meliputi kelakuan sikap menarik diri, bertingkah laku agresif, dan tingkah laku yang tidak terorganisasi³⁴.

³³ *Ibid.* h. 37

³⁴ Pandji Anoraga, *Psikologis Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), h. 108

Seorang karyawan yang merasakan stres dalam menghadapi pekerjaan mereka bereaksi dengan mudah sakit secara fisiologis dan mudah marah secara psikologis. Dengan timbulnya reaksi semacam ini tentunya mereka tidak dapat bekerja sama dengan tim sehingga pekerjaan menjadi membutuhkan lama dalam penyelesaiannya.

Didukung oleh pernyataan Selye dalam buku Beehr, et al bahwa "*work stress is an individual's response to work related environmental stressors. Stress as the reaction of organism, which can be pshycological, psylogical, or behavior reaction*"³⁵. Dapat diartikan bahwa stres kerja sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku.

Baron dan Greenberg, mendefinisikan stres sebagai "reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya"³⁶. Setiap pekerjaan yang tidak mampu diselesaikan oleh karyawan tentu saja memberi dampak pada setiap karyawan yang ditunjukkan dengan berbagai hal, seperti tidak mampu mengontrol emosi dan lain-lain.

Dari beberapa teori yang telah dijelaskan maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat ditunjukkan dengan perubahan fisik, psikologis, serta perilaku yang bersumber dari stressor kerja.

Seorang karyawan yang terlalu banyak dibebankan dengan pekerjaan tentu akan merasa tertekan sehingga menimbulkan stres dalam bekerja, yang pada

³⁵ Veitzal Rivai, *loc. cit.*

³⁶ Veitzal Rivai & Dedy Mulyadi, *loc. cit.*

akhirnya membuat mereka malas untuk datang untuk bekerja yang menyebabkan ketidakhadiran karyawan menjadi tinggi.

Menurut Jamal yang dikutip oleh M Woo, A K Yap, T G Oh, F Y Long bahwa *“a review by Manning and Osland credited the study by Jamal as having the highest correlations found between job stress and absenteeism”*³⁷. Yang dapat diartikan bahwa penelitian yang dilakukan oleh Jamal yang diteliti kembali oleh Manning dan Osland menyatakan bahwa terdapat hubungan yang tinggi antara stres kerja dengan ketidakhadiran.

Pendapat yang senada juga dikemukakan oleh Kinicki, McKee and Wade (2002) yang dikutip oleh Babu Thomas menyatakan *“evidenced through a research study that there is relationship between job stress with absenteeism and turnover”*³⁸. Dapat diartikan bahwa dibuktikan melalui penelitian bahwa ada hubungan antara stress kerja dengan absensi dan perpindahan.

Dipertegas oleh Marc J. Schabracq, Jacques A. M. Winnubst, Cary L. Cooper dalam bukunya *The Handbook of Work and Health Psychology* *“there is a positive correlation between the experience job stress and absenteeism”*³⁹. Yang diartikan terdapat hubungan positif antara stres kerja dan ketidakhadiran.

Dapat disimpulkan dari ketiga teori di atas bahwa stres kerja yang tinggi akan meningkatkan ketidakhadiran secara signifikan. Seorang karyawan yang merasa stres menghadapi pekerjaannya tentu akan merasa malas untuk hadir ke kantor yang tentunya akan menyebabkan ketidakhadiran karyawan juga tinggi.

³⁷ M Woo, A K Yap, T G Oh, F Y Long, Singapore Med J 1999; Vol 40(09)

³⁸ Babu Thomas, *High Performing Organizations*, (Tata McGraw-Hill Publishing Company Limited: New Delhi, 2008), p. 6

³⁹ Marc J. Schabracq, Jacques A. M. Winnubst, Cary L. Cooper, *The Handbook of Work and Health Psychology*, (Jhon Wiley & Sons Ltd: England, 2003), p. 74

B. Kerangka Berpikir

Perilaku yang ditimbulkan karyawan dalam organisasi sangatlah beragam, salah satunya adalah perilaku ketidakhadiran atau *absenteeism* yaitu kegagalan karyawan dalam melaporkan kehadirannya dalam waktu kerja yang telah dijadwalkan, sedangkan stres kerja merupakan suatu kondisi yang ditandai dengan gejala-gejala berupa gejala psikologis, fisiologis, dan perilaku.

Salah satu faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku ketidakhadiran adalah stres kerja. Hal ini diasumsikan karena ketika dalam organisasi karyawan merasakan stres kerja yang rendah maka dapat diprediksi bahwa ketidakhadiran akan menurun, dan karyawan akan bekerja lebih rajin, kreatif, lebih keras serta mengembangkan diri dalam pekerjaan untuk mendapatkan hasil maksimal yang diinginkan. Ketidakhadiran umumnya merupakan masalah bagi organisasi yang menggunakan jadwal kerja tetap. Dapat dikemukakan kembali, bahwa ketidakhadiran merupakan masalah bagi organisasi hal ini akan berdampak banyak terhadap jalannya proses kerja yang seharusnya berjalan sesuai dengan tujuan organisasi. Organisasi tentunya akan mempermasalahakan ketidakhadiran karyawan tersebut, karena seseorang karyawan yang tidak hadir sudah mempunyai tugas masing-masing yang harus diselesaikan, jika karyawan itu tidak hadir tentunya akan menghambat kerja yang proses kerjanya menggunakan birokrasi tugas.

Karyawan yang tidak merasakan tekanan dalam bekerja tentu akan merasa senang melakukan setiap pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya sehingga hal ini dapat menimbulkan semangat kerja sehingga ketidakhadiran menjadi

rendah. Stres kerja secara teoritik berhubungan negatif dengan ketidakhadiran, maka peneliti ingin mengetahui apakah stres kerja berhubungan dengan ketidakhadiran.

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut “ terdapat hubungan positif antara stres kerja (*job stress*) dengan ketidakhadiran (*absenteeism*)”.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah diteliti, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (diandalkan, reliable) tentang hubungan antara stres kerja (*Job Stress*) dengan ketidakhadiran (*absenteeism*) pada karyawan PT. Sanghiang Perkasa.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sanghiang Perkasa yang terletak di Jl. Pulo Lentut No. 10, Kawasan Industri Pulogadung, peneliti memilih lokasi tersebut karena lokasi tersebut merupakan lokasi yang strategis dan setelah peneliti melakukan wawancara dengan pihak HRD peneliti melihat adanya masalah antara stres kerja (*Job Stress*) dengan Ketidakhadiran (*Absenteeism*).

Penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan, terhitung dari bulan Mei sampai dengan Juni 2012. Waktu tersebut dipilih peneliti karena merupakan waktu yang efektif bagi peneliti karena peneliti sudah tidak disibukkan oleh kegiatan perkuliahan.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional dan menggunakan data primer untuk variabel bebas serta data

sekunder untuk variabel terikat. Penggunaan metode tersebut dimaksudkan untuk mengukur derajat keeratan antara stres kerja (*job stress*) dengan ketidakhadiran (*absenteeism*). Pendekatan korelasional digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas stres kerja (*job stress*) yang mempengaruhi dan diberi simbol X, dengan variabel terikat ketidakhadiran (*absenteeism*) sebagai yang dipengaruhi dan diberi simbol Y.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”⁴⁰. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sanghiang Perkasa sebanyak 56 karyawan.

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”⁴¹. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 48 responden, berdasarkan tabel Penentuan sampel Issac & Michael dengan populasi tertentu dengan taraf kesalahan sebesar 5 %.

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*), dimana semua subjek mempunyai hak untuk dijadikan anggota sampel.

⁴⁰ Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi* (Jakarta: Alfabeta. 2007). Hal. 90

⁴¹ *Ibid*, 118.

E. Instrumen Penelitian

1. Ketidakhadiran

a. Definisi Konseptual

Ketidakhadiran (*absenteism*) adalah kegagalan karyawan dalam melaporkan kehadirannya sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

b. Definisi Operasional

Ketidakhadiran (*absenteeism*) karyawan PT. Sanghiang Perkasa merupakan data sekunder, yang datanya diambil dari laporan volume kehadiran bulanan pegawai selama dua bulan kedepan, terhitung tanggal 1 Mei sampai dengan 30 Juni 2012.

2. Stres Kerja

a. Definisi Konseptual

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang ditandai dengan gejala-gejala berupa gejala psikologis, fisiologis, dan perilaku.

b. Definisi Operasional

Stres kerja pada karyawan diukur oleh indikator-indikator yaitu gejala (gejala psikologis, fisiologis, dan perilaku). Untuk mengukur variabel stres kerja yang merupakan data primer, peneliti menggunakan instrumen non tes yang berbentuk angket/kuesioner dengan menggunakan model skala likert.

c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen stres kerja yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel stres kerja yang diujicobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel stres kerja. Kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang dimasukkan setelah uji coba dan uji reliabilitas.

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala likert, telah disediakan 5 alternatif jawaban dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.1

Tabel III.1
Kisi-kisi Instrumen Variabel X
Stres Kerja (*Job Stress*)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Butir Soal Uji Coba		Butir Final	
			(+)	(-)	(+)	(-)
Stres Kerja	Gejala Psikologis	Kecemasan	24,25* 37*	3*,5	17	4
		Ketegangan	1,40	12,41*	1,30	8
		Kebingungan	38,39	11*,26	28,29	18
		Mudah tersinggung	2	20,27	2	14,19
		Kebosanan	6*,17*, 28,42	13*,19 30	20,31	13,22
	Gejala Fisiologis	Meningkatkan laju detak jantung	14,43	10*,29	9,32	21
		Pernafasan	44	18	33	12
		Gangguan tidur	15,16	4,33*	10,11	3
		Sakit kepala	7, 9, 36	32	5,7 27	24
	Gejala Perilaku	Salah paham	21	22	15	16
		Tidak berdaya	8	23*	6	-
		Produktivitas Menurun	31,35	34	23,26	25
			24	20	20	13
				44		33

*: Pernyataan Drop

Instrumen yang digunakan adalah angket yang disusun berdasarkan indikator dan sub indikator dari variable stres kerja (*job stress*). Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pertanyaan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala Likert, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Dalam hal ini, responden diminta untuk menjawab pernyataan-pernyataan yang bersifat positif dan negatif. Pilihan jawaban responden diberi nilai 5 sampai 1 untuk pernyataan positif, dan 1 sampai 5 untuk pernyataan negatif. Secara rinci pernyataan, alternatif jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap pilihan jawaban dijabarkan dalam tabel III.2

Tabel III.2

Skala Penilaian Stres Kerja

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	SS: Sangat Setuju	5	1
2.	S: Setuju	4	2
3.	RR: Ragu-ragu	3	3
4.	TS: Tidak Setuju	2	4
5.	STS: Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instrumen

Proses pengembangan instrumen Stres Kerja (*Job Stress*) dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner model skala likert sebanyak beberapa

butir pernyataan yang mengacu pada indikator dan sub indikator variabel stres kerja (*Job Stress*) seperti terlihat pada tabel III.1 yang disebut konsep instrumen.

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada Dosen Pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh instrumen tersebut mengukur variabel X (stres kerja). Setelah konsep disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini diuji cobakan, dimana ujicoba responden pada penelitian ini adalah pada karyawan PT. Enseval, dikarenakan PT. Enseval merupakan perusahaan yang memiliki karakteristik yang sama dengan perusahaan tempat peneliti melakukan penelitian yaitu perusahaan yang bergerak pada bidang produksi.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir yang menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total. Instrumen pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus drop. Dengan rumus yang digunakan untuk uji validitas sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{(\sum x_i^2)(\sum x_t^2)}}$$

Keterangan:

r_{it} : Koefisien korelasi

x : Skor X

$\sum x_i$: Jumlah skor data x

x_t : Jumlah nilai total sampel

$\sum x_t$: Skor total sampel

$\sum x_i x_t$: Jumlah hasil kali tiap butir dengan skor total

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{\text{tabel}} = 0,361$. Apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka pernyataan dianggap valid. Namun jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Rumus untuk menghitung varians butir dan varians total adalah sebagai berikut⁴²:

$$St^2 = \frac{\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n}}{n}$$

Dimana :

St^2 : Varians butir

ΣX^2 : Jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\Sigma X)^2$: Jumlah butir soal yang dikuadratkan.

n : Jumlah sampel

Selanjutnya dilakukan perhitungan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus uji reliabilitas sebagai berikut⁴³:

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\Sigma S_i^2}{S_t^2} \right)$$

⁴² Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), h. 178

⁴³ Sugiyono, *op. cit.*, hal. 365

dimana:

r_{ii} = Koefisien reliabilitas instrumen

k = Jumlah butir instrumen

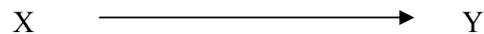
S_i^2 = Varians butir

S_r^2 = Varians total

Besarnya Nilai r	Interpretasi
0,800 - 1,000	Sangat Tinggi
0,600 - 0,799	Tinggi
0,400 - 0,599	Cukup
0,200 - 0,399	Rendah

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel X (Stres Kerja) dan variabel Y (Ketidakhadiran), maka konstelasi hubungan antara variabel X dan variabel Y dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

X : Variabel Bebas (stres kerja)

Y : Variabel Terikat (ketidakhadiran)

→ : Arah Hubungan

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi dan uji hipotesis dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mencari Persamaan Regresi

Untuk mencari persamaan regresi digunakan rumus:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut⁴⁴:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \quad b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

$\sum Y$: Jumlah skor Y

$\sum X$: Jumlah skor X

n : Jumlah sampel

a : Konstanta

\hat{Y} : Persamaan regresi

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan terhadap galat taksiran regresi Y atas X dengan menggunakan Liliefors pada taraf signifikan (α) = 0,05. Rumus yang digunakan adalah:

$$L_o = | F (Z_i) - S (Z_i) |$$

Keterangan :

F (Z_i) : merupakan peluang angka baku

S (Z_i) : merupakan proporsi angka baku

⁴⁴ *Ibid*, h. 236

L_o : L observasi (harga mutlak terbesar)

Hipotesis Statistik :

H_o : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

H_i : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi tidak normal

Kriteria Pengujian :

Jika L_o (hitung) < L_t (tabel), maka H_o diterima, berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

Dalam penelitian ini variabel X yang dimaksud dalam prosedur di atas adalah $(Y - \hat{Y})$.

b. Uji Linearitas Regresi

Uji linieritas ini dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut berbentuk linier atau non linier.

Hipotesis Statistika :

$$H_o : Y = \alpha + \beta X$$

$$H_i : Y \neq \alpha + \beta X$$

Kriteria Pengujian :

Terima H_o jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan H_o ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti

Regresi dinyatakan Linier jika $F_{hitung} < F_{tabel}$.

Tabel III.3

Tabel Analisa Varians Regresi Linier Sederhana

Sumber Varians	Derajat Bebas (db)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat	F hitung (Fo)	Ket
Total	n	$\sum Y^2$			
Regresi (a)	1	$\frac{\sum Y^2}{n}$			
Regresi (a/b)	1	$\sum XY$	$\frac{Jk(b/a)}{Dk(b/a)}$	$\frac{RJK(b/a)}{RJK(s)}$	Fo > Ft Maka Regresi Berarti
Sisa (s)	n-2	JK(T) – JK(a) – Jk (b)	$\frac{Jk(s)}{Dk(s)}$		
Tuna Cocok (TC)	k-2	Jk (s) – Jk (G) – (b/a)	$\frac{Jk(TC)}{Dk(TC)}$	$\frac{RJK(TC)}{RJK(G)}$	Fo < Ft Maka regresi Berbentuk Linear
Galat	n-k	JK (G)	$\frac{JK(G)}{n-k}$		

3. Uji Hipotesis

a. Uji Keberartian Regresi

Uji keberartian regresi digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti dengan kriteria $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Hipotesis statistik :

$$H_0 : \beta = 0$$

$$H_1 : \beta \neq 0$$

Kriteria pengujian :

Regresi dinyatakan sangat berarti jika berhasil menolak H_0

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak berarti regresi dinyatakan sangat berarti (signifikan).

b. Perhitungan Koefisien Korelasi

Digunakan untuk mengetahui besar kecilnya hubungan antara dua variabel yang diteliti digunakan koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi product moment

n : Jumlah responden

$\sum X$: Jumlah skor variabel X

$\sum Y$: Jumlah skor variabel Y

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor variabel X

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor variabel Y

c. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi (Uji-t)

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi digunakan uji t dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

Keterangan :

t_h : skor signifikan koefisien korelasi

r : koefisien product moment

n : banyaknya sampel/data

Hipotesis statistik

$H_o: \rho < 0$

$H_i: \rho > 0$

Kriteria pengujian :

Korelasi dinyatakan positif signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Hal ini dilakukan pada taraf signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan (DK) = $n - 2$. Dengan demikian dapat disimpulkan antara variabel X dan Y terdapat hubungan yang positif.

e. Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui berapa besarnya variasi Y ditentukan oleh X, maka dilakukan perhitungan koefisien determinasi. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD : Koefisien determinasi

r_{xy} : Koefisien Korelasi *Product Moment*

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran distribusi data. Skor yang akan disajikan setelah diolah dari data mentah dengan menggunakan statistik deskriptif, yaitu skor rata-rata, varians dan simpangan baku atau standar deviasi.

Terdapat dua variabel yang berperan dalam penelitian ini. Variabel pertama yaitu Stres Kerja (*Job Stress*) sebagai variabel X dan variabel kedua yaitu Ketidakhadiran (*Absenteeism*) sebagai variabel Y. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap diuraikan sebagai berikut.

1. Ketidakhadiran

Ketidakhadiran (*Absenteeism*) merupakan data sekunder yang datanya diperoleh dari hasil absensi karyawan PT Sanghiang Perkasa. Dalam perhitungan data diperoleh skor terendah 3 dan skor tertinggi 15 jumlah skor adalah 394, sehingga skor rata-rata (\bar{Y}) sebesar 8,21; varians (S^2) sebesar 9,786 dan simpangan baku (S) sebesar 3,128.

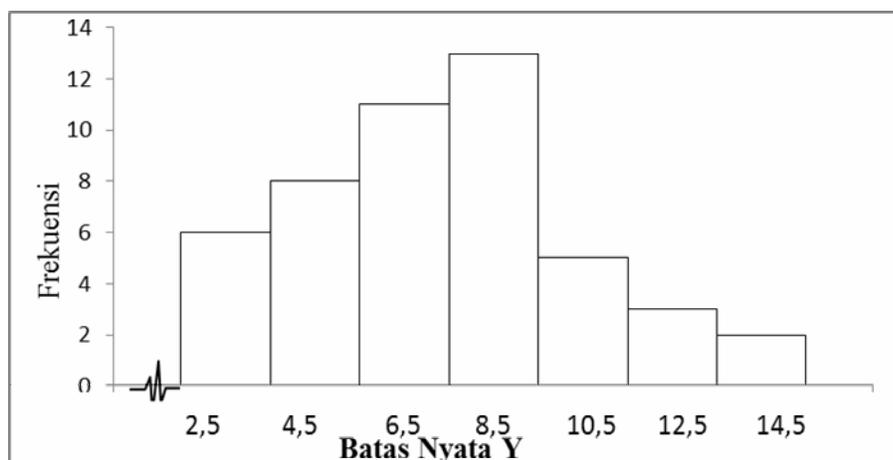
Distribusi frekuensi data Ketidakhadiran (*Absenteeism*) dapat dilihat pada tabel IV. 1 dimana rentang skor adalah, sebanyak kelas interval, panjang kelas.

Untuk mempermudah penafsiran data Ketidakhadiran (*Absenteeism*), maka dapat dilihat pada gambar IV. 1.

Tabel IV.1
Distribusi Frekuensi Ketidakhadiran (*Absenteeism*)
Variabel Y

Kelas Interval			Batas Bawah	Batas Atas	Frek Absolut	Frek Relatif
3	-	4	2.5	4.5	6	13%
5	-	6	4.5	6.5	8	17%
7	-	8	6.5	8.5	11	23%
9	-	10	8.5	10.5	13	27%
11	-	12	10.5	12.5	5	10%
13	-	14	12.5	14.5	3	6%
15	-	16	14.5	16.5	2	4%
Jumlah					48	100%

Berdasarkan grafik histogram pada gambar IV.1 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel Ketidakhadiran (*Absenteeism*) yaitu 13 terletak pada interval kelas ke-4 antara 7-8 dengan frekuensi relatif sebesar 27% dan frekuensi terendahnya adalah 2 terletak pada interval kelas ke-7 yakni antara 15-16 dengan frekuensi relatif sebesar 4%.



Gambar IV.1
Grafik Histogram Ketidakhadiran (*Absenteeism*)
(Variabel Y)

2. Stres Kerja (*Job Stress*)

Stres Kerja (*Job Stress*) memiliki pernyataan 33 dalam instrumen penelitian yang telah melalui proses validasi yang mengacu pada tiga indikator, yaitu indikator Gejala Psikologis (kecemasan, ketegangan, kebingungan, mudah tersinggung, kebosanan), indikator Gejala Fisiologis (meningkatkan laju detak jantung, pernafasan, gangguan tidur, sakit kepala), indikator Gejala Perilaku (produktivitas menurun, salah paham, tidak berdaya).

Data yang diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian yang berupa skala likert sebanyak 33 pernyataan oleh 48 responden yang merupakan karyawan PT Sanghiang Perkasa. Berdasarkan hasil perhitungan data Stres Kerja (*Job Stress*) diperoleh skor terendah 65 dan skor tertinggi 132 jumlah skor adalah 4843, skor rata-rata (\bar{X}) sebesar 100,90; varians (S^2) sebesar 264,011 dan simpangan baku (S) sebesar 16,248.

Distribusi frekuensi data Stres Kerja (*Job Stress*) dapat dilihat pada tabel IV.2 dimana rentang skor adalah, banyaknya kelas interval, panjang kelas.

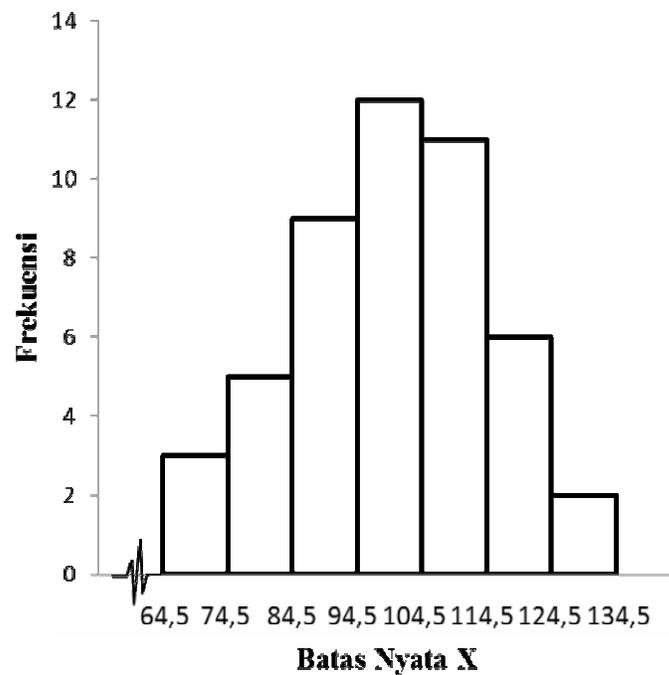
Tabel IV.2
Distribusi Frekuensi Stres Kerja (*Job Stress*)
(Variabel X)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek Absolut	Frek Relatif
65 - 74	64.5	74.5	3	6.3%
75 - 84	74.5	84.5	5	10.4%
85 - 94	84.5	94.5	9	18.8%
95 - 104	94.5	104.5	12	25.0%
105 - 114	104.5	114.5	11	22.9%
115 - 124	114.5	124.5	6	12.5%
125 - 134	124.5	134.5	2	4.2%

Jumlah			48	100%

Untuk mempermudah penafsiran data Stres Kerja (*Job Stress*), maka data dapat dilihat pada gambar IV.2.

Berdasarkan grafik histogram pada gambar IV.2 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel Stres Kerja (*Job Stress*) yaitu 12 terletak pada interval kelas ke-4 antara 95-104 dengan frekuensi relatif sebesar 25% dan frekuensi terendahnya adalah 2 terletak pada interval kelas ke-7 yakni antara 125-134 dengan frekuensi relatif sebesar 4,2%.



Gambar IV.2

Grafik Histogram Stres Kerja (*Job Stress*)
(Variabel X)

Tabel IV.3

Perhitungan Skor Indikator Stres Kerja (*Job Stress*)
(Variabel X)

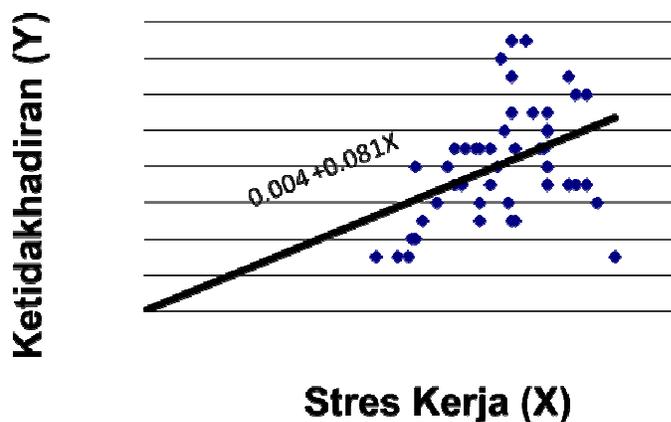
Indikator	Sub Indikator	Butir Pernyataan	Skor	Persentase
Gejala Psikologis	Kecemasan	4 dan 17	146+163	33.25%
	Ketegangan	1, 8, dan 30	106+117+151	
	Kebingungan	18, 28, dan 29	143+140+157	
	Mudah Tersinggung	2, 14, dan, 19	172+147+147	
	Kebosanan	13, 20, 22, dan 31	127+169+120+175	
Total Skor Indikator			2180	
Rata-Rata Skor			145.33	
Gejala Fisiologis	Meningkatkan laju detak jantung	9, 21, dan 32	187+150+142	34.41%
	Pernapasan	12 dan 33	120+155	
	Gangguan Tidur	3, 10, dan 11	127+144+164	
	Sakit Kepala	5,7, 24, dan 27	157+136+168+155	
Total Skor Indikator			1805	
Rata-Rata Skor			150.42	
Gejala Perilaku	Produktivitas Menurun	23, 25, dan 26	161+151+152	32.34%
	Salah Paham	15 dan 16	139+112	
	Tidak Berdaya	6	133	
Total Skor Indikator			848	
Rata-Rata Skor			141.33	
Jumlah			437.08	100.00%

B. Analisis Data

1. Persamaan Garis Regresi

Analisis regresi linier sederhana terhadap pasangan data penelitian antara Stres Kerja (*Job Stress*) dengan Ketidakhadiran (*Absenteeism*) menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,081 dan konstanta sebesar 0,004. Dengan demikian bentuk hubungan antara variabel (X) Stres Kerja (*Job Stress*) dan (Y) Ketidakhadiran (*Absenteeism*), memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 0,004 + 0,081 X$. Selanjutnya, persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor Stres Kerja (*Job Stress*) akan mengakibatkan naiknya Ketidakhadiran (*Absenteeism*) sebesar skor pada konstanta 0,004.

Persamaan garis linier regresi $\hat{Y} =$ dapat dilukiskan pada gambar IV.3 berikut ini:



Gambar IV.3

Persamaan Garis $\hat{Y} = 0,004 + 0,081 X$

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas variabel dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan menggunakan uji Liliefors pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ untuk sampel sebanyak 48 responden, dengan kriteria pengujian distribusi normal apabila $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$ dan jika sebaliknya maka galat taksiran Y atas X tidak berdistribusi normal.

Dari hasil perhitungan Uji Liliefors, $L_{hitung} (L_o)$ maksimum sebesar sedangkan L_{tabel} pada taraf nyata (α) 0,05 diperoleh nilai sebesar 0,1279, ternyata $L_{hitung} < L_{tabel}$ atau $0,0986 < 0,1279$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa galat taksiran Y atas X berdistribusi normal. Dengan demikian penelitian dapat dilanjutkan pada pengujian hipotesis yang menggunakan analisis korelasi dan regresi.

Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel IV.3.

Tabel IV.4

Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran $Y-\hat{Y}$

N	α	L_{hitung}	L_{tabel}	Keterangan

48	0,05	0,0986	0,1279	Normal
----	------	--------	--------	--------

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut merupakan bentuk linier atau non linier. Dengan kriteria pengujian linieritas regresi adalah jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Persamaan regresi yang diperoleh adalah linier jika H_0 diterima.

Selanjutnya dilakukan uji keberartian (signifikansi) dan linieritas persamaan regresi Stres Kerja (*Job Stress*) dengan hasil Ketidakhadiran (*Absenteeism*) yang hasil perhitungan disajikan dalam tabel IV.4.

Tabel IV.5

ANAVA Untuk Pengujian

Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi

Stres Kerja (*Job Stress*) (X) dengan Ketidakhadiran (*Absenteeism*) (Y)

$$\hat{Y} = 0,004 + 0,081 X$$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	48	3694.00			
Regresi (a)	1	3234.08			
Regresi (b/a)	1	82.05	82.05	9.99*)	4.05
Sisa	46	377.86	8.21		
Tuna Cocok	28	238.48	8.52	1.10 ^{ns})	2.11
Galat Kekeliruan	18	139.38	7.74		

*) Persamaan regresi berarti karena $F_{hitung} (9,99) > F_{tabel} (4,05)$

^{ns}) Persamaan regresi linier karena $F_{hitung} (1,10) < F_{tabel} (2,11)$

Keterangan tabel:

JK	: Jumlah Kuadrat
DK	: Derajat Kuadrat
RJK	: Rata-rata Jumlah Kuadrat

Pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang satu dan dk penyebut $(n-2) = 46$ pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{hitung} = 9,99$, sedangkan $F_{tabel} = 4,05$. Dari hasil pengujian seperti ditunjukkan pada tabel IV.4 menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 9,99 > F_{tabel} = 4,05$, sehingga regresi berarti. Untuk tabel distribusi F yang digunakan untuk mengukur linieritas regresi dengan dk pembilang $(k-2) = 28$ dan dk penyebut $(n-k) = 18$ dengan $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{hitung} (1,10) < F_{tabel} (2,11)$. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}$ yang berarti regresi linier.

Hasil pengujian pada tabel di atas menyimpulkan bahwa bentuk hubungan antara Stres Kerja (*Job Stress*) dengan Ketidakhadiran (*Absenteeism*) karyawan adalah linier dan signifikan. Selanjutnya persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor Stres Kerja (*Job Stress*) akan mengakibatkan kenaikan terhadap Ketidakhadiran (*Absenteeism*) 0,081 sebesar skor pada konstanta 0,004.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa buktian secara kebetulan stres kerja (*job stress*) mempunyai hubungan positif dengan ketidakhadiran (*Absenteeism*) melainkan didasarkan pada analisis statistik yang menguji signifikansi hubungan taraf signifikan ($\alpha = 0,05$). Persamaan garis regresi $\hat{Y} = 0,004 + 0,081 X$.

3. Pengujian Hipotesis Penelitian

a. Uji Keberartian Regresi

Uji keberartian Regresi digunakan untuk mengetahui berarti atau tidaknya hubungan antara variabel X dan variabel Y, yang dibentuk melalui uji persamaan regresi. Sedangkan uji Linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan linear antara variabel X dan variabel Y.

b. Uji Koefisien Korelasi

Selanjutnya menentukan koefisien korelasi dalam rangka mengetahui hubungan antara variabel X dengan variabel Y, maka digunakan rumus koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson.

Hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh $r_{xy} = 0,422$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dari sampel sebanyak 48 karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa $r_{xy} = 0,422 > 0$. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan positif antara variabel X (Stres Kerja) dengan variabel Y (Ketidakhadiran).

c. Uji Signifikansi Korelasi (Uji-t)

Untuk mengetahui apakah hubungan variabel X dengan Y signifikan atau tidak, maka dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk (n-2). Kriteria pengujiannya adalah signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 3,16$ sedangkan $t_{tabel} = 1,68$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 ditolak, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X (Stres Kerja) dengan variabel Y (Ketidakhadiran).

d. Uji Koefisien Determinasi

Berikutnya adalah melakukan uji koefisien determinasi. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya persentase ketergantungan variabel Y (Ketidakhadiran) terhadap variabel X (Stres Kerja).

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 17,84%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 17,84% bahwa Ketidakhadiran (*Absenteeism*) ditentukan oleh Stres Kerja (*Job Stress*) dan sisanya ditentukan oleh faktor lain.

Tabel IV.5

Pengujian Signifikansi

Koefisien Korelasi antara X dan Y

Koefisien	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t_{hitung}	t_{tabel}
X dan Y	0,422	0,1784	3,16	1,68

Keterangan: $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,16 > 1,68$

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Stres Kerja (*Job Stress*) dengan Ketidakhadiran (*Absenteeism*) pada karyawan PT Sanghiang Perkasa yang ditunjukkan oleh nilai

t_{hitung} sebesar 3,16 jauh lebih besar daripada nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ yaitu 1,68. Pola hubungan antar kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 0,004 + 0,081 X$. Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan kenaikan 1 tingkat Stres Kerja (*Job Stress*) akan mengakibatkan kenaikan Ketidakhadiran (*Absenteeism*) sebesar 0,081 skor pada konstanta 0,004.

Hasil analisis korelasi sederhana antara Stres Kerja (*Job Stress*) dengan Ketidakhadiran (*Absenteeism*) diperoleh nilai koefisien korelasi $r_{xy} = 0,422$. Nilai ini memberikan pengertian bahwa Stres Kerja (*Job Stress*) mempengaruhi Ketidakhadiran (*Absenteeism*), karena nilai r sebesar 0,422 artinya semakin rendah Stres Kerja (*Job Stress*) maka makin rendah Ketidakhadiran (*Absenteeism*). Demikian pula sebaliknya, makin tinggi Stres Kerja (*Job Stress*), maka makin tinggi pula Ketidakhadiran (*Absenteeisms*).

Besarnya variabel Ketidakhadiran (*Absenteeism*) ditentukan oleh variabel Stres Kerja (*Job Stress*) dan dapat diketahui dengan cara mengkuadratkan nilai koefisien korelasi sederhananya adalah sebesar 0,1784, secara statistik nilai ini memberikan pengertian bahwa kurang lebih 17,84% variasi perubahan Ketidakhadiran (*Absenteeism*) ditentukan atau dipengaruhi oleh Stres Kerja (*Job Stress*) pada karyawan PT Sanghiang Perkasa. Besarnya pengaruh tersebut sebesar 17,84% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

D. Keterbatasan Hasil Penelitian

Dari penelitian yang telah peneliti lakukan selama dua bulan pada PT. Sanghiang Perkasa, masih banyak terdapat kekurangan, diantaranya:

- a. Keterbatasan faktor yang diteliti yakni hanya mengenai hubungan antara Stres Kerja (*Job Stress*) dengan Ketidakhadiran (*Absenteeism*) sementara Ketidakhadiran (*Absenteeism*) dipengaruhi oleh banyak faktor lain.
- b. Tempat penelitian yang hanya pada satu perusahaan, yaitu PT Sanghiang Perkasa, sehingga hasil penelitian ini belum dijadikan kesimpulan mutlak yang bisa mewakili perusahaan lain di Jakarta.
- c. Keterbatasan waktu dan lokasi dalam penelitian, karena diperlukan waktu yang relatif lama dalam memperoleh data.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti menyimpulkan, Stres Kerja (*Job Stress*) suatu kondisi yang ditandai dengan gejala-gejala berupa gejala psikologis, fisiologis, dan perilaku. Berdasarkan perhitungan skor untuk setiap indikator maka dapat disimpulkan bahwa gejala fisiologis memiliki persentase yang lebih besar yaitu sebesar 34,41%. Sedangkan gejala psikologis sebesar 32,25% dan gejala perilaku sebesar 32,34%.

Ketidakhadiran (*absenteism*) adalah kegagalan karyawan dalam melaporkan kehadirannya sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yang pertama adalah mencari persamaan regresi. Dari analisis tersebut diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 0,004 + 0,081 X$, hal ini menunjukkan adanya hubungan positif antara Stres Kerja (*Job Stress*) (variabel X) dengan Ketidakhadiran (*Absenteeism*) (variabel Y) pada karyawan PT Sanghiang Perkasa.

Berdasarkan uji persyaratan analisis dengan uji normalitas galat taksiran dengan rumus *Liliefors*, diperoleh $L_{hitung} < L_{tabel}$ atau $0,0986 < 0,1279$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa galat taksiran Y atas X berdistribusi normal. Berdasarkan perhitungan uji kelinieran regresi, diperoleh jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, atau $1,10 < 2,11$ dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh adalah linier.

Untuk uji koefisien korelasi dengan menggunakan rumus koefisien *Product Moment* dari Pearson dihasilkan koefisien korelasi sebesar 0,422 yang berarti terdapat hubungan positif antara Stres Kerja (*Job Stress*) dengan Ketidakhadiran (*Absenteeism*). Hal ini berarti semakin rendah Stres Kerja (*Job Stress*), maka semakin rendah pula Ketidakhadiran (*Absenteeism*).

Hasil perhitungan bahwa Ketidakhadiran (*Absenteeism*) pada karyawan PT Sanghiang Perkasa dapat dipengaruhi oleh Stres Kerja (*Job Stress*), yaitu sebesar 17,84% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Implikasi

Dari kesimpulan yang telah peneliti simpulkan, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat hubungan antara stress kerja (*Job Stress*) dengan ketidakhadiran (*Absenteeism*) pada karyawan PT.Sanghiang Perkasa. Dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah Stres Kerja (*Job Stress*) merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya Ketidakhadiran (*Absenteeism*). Semakin rendah Stres Kerja (*Job Stress*), maka semakin rendah pula Ketidakhadiran (*Absenteeism*).

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa untuk lebih mengurangi Ketidakhadiran (*Absenteeism*) dapat dilakukan dengan memperhatikan Stres Kerja yang dialami setiap karyawan. Dari hasil pengolahan data terlihat bahwa hal penting yang sangat perlu dipertahankan agar tidak terjadi Ketidakhadiran

(Absenteeism) karyawan adalah dengan tidak membebankan karyawan dengan pekerjaan yang menumpuk dan dengan waktu penyelesaian yang cepat (*deadline*) kepada karyawan PT Sanghiang Perkasa yang dapat berpengaruh pada pekerjaan karyawan.

Walaupun bukan hanya Stres Kerja (*Job Stress*) saja yang dapat mempengaruhi Ketidakhadiran (*Absenteeism*) pada karyawan PT Sanghiang Perkasa karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Namun penelitian ini telah dapat membuktikan secara empiris bahwa Stres Kerja (*Job Stress*) merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Ketidakhadiran (*Absenteeism*).

C. Saran

Berdasarkan implikasi penelitian di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain:

1. PT Sanghiang Perkasa harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi Ketidakhadiran (*Absenteeism*) dan lebih memperhatikan Stres Kerja (*Job Stress*) yang dialami karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja.
2. Gejalafisiologisadalahindikator paling besardalammenyebabkantgerjadinya stress kerja, hendaknya perusahaan lebih memperhatikan hal tersebut agar stress kerja yang dialami oleh karyawan bisa diminimalisir.
3. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai Ketidakhadiran (*Absenteeism*) agar dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi

Ketidakhadiran (*Absenteeism*) sehingga nantinya penelitian akan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anatan, Lina dan Lena Elitan, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*, Bandung: Alfabeta, 2009
- Anoraga, Pandji dan Janti Soegiastuti, *Pengantar Bisnis Modern*, Jakarta: Pustaka Jaya, 1995
- , *Psikologis Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, 2005
- Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 1998
- Cascio, Wayne and Jhon Boudreau, *Investing People*, New Jersey: FT Press, 2011
- Chopra, Suman, *Motivation In Management*, New Delhi: Sarua & Sons Publishing, 2002
- Davis, Keith dan John W. Newstroom, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Erlangga, 2004
- Gary, Johns "absenteeism" in George Ritzer (ed.) *The Blackwell Encyclopedia of Sociology*, Blackwell Publishing, 2007
- Istijanto, *Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki, *Organizational Behavior 5th Edition*, United States of America: The McGraw-Hill Companies Internationa, 2001
- Luthans, Fred, *Organizational Behavior 10th Edition*, McGraw Hill, 2005
- M Woo, A K Yap, T G Oh, F Y Long, Singapore Med J 1999; Vol 40(09)
- Marc J. Schabracq, Jacques A. M. Winnubst, Cary L. Cooper, *The Handbook of Work and Health Pshycology*, Jhon Wiley & Sons Ltd: England, 2003
- Martocchio&Jimeno, *Human Resouce Management Revew*, London: Sage Publication, 2003
- McElroy, Mary. *Resistance Analysis of Inactivity*, USA: Human Kinetics, 2002

- Nanvekers, Alan, *Managing Service*, New York: Cambridge University Press, 2005
- Prabu Mangkunegara, Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005
- Reddy, R. Jayaprakash, *Economics of Labour*, India: S.B nangia, 2004
- Rivai, Veitzal & Dedy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010
- , *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT Rajawali Pers, 2010
- Robins, Stephen P. & Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*, Jakarta: Salemba 4, 2009
- S. Saiyadain, Mirza, *Human Resource Management*, India: Tata McGraw-Hill Publishing Limited, 2009
- S.P Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Haji Masagung, 2006
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*, Jakarta: Alfabeta. 2007
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2011
- T. Sirait, Justine. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: Grasindo, 1997
- Thomas, Babu, *High Performing Organizations*, Tata McGraw-Hill Publishing Company Limited: New Delhi, 2008
- Triayarti, Nyoman, *Pengaruh Afaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue Terhadap Situasi Kerja*, Yogyakarta
- Tua Efendi Hariandja, Marihot, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Grafindo, 2007

Widjaja Tunggal, Amin, *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rhineka Cipta, 1997

Wiley, Jhon & Sons, *Magic Number for Human Resource Management*, Singapore: Clementi Loop, 2006