

BAB IV

ANALISIS HASIL PENELITIAN

Pada Bab ini dijelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan penelusuran data sekunder. Penyebaran kuesioner dilakukan untuk variabel stres kerja, sedangkan penelusuran data sekunder dilakukan untuk memperoleh skor kinerja karyawan. Dari 60 kuesioner yang disebarkan kepada responden ada 52 kuesioner yang kembali dengan baik, sehingga 52 kuesioner ini yang dijadikan dasar untuk analisis data dan pengujian hipotesis. Perhitungan data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 15.0.

4.1. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Penelitian dilakukan pada karyawan tetap dan karyawan kontrak perusahaan Teknologi Informasi pada PT X. Adapun variasi subyek berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan status perkawinan dapat dilihat dalam distribusi frekuensi sebagai berikut.

4.1.1. Jenis Kelamin

Dari 52 subyek penelitian, terdiri dari 27 karyawan (51,9%) tetap dan 25 karyawan (48,1%) karyawan kontrak. Untuk karyawan tetap yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 21 karyawan (40,4%) dan yang berjenis kelamin perempuan 6 karyawan (11,5%). Sementara itu untuk karyawan kontrak terdiri dari 22 karyawan laki-laki (42,3%) dan 3 karyawan perempuan (5,8%).

Tabel 4.1. Gambaran Subyek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Karyawan Tetap		Karyawan Kontrak	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	21	40,4%	22	42,3%
Perempuan	6	11,5%	3	5,8%
Sub Total	27	51,9%	25	48,1%
Total	52		100%	

4.1.2. Usia

Berdasarkan usianya, untuk karyawan tetap yang berusia < 25 tahun sebanyak 3 karyawan (5,8%), 25 - 29 tahun sebanyak 5 karyawan (9,6%), 30 – 34 tahun sebanyak 9 karyawan (15,4%), 35 – 39 tahun sebanyak 9 karyawan (17,3%) dan yang berusia 40 – 49 tahun 2 karyawan (3,8%). Sementara itu untuk kategori karyawan kontrak yang berusia < 25 tahun 1 karyawan (1,9%), 25 - 29 tahun sebanyak 4 karyawan (7,7%), 30 – 34 tahun sebanyak 9 karyawan (17,3%), 35 – 39 tahun sebanyak 10 karyawan (19,2%) dan yang berusia 40 – 49 tahun 1 karyawan (1,9%).

Tabel 4.2. Gambaran Subyek Penelitian Berdasarkan Usia

Usia	Karyawan Tetap		Karyawan Kontrak	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
< 25 tahun	3	5,8%	1	1,9%
25 – 29 tahun	5	9,6%	4	7,7%
30 – 34 tahun	8	15,4%	9	17,3%
35 – 39 tahun	9	17,3%	10	19,2%
40 – 49 tahun	2	3,8%	1	1,9%
Sub Total	27	51,9%	25	48,1%
Total	52		100%	

4.1.3. Pendidikan Terakhir

Dilihat berdasarkan pendidikan terakhirnya, untuk karyawan tetap yang berpendidikan SLTA 1 karyawan (1,9%), berpendidikan Sarjana Muda 5 karyawan (9,6%), berpendidikan Sarjana (S-1) 16 karyawan (30,8%), dan berpendidikan Magister (S-2) sebanyak 5 karyawan (9,6%). Untuk kategori karyawan kontrak yang berpendidikan SLTA 6 karyawan (11,5%), berpendidikan Sarjana Muda 9 karyawan (17,3%), dan berpendidikan Sarjana (S-1) 10 karyawan (19,2%).

Tabel 4.3. Gambaran Subyek Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Karyawan Tetap		Karyawan Kontrak	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
SLTA	1	1,9%	6	11,5%
Sarjana Muda	5	9,6%	9	17,3%
Sarjana (S-1)	16	30,8%	10	19,2%
Magister (S-2)	5	9,6%		
Sub Total	27	51,9%	25	48,1%
Total	52		100%	

4.1.4. Status Perkawinan

Berdasarkan status perkawinannya, subyek penelitian dari karyawan tetap yang belum menikah sebanyak 5 karyawan (9,6%), sudah menikah 21 karyawan (40,4%) dan yang berstatus Duda 1 orang (1,9%). Sementara untuk subyek penelitian dari karyawan kontrak yang belum menikah 7 karyawan (13,5%) dan yang sudah menikah 18 karyawan (34,6%).

Tabel 4.4. Gambaran Subyek Penelitian Berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Karyawan Tetap		Karyawan Kontrak	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Belum Menikah	5	9,6%	7	13,5%
Menikah	21	40,4%	18	34,6%
Duda	1	1,9%		
Sub Total	27	51,9%	25	48,1%
Total	52		100%	

4.1.5. Jabatan

Berdasarkan jabatan, subyek penelitian dari karyawan tetap dengan jabatan staff divisi intrust sebanyak 6 karyawan (11,5 %), pada karyawan kontrak (13,4%). Jabatan staff divisi Integrated Support untuk karyawan tetap sebanyak (5,7%), pada karyawan kontrak sebanyak (19,2%). Sementara untuk subyek penelitian dengan jabatan staff SAP, Cisci dan Helpdesk sebanyak (5,7%) dan untuk jabatan supervisor sebanyak (9,6%). Yang terakhir untuk jabatan Project Manager sebanyak (9,6%).

Tabel 4.5. Gambaran Subyek Penelitian Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Karyawan Tetap		Karyawan Kontrak	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Staff divisi Intrust	6	11,5 %	7	13,4 %
Staff divisi Integrated Support	3	5,7 %	10	19,2 %
Staff divisi SAP	3	5,7 %		
Staff Cisco	3	5,7 %		
Staff Help Desk	3	5,7 %		
Supervisor	5	9,6 %		
Project Manager	4	7,6 %		
Total	52		100%	

4.2. Gambaran Sumber Stres Kerja

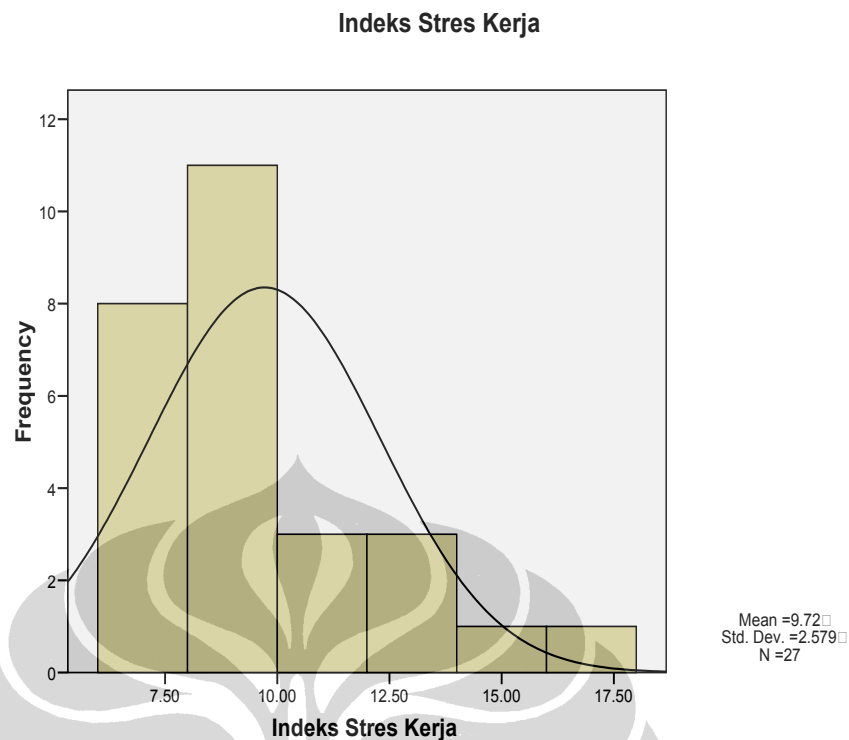
Berikut ini disajikan tabel yang menunjukkan gambaran penyebaran distribusi skor sumber stres kerja yang terdiri dari skor minimum, skor maksimum, *range* dan *skewness* untuk skor intensitas, frekuensi dan indeks stress kerja baik untuk kategori karyawan tetap maupun kontrak.

Tabel 4.6. Penyebaran Skor Sumber Stres Kerja Karyawan Tetap

	Skor Minimum	Skor Maksimum	Range	Skewness
Skor Intensitas Stres Kerja	27	51,7	24,7	-0,207
Skor Frekuensi Stres Kerja	27	57,7	30,7	0,172
Indeks Stres Kerja	6,6	16,30	9,70	1,249

Dari tabel di atas diketahui bahwa data dari responden menunjukkan skor minimum untuk intensitas sumber stres kerja ialah 27 dan maksimum 51,7 dengan *range* 24,7. Untuk skor frekuensi sumber Stres Kerja berkisar antara 27 sampai 57,7 dan *range* 30,7. Sementara untuk indeks sumber stres kerja didapat indeks minimum 6,6 dan maksimum 16,30, sehingga *rangennya* adalah 9,70. Nilai *skewness* pada skor intensitas sumber stres kerja menunjukkan nilai negatif, berarti sebagian besar subyek memiliki skor di atas rata-rata. *Skewness* pada skor frekuensi sumber Stres Kerja dan indeks sumber Stres Kerja menunjukkan nilai positif yang berarti sebagian besar subyek memiliki skor di bawah rata-rata.

Selain nilai-nilai di atas, dalam menggambarkan skor sumber stres kerja juga perlu dilengkapi dengan histogram. Mengingat data sumber stres kerja yang akan digunakan untuk pengujian hipotesis adalah indeks sumber stres kerja, maka histogram yang ditampilkan hanyalah histogram untuk indeks sumber stres kerja. Adapun histogram penyebaran skor indeks sumber stres kerja adalah pada halaman berikut:



Gambar 4.1. Histogram Distribusi Skor Indeks Stres Kerja Karyawan Tetap

Sesuai dengan nilai *skewness* yang positif, maka dari histogram di atas terlihat indeks sumber stres kerja skornya dominan di bawah rata-rata, yaitu 9,72. Merujuk pada kriteria indeks sumber stres kerja yang digunakan sebagaimana telah dituliskan pada Bab III, maka nilai rata-rata sebesar 9,72 berarti terkategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan tetap memiliki tingkat sumber stres kerja yang rendah. Pada histogram di atas juga terlihat nilai standar deviasinya adalah 2,579, sehingga menunjukkan adanya variasi dalam skor indeks sumber stres kerja karyawan tetap. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar dua pertiga bagian dari penyebaran indeks sumber stres kerja pada subyek penelitian karyawan tetap berkisar antara nilai $mean \pm SD$, yaitu antara 7,141 dan 12,299.

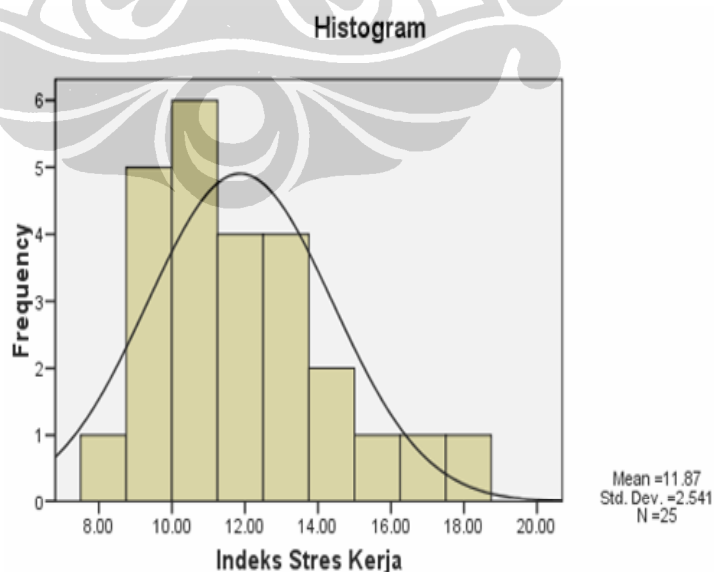
Sementara sebaran skor sumber stres kerja untuk karyawan kontrak dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7. Penyebaran Skor Stres Kerja Karyawan Kontrak

	Skor Minimum	Skor Maksimum	Range	Skewness
Skor Intensitas Stres Kerja	35	57,70	22,70	0,224
Skor Frekuensi Stres Kerja	32,30	59,70	27,40	-0,440
Indeks Stres Kerja	7,70	18,40	10,70	0,934

Berdasarkan distribusi skor pada tabel di atas terlihat bahwa data dari responden karyawan kontrak menunjukkan skor minimum untuk intensitas sumber stres kerja 35 dan maksimum 57,70 dengan *range* 22,70. Skor frekuensi sumber stres kerja berkisar antara 32,30 sampai 59,70 dan *range* 27,40. Indeks sumber stres kerja didapat indeks minimum 7,70 dan maksimum 18,40, sehingga *rangennya* adalah 10,70. Sementara *skewness* pada skor frekuensi sumber stres kerja menunjukkan nilai negatif, sehingga menunjukkan bahwa sebagian besar subyek memiliki skor di atas rata-rata. *Skewness* pada skor intensitas sumber stres kerja dan indeks sumber stres kerja menunjukkan nilai positif yang berarti sebagian besar subyek memiliki skor di bawah rata-rata.

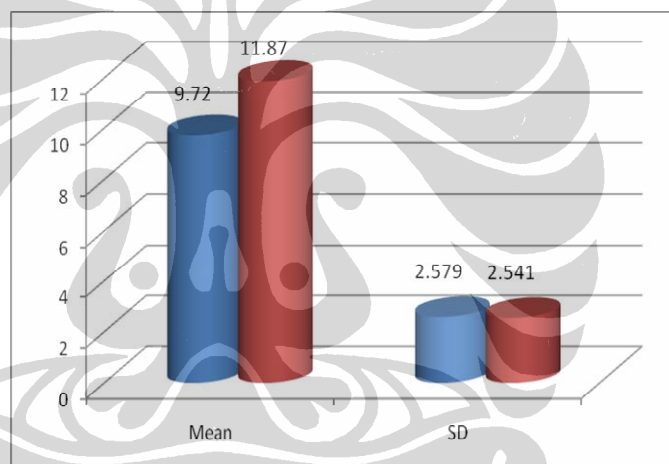
Adapun histogram penyebaran skor indeks sumber stres kerja untuk karyawan kontrak adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2. Histogram Distribusi Skor Indeks Stres Kerja Karyawan Kontrak

Dari histogram di atas terlihat indeks sumber stres kerja skornya dominan di bawah rata-ratanya, yaitu 11,87. Berdasarkan pada kriteria indeks sumber stres kerja yang digunakan, maka nilai rata-rata sebesar 11,87 berarti terkategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan tetap memiliki tingkat sumber stres kerja yang tergolong rendah. Dari histogram di atas juga terlihat nilai standar deviasinya sebesar 2,541, yang menunjukkan adanya variasi dalam skor indeks sumber stres kerja karyawan kontrak. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar dua pertiga bagian dari penyebaran indeks sumber stres kerja pada subyek penelitian karyawan kontrak berkisar antara nilai $mean \pm SD$, yaitu antara 9,329 dan 14,411.

Khususnya untuk indeks sumber stres kerja, jika dibuat perbandingan terlihat pada gambar berikut:



Gambar 4.3. Perbedaan Nilai Mean dan Standar Deviasi Distribusi Skor Indeks Stres Kerja antara Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak

Dari gambar di atas terlihat bahwa indeks sumber stres kerja karyawan kontrak lebih besar jika dibandingkan dengan karyawan tetap, sedangkan standar deviasinya tidak menunjukkan selisih yang berarti. Dari besaran nilai rata-rata tersebut, maka dapat diketahui bahwa karyawan kontrak memiliki tingkat sumber stres kerja yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan karyawan tetap.

Untuk memberikan gambaran yang lebih rinci tentang penyebaran skor sumber stres kerja, di bawah ini juga disajikan penyebaran skor sumber stres kerja untuk masing-masing dimensi.

4.2.1. Tabel Distribusi Skor Kondisi Kerja

Berikut ini adalah tabel distribusi indeks sumber stres kerja dimensi kondisi kerja untuk karyawan tetap.

	Skor Minimum	Skor Maksimum	
Skor ideal	0,5	40,5	
Skor subyek	7,5	19	
Mean			11,48
Std Dev			3,084
N			27

Tabel 4.8. Distribusi Indeks Stres Kerja Karyawan Tetap Dimensi Kondisi Kerja

Dari tabel di atas dapat dilihat rentang skor subyek penelitian pada dimensi kondisi kerja berkisar antara 7,5 sampai 19 sedangkan skor ideal minimum dari dimensi ini ialah 0,5 dan skor ideal maksimumnya ialah 40,5. Rata-rata dari indeks sumber stres kerja dimensi kondisi kerja ialah 11,48 dan standar deviasi 3,084. Nilai standar deviasi tersebut menunjukkan adanya variasi dalam indeks sumber stres kerja dimensi kondisi kerja pada subyek penelitian, yang berarti sekitar dua pertiga bagian dari penyebaran indeks sumber stres kerja dimensi kondisi kerja pada subyek penelitian karyawan tetap berkisar antara nilai $mean \pm SD$, yaitu antara 8,396 dan 14,564.

Sementara untuk karyawan kontrak, gambaran distribusi indeks sumber stres kerja dimensi kondisi kerja adalah sebagai berikut:

	Skor Minimum	Skor Maksimum	
Skor ideal	10	40,5	
Skor subyek	8,3	20,6	
Mean			13,42
Std Dev			3,32
N			25

Tabel 4.9 Distribusi Indeks Stres Kerja Karyawan Kontrak Dimensi Kondisi Kerja

Dari tabel di atas dapat dilihat rentang indeks sumber stres kerja subyek penelitian pada dimensi kondisi kerja berkisar antara 8,3 sampai 20,6, sedangkan skor ideal minimum dari dimensi ini ialah 0,5 dan skor ideal maksimumnya ialah

40,5. Rata-rata dari indeks sumber stres kerja dimensi kondisi kerja pada karyawan kontrak ialah 13,42 dan standar deviasi 3,32. Nilai standar deviasi tersebut menunjukkan adanya variasi dalam indeks sumber stres kerja dimensi kondisi kerja pada subyek penelitian, yang berarti sekitar dua pertiga bagian dari penyebaran indeks sumber stres kerja dimensi kondisi kerja pada subyek penelitian karyawan kontrak berkisar antara nilai *mean* \pm SD, yaitu antara 10,1 dan 16,74.

4.2.2. Gambaran Distribusi Skor Ambiguitas Peran

Di bawah ini adalah gambaran distribusi indeks sumber stres kerja dimensi ambiguitas peran untuk karyawan tetap.

	Skor Minimum	Skor Maksimum	
Skor ideal	0,5	40,5	
Skor subyek	7,5	19	
Mean			11,23
Std Dev			4,052
N			27

Tabel 4.10. Histogram Distribusi Indeks Stres Kerja Karyawan Tetap Dimensi Ambiguitas Peran

Dari tabel di atas dapat dilihat rentang skor subyek penelitian pada dimensi ambiguitas peran berkisar antara 7,5 sampai 19 sedangkan skor ideal minimum dari dimensi ini ialah 0,5 dan skor ideal maksimumnya ialah 40,5. Rata-rata dari indeks sumber stres kerja dimensi ambiguitas peran ialah 11,23 dan standar deviasi 4,052. Nilai standar deviasi tersebut menggambarkan adanya variasi dalam indeks sumber stres kerja dimensi ambiguitas peran pada subyek penelitian, yang berarti sekitar dua pertiga bagian dari penyebaran indeks sumber stres kerja dimensi ambiguitas peran pada subyek penelitian karyawan tetap berkisar antara nilai *mean* \pm SD, yaitu antara 7,178 dan 15,282.

Selanjutnya untuk karyawan kontrak, gambaran distribusi indeks sumber stres kerja dimensi ambiguitas peran adalah sebagai berikut:

	Skor Minimum	Skor Maksimum	
Skor ideal	0,5	40,5	
Skor subyek	2,7	11,3	
Mean			13,26
Std Dev			3,691
N			25

**Tabel 4.11. Distribusi Indeks Stres Kerja
Karyawan Kontrak Dimensi Ambiguitas Peran**

Pada tabel di atas diketahui rentang indeks sumber stres kerja subyek penelitian karyawan kontrak pada dimensi ambiguitas peran berkisar antara 2,7 sampai 11,3, sedangkan skor ideal minimum dari dimensi ini ialah 0,5 dan skor ideal maksimumnya ialah 40,5. Rata-rata dari indeks sumber stres kerja dimensi ambiguitas peran pada karyawan kontrak ialah 13,26 dan standar deviasi 3,691. Nilai standar deviasi tersebut menunjukkan adanya variasi dalam indeks pada subyek penelitian karyawan kontrak dimensi ambiguitas peran, sehingga sekitar dua pertiga bagian dari penyebaran indeks sumber stres kerja dimensi ambiguitas peran pada subyek penelitian karyawan kontrak berkisar antara nilai $mean \pm SD$, yaitu antara 9,869 dan 16,651.

4.2.3. Gambaran Distribusi Skor Hubungan Interpersonal

Berikut ini adalah gambaran distribusi indeks sumber stres kerja dimensi hubungan interpersonal untuk karyawan tetap.

	Skor Minimum	Skor Maksimum	
Skor ideal	0,5	40,5	
Skor subyek	2,7	11,3	
Mean			7,23
Std Dev			2,128
N			27

**Tabel 4.12. Distribusi Indeks Stres Kerja
Karyawan Tetap Dimensi Hubungan Interpersonal**

Berdasarkan tabel di atas diketahui rentang skor subyek penelitian pada dimensi hubungan interpersonal berkisar antara 2,7 sampai 11,3, sedangkan skor ideal minimum dari dimensi ini ialah 0,5 dan skor ideal maksimumnya adalah 40,5. Rata-rata indeks sumber stres kerja dimensi hubungan interpersonal yaitu 7,23 dan standar deviasi 2,128. Nilai standar deviasi tersebut menggambarkan adanya variasi dalam indeks sumber stres kerja dimensi hubungan interpersonal pada subyek penelitian, yang berarti sekitar dua pertiga bagian dari penyebaran indeks sumber stres kerja dimensi hubungan interpersonal pada subyek penelitian karyawan tetap berkisar antara nilai $mean \pm SD$, yaitu antara 5,102 dan 9,358.

Sementara untuk karyawan kontrak, gambaran distribusi indeks sumber stres kerja dimensi hubungan interpersonal adalah sebagai berikut:

	Skor Minimum	Skor Maksimum	
Skor ideal	0,5	40,5	
Skor subyek	2,7	11,3	
Mean			9,29
Std Dev			2,197
N			25

Tabel 4.13. Distribusi Indeks Stres Kerja Karyawan Kontrak Dimensi Hubungan Interpersonal

Dari tabel di atas terlihat rentang indeks sumber stres kerja subyek penelitian karyawan kontrak pada dimensi hubungan interpersonal berkisar antara 2,7 sampai 11,3, sedangkan skor ideal minimum dari dimensi ini ialah 0,5 dan skor ideal maksimumnya ialah 40,5. Rata-rata dari indeks sumber stres kerja hubungan interpersonal pada karyawan kontrak ialah 9,29 dan standar deviasi 2,197. Nilai standar deviasi tersebut menunjukkan adanya variasi dalam indeks pada subyek penelitian karyawan kontrak dimensi hubungan interpersonal, sehingga sekitar dua pertiga bagian dari penyebaran indeks sumber stres kerja dimensi hubungan interpersonal pada subyek penelitian karyawan kontrak berada antara nilai $mean \pm SD$, yaitu antara 7,093 dan 11,487.

4.2.4. Gambaran Distribusi Skor Pengembangan Karir

Berikut ini adalah gambaran distribusi indeks sumber stres kerja dimensi pengembangan karir untuk karyawan tetap.

	Skor Minimum	Skor Maksimum	
Skor ideal	0,5	40,5	
Skor subyek	4,0	23,5	
Mean			10,23
Std Dev			5,087
N			27

Tabel 4.14. Distribusi Indeks Stres Kerja Karyawan Tetap Dimensi Pengembangan Karir

Pada tabel di atas diketahui rentang skor subyek penelitian pada dimensi pengembangan karir berkisar antara 4,0 sampai 23,5, sedangkan skor ideal minimum dari dimensi ini ialah 0,5 dan skor ideal maksimumnya adalah 40,5. Rata-rata indeks sumber stres kerja dimensi pengembangan karir yaitu 10,23 dan standar deviasi 5,087. Nilai standar deviasi tersebut menggambarkan adanya variasi dalam kinerja dimensi pengembangan karir pada subyek penelitian, yang berarti sekitar dua pertiga bagian dari penyebaran indeks sumber stres kerja dimensi pengembangan karir pada subyek penelitian karyawan tetap berkisar antara nilai $mean \pm SD$, yaitu antara 5,143 dan 15,317.

Selanjutnya untuk karyawan kontrak, gambaran distribusi indeks sumber stres kerja dimensi pengembangan karir adalah sebagai berikut:

	Skor Minimum	Skor Maksimum	
Skor ideal	0,5	40,5	
Skor subyek	5,5	24,6	
Mean			12,76
Std Dev			5,238
N			25

Tabel 4.15. Distribusi Indeks Stres Kerja Karyawan Kontrak Dimensi Pengembangan Karir

Para histogram di atas diketahui rentang indeks sumber stres kerja subyek penelitian karyawan kontrak pada dimensi pengembangan karir berkisar antara 5,5

sampai 24,6, sedangkan skor ideal minimum dari dimensi ini ialah 0,5 dan skor ideal maksimumnya ialah 40,5. Rata-rata dari indeks sumber stres kerja pengembangan karir pada karyawan kontrak ialah 12,76 dan standar deviasi 5,238. Nilai standar deviasi tersebut menunjukkan adanya variasi dalam indeks pada subyek penelitian karyawan kontrak dimensi pengembangan karir, sehingga sekitar dua pertiga bagian dari penyebaran indeks sumber stres kerja dimensi pengembangan karir pada subyek penelitian karyawan kontrak berada antara nilai *mean* \pm SD, yaitu antara 7,522 dan 17,998.

4.2.5. Gambaran Distribusi Skor Struktur Organisasi

Di bawah ini disajikan gambaran distribusi indeks sumber stres kerja dimensi struktur organisasi untuk karyawan tetap.

	Skor Minimum	Skor Maksimum
Skor ideal	0,5	40,5
Skor subyek	0,5	15,4
Mean		6,10
Std Dev		4,09
N		27

Tabel 4.16. Distribusi Indeks Stres Kerja Karyawan Tetap Dimensi Struktur Organisasi

Pada tabel di atas diketahui rentang skor subyek penelitian pada dimensi struktur organisasi berkisar antara 0,5 sampai 15,4, sedangkan skor ideal minimum dari dimensi ini ialah 0,5 dan skor ideal maksimumnya adalah 40,5. Rata-rata indeks sumber stres kerja dimensi struktur organisasi yaitu 6,10 dan standar deviasi 4,09. Nilai standar deviasi tersebut menggambarkan adanya variasi dalam indeks sumber stres kerja dimensi struktur organisasi pada subyek penelitian, yang berarti sekitar dua pertiga bagian dari penyebaran indeks sumber stres kerja dimensi struktur organisasi pada subyek penelitian karyawan tetap berkisar antara nilai *mean* \pm SD, yaitu antara 2,01 dan 10,19.

Selanjutnya untuk karyawan kontrak, gambaran distribusi indeks sumber stres kerja dimensi pengembangan karir adalah sebagai berikut:

	Skor Minimum	Skor Maksimum	
Skor ideal	0,5	40,5	
Skor subyek	4,3	19,1	
Mean			8,78
Std Dev			3,866
N			25

**Tabel 4.17. Distribusi Indeks Stres Kerja
Karyawan Kontrak Dimensi Struktur Organisasi**

Para tabel di atas diketahui rentang indeks sumber stres kerja subyek penelitian karyawan kontrak pada dimensi struktur organisasi berkisar antara 4,3 sampai 19,1, sedangkan skor ideal minimum dari dimensi ini ialah 0,5 dan skor ideal maksimumnya ialah 40,5. Rata-rata dari indeks sumber stres kerja struktur organisasi pada karyawan kontrak ialah 8,78 dan standar deviasi 3,866. Nilai standar deviasi tersebut menunjukkan adanya variasi dalam indeks pada subyek penelitian karyawan kontrak dimensi struktur organisasi, sehingga sekitar dua pertiga bagian dari penyebaran indeks sumber stres kerja dimensi struktur organisasi pada subyek penelitian karyawan kontrak berada antara nilai *mean* ± SD, yaitu antara 4,914 dan 12,646.

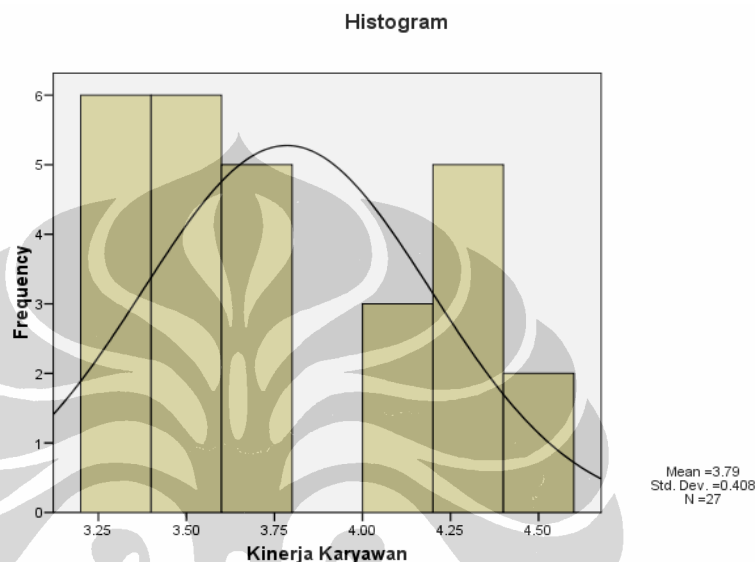
4.3. Gambaran Umum Kinerja Karyawan

Telah disebutkan pada bab III dan juga pada awal bagian bab ini, bahwa data kinerja karyawan diperoleh dari data sekunder. Penilaian terhadap kinerja pelayanan sudah dilakukan oleh pihak perusahaan melalui instrumen penilaian yang telah dimilikinya sendiri. Berdasarkan data yang diperoleh, maka berikut ini disajikan skor minimum, skor maksimum, *range* dan *skewness* untuk kinerja karyawan tetap maupun karyawan kontrak.

Tabel 4.18. Penyebaran Skor Kinerja Karyawan Tetap

	Skor Minimum	Skor Maksimum	<i>Range</i>	<i>Skewness</i>
Kinerja Karyawan	3,2	4,6	1,40	0,273

Berdasarkan tabel di atas diketahui skor kinerja minimum untuk karyawan tetap adalah 3,2 dan maksimum 4,6 dengan *range* 1,4. Nilai *skewness* yang diperoleh menunjukkan nilai positif, berarti sebagian besar subyek memiliki skor di bawah rata-rata. Adapun histogram penyebaran skor indeks sumber stres kerja adalah sebagai berikut:



Gambar 4.4. Histogram Distribusi Skor Kinerja Karyawan Tetap

Sesuai dengan nilai *skewness* yang positif, maka dari histogram di atas terlihat indeks sumber stres kerja skornya dominan di bawah rata-rata, yaitu 3,79. Merujuk pada kriteria penilaian kinerja yang digunakan oleh perusahaan, maka nilai rata-rata sebesar 3,79 berarti terkategori baik dengan grade B. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan tetap memiliki kinerja yang tergolong baik. Pada histogram di atas juga terlihat nilai standar deviasinya adalah 0,408, sehingga menunjukkan adanya variasi dalam skor kinerja karyawan karyawan tetap. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar dua pertiga bagian dari penyebaran skor kinerja pada subyek penelitian karyawan tetap berkisar antara nilai *mean* \pm SD, yaitu antara 3,382 dan 4,198.

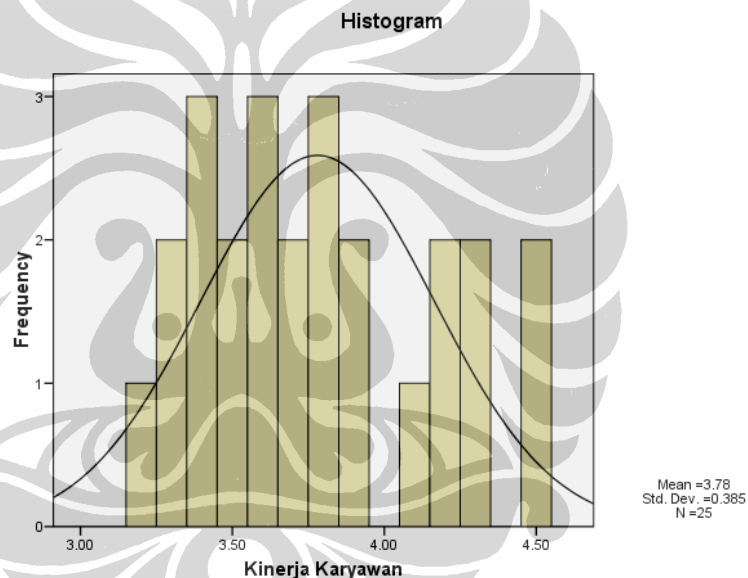
Sementara sebaran kinerja karyawan kontrak dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18. Penyebaran Skor Stres Kerja Karyawan Kontrak

	Skor Minimum	Skor Maksimum	Range	Skewness
Kinerja Karyawan	3,2	4,5	1,3	0,451

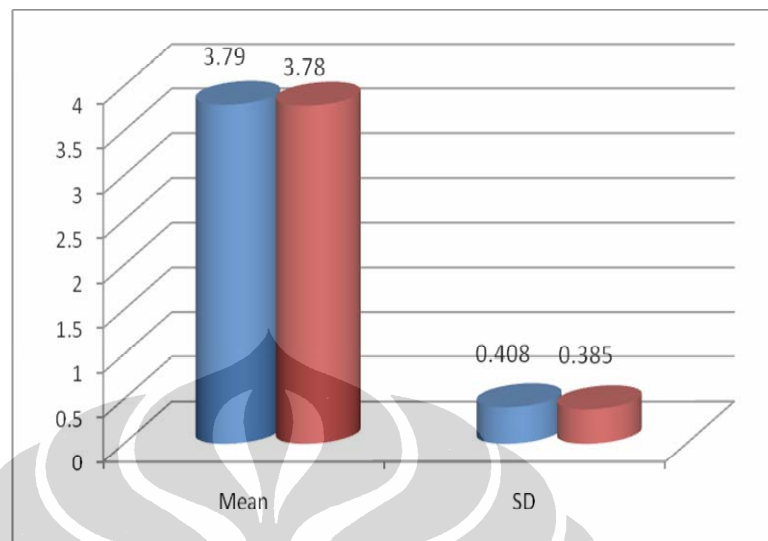
Dari distribusi skor pada tabel di atas terlihat bahwa data dari responden karyawan kontrak menunjukkan skor minimum 3,2 dan maksimum 4,5 dengan *range* 1,3. Sementara *skewness* pada skor kinerja karyawan menunjukkan nilai positif, sehingga menunjukkan bahwa sebagian besar subyek memiliki skor kinerja di bawah rata-rata.

Adapun histogram penyebaran skor kinerja karyawan kontrak adalah sebagai berikut:

**Gambar 4.5. Histogram Distribusi Skor Kinerja Karyawan Kontrak**

Dari histogram di atas terlihat skor kinerja karyawan dominan di bawah rata-ratanya, yaitu 3,78. Berdasarkan pada kriteria penilaian kinerja yang digunakan, maka nilai rata-rata sebesar 3,78 berarti terkategori baik dengan *grade* B. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan kontrak memiliki kinerja yang tergolong baik. Dari histogram di atas juga terlihat nilai standar deviasinya sebesar 0,385, yang menunjukkan adanya variasi dalam skor indeks kinerja karyawan kontrak. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar dua pertiga bagian dari penyebaran kinerja karyawan pada subyek penelitian karyawan kontrak berkisar antara nilai *mean* \pm SD, yaitu antara 3,395 dan 4,165.

Khususnya untuk indeks sumber stres kerja, jika dibuat perbandingan terlihat pada gambar berikut:



Gambar 4.6. Perbedaan Nilai Mean dan Standar Deviasi Distribusi Skor Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak

Dari gambar di atas terlihat bahwa baik skor kinerja karyawan kontrak maupun karyawan tetap tidak menunjukkan selisih yang besar. Demikian pula dengan standar deviasinya, juga tidak menunjukkan selisih yang berarti. Dari besaran nilai rata-rata tersebut, maka dapat diketahui bahwa antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap tidak menunjukkan perbedaan kinerja yang berarti.

4.3.1. Tabel Distribusi Skor Dimensi Fokus Terhadap Kemampuan Teknis

Berikut ini adalah tabel distribusi kinerja dimensi fokus terhadap kemampuan teknis untuk karyawan tetap.

	Skor Minimum	Skor Maksimum	
Skor ideal	0	5	
Skor subyek	3	4,6	
Mean			3,789
Std Dev			0,44
N			27

Tabel 4.19. Distribusi Indeks kinerja Karyawan Tetap Dimensi Fokus Terhadap Kemampuan Teknis

Dari tabel di atas dapat dilihat rentang skor subyek penelitian pada dimensi 1 berkisar antara 3 sampai 4,6 sedangkan skor ideal minimum dari dimensi ini ialah 0 dan skor ideal maksimumnya ialah 5. Rata-rata dari skor kinerja dimensi fokus terhadap kemampuan ialah 3,789 dan standar deviasi 0,44. Nilai standar deviasi tersebut menunjukkan adanya variasi dalam skor kinerja dimensi fokus terhadap kemampuan teknis pada subyek penelitian, yang berarti sekitar dua pertiga bagian dari penyebaran dimensi ini pada subyek penelitian karyawan tetap berkisar antara nilai *mean* \pm SD, yaitu antara 3,35 dan 4,23

Sementara untuk karyawan kontrak, gambaran skor kinerja dimensi fokus terhadap kemampuan teknis adalah sebagai berikut:

	Skor Minimum	Skor Maksimum	
Skor ideal	0	5	
Skor subyek	3	4,8	
Mean			3,71
Std Dev			0,43
N			25

Tabel 4.20 Distribusi Kinerja Karyawan Kontrak Dimensi Fokus Terhadap Kemampuan Teknis

Dari tabel di atas dapat dilihat rentang skor kinerja subyek penelitian pada dimensi fokus terhadap kemampuan teknis berkisar antara 3 sampai 4,8, sedangkan skor ideal minimum dari dimensi ini ialah 0 dan skor ideal maksimumnya ialah 5. Rata-rata dari kinerja dimensi fokus terhadap kemampuan teknis pada karyawan kontrak ialah 3,71 dan standar deviasi 0,43. Nilai standar deviasi tersebut menunjukkan adanya variasi dimensi ini pada subyek penelitian, yang berarti sekitar dua pertiga bagian dari penyebaran skor kinerja dimensi fokus terhadap kemampuan teknis pada subyek penelitian karyawan kontrak berkisar antara nilai *mean* \pm SD, yaitu antara 3,28 dan 4,15.

4.3.2. Tabel Distribusi Skor Dimensi Fokus Terhadap Pelanggan

Berikut ini adalah tabel distribusi kinerja dimensi fokus terhadap Pelanggan untuk karyawan tetap.

	Skor Minimum	Skor Maksimum	
Skor ideal	0	5	
Skor subyek	3	4,5	
Mean			3,704
Std Dev			0,44
N			27

Tabel 4.21. Distribusi Kinerja Karyawan Tetap Dimensi Fokus Terhadap Pelanggan

Dari tabel di atas dapat dilihat rentang skor subyek penelitian pada dimensi 2 berkisar antara 3 sampai 4,5 sedangkan skor ideal minimum dari dimensi ini ialah 0 dan skor ideal maksimumnya ialah 5. Rata-rata dari skor kinerja dimensi fokus terhadap pelanggan ialah 3,704 dan standar deviasi 0,44. Nilai standar deviasi tersebut menunjukkan adanya variasi dalam kinerja dimensi fokus terhadap pelanggan pada subyek penelitian, yang berarti sekitar dua pertiga bagian dari penyebaran kinerja dimensi fokus terhadap pelanggan pada subyek penelitian karyawan tetap berkisar antara nilai $mean \pm SD$, yaitu antara 3,26 dan 4,14

Sementara untuk karyawan kontrak, gambaran distribusi kinerja dimensi fokus terhadap pelanggan adalah sebagai berikut:

	Skor Minimum	Skor Maksimum	
Skor ideal	0	5	
Skor subyek	3	4,5	
Mean			3,71
Std Dev			0,39
N			25

Tabel 4.21. Distribusi Kinerja Karyawan Kontrak Dimensi Fokus Terhadap Pelanggan

Dari tabel di atas dapat dilihat rentang skor kinerja subyek penelitian pada dimensi fokus terhadap Pelanggan berkisar antara 3 sampai 4,5, sedangkan skor ideal minimum dari dimensi ini ialah 0 dan skor ideal maksimumnya ialah 5. Rata-

rata dari skor kinerja dimensi fokus terhadap Pelanggan pada karyawan kontrak ialah 3,71 dan standar deviasi 0,39. Nilai standar deviasi tersebut menunjukkan adanya variasi dalam kinerja dimensi ini pada subyek penelitian, yang berarti sekitar dua pertiga bagian dari penyebaran dimensi fokus terhadap pelanggan pada subyek penelitian karyawan kontrak berkisar antara nilai *mean* ± SD, yaitu antara 3,32 dan 4,10.

4.3.3. Tabel Distribusi Skor Dimensi Fokus Terhadap SDM

Berikut ini adalah tabel distribusi kinerja dimensi fokus terhadap SDM untuk karyawan tetap.

	Skor Minimum	Skor Maksimum	
Skor ideal	5	5	
Skor subyek	3,2	4,6	
Mean			3,815
Std Dev			0,40
N			27

Tabel 4.22. Distribusi Kinerja Karyawan Tetap Dimensi Fokus Terhadap SDM

Dari tabel di atas dapat dilihat rentang skor subyek penelitian pada dimensi 2 berkisar antara 3,2 sampai 4,6 sedangkan skor ideal minimum dari dimensi ini ialah 0 dan skor ideal maksimumnya ialah 5. Rata-rata dari skor kinerja dimensi fokus terhadap SDM ialah 3,815 dan standar deviasi 0,40. Nilai standar deviasi tersebut menunjukkan adanya variasi dalam kinerja dimensi fokus terhadap SDM pada subyek penelitian, yang berarti sekitar dua pertiga bagian dari penyebaran kinerja dimensi fokus terhadap SDM pada subyek penelitian karyawan tetap berkisar antara nilai *mean* ± SD, yaitu antara 3,35 dan 4,27.

Sementara untuk karyawan kontrak, gambaran distribusi kinerja dimensi fokus terhadap SDM adalah sebagai berikut:

	Skor Minimum	Skor Maksimum	
Skor ideal	10	40,5	
Skor subyek	3	4,6	
Mean			3,83
Std Dev			0,44
N			25

Tabel 4.23. Distribusi Kinerja Karyawan Kontrak Dimensi Fokus Terhadap SDM

Dari tabel di atas dapat dilihat rentang skor kinerja subyek penelitian pada dimensi fokus terhadap SDM berkisar antara 3 sampai 4,6, sedangkan skor ideal minimum dari dimensi ini ialah 0 dan skor ideal maksimumnya ialah 5. Rata-rata dari skor kinerja dimensi fokus terhadap SDM pada karyawan kontrak ialah 3,83 dan standar deviasi 0,44. Nilai standar deviasi tersebut menunjukkan adanya variasi dalam kinerja dimensi ini pada subyek penelitian, yang berarti sekitar dua pertiga bagian dari penyebaran dimensi fokus terhadap SDM pada subyek penelitian karyawan kontrak berkisar antara nilai $mean \pm SD$, yaitu antara 3,39 dan 4,27.

4.3.4. Tabel Distribusi Skor Dimensi Fokus Terhadap Proses Kerja

Berikut ini adalah tabel distribusi kinerja dimensi fokus terhadap proses kerja untuk karyawan tetap.

	Skor Minimum	Skor Maksimum	
Skor ideal	0	5	
Skor subyek	3	4,6	
Mean			3,789
Std Dev			0,49
N			27

Tabel 4.24. Distribusi Kinerja Karyawan Tetap Dimensi Fokus Terhadap Proses Kerja

Dari tabel di atas dapat dilihat rentang skor subyek penelitian pada dimensi 2 berkisar antara 3 sampai 4,6 sedangkan skor ideal minimum dari dimensi ini ialah 0 dan skor ideal maksimumnya ialah 5. Rata-rata dari skor kinerja dimensi fokus terhadap proses kerja ialah 3,89 dan standar deviasi 0,46. Nilai standar deviasi tersebut menunjukkan adanya variasi dalam kinerja dimensi ini pada subyek penelitian, yang berarti sekitar dua pertiga bagian dari penyebaran kinerja dimensi fokus terhadap proses kerja pada subyek penelitian karyawan tetap berkisar antara nilai $mean \pm SD$, yaitu antara 3,30 dan 4,28

Sementara untuk karyawan kontrak, gambaran distribusi kinerja dimensi fokus terhadap proses kerja adalah sebagai berikut:

	Skor Minimum	Skor Maksimum	
Skor ideal	10	40,5	
Skor subyek	3	4,5	
Mean			3,81
Std Dev			0,53
N			25

Tabel 4.25. Distribusi Kinerja Karyawan Kontrak Dimensi Fokus Terhadap Proses Kerja

Dari tabel di atas dapat dilihat rentang skor kinerja subyek penelitian pada dimensi fokus terhadap proses kerja berkisar antara 3 sampai 4,5 , sedangkan skor ideal minimum dari dimensi ini ialah 0 dan skor ideal maksimumnya ialah 5. Rata-rata dari skor kinerja dimensi fokus terhadap proses kerja pada karyawan kontrak ialah 3,81 dan standar deviasi 0,53. Nilai standar deviasi tersebut menunjukkan adanya variasi dalam kinerja dimensi ini pada subyek penelitian, yang berarti sekitar dua pertiga bagian dari penyebaran dimensi fokus terhadap proses kerja pada subyek penelitian karyawan kontrak berkisar antara nilai $mean \pm SD$, yaitu antara 3,28 dan 4,34.

4.3.5. Tabel Distribusi Skor Dimensi Fokus Terhadap Strategi Usaha

Berikut ini adalah tabel distribusi kinerja dimensi fokus terhadap strategi usaha untuk karyawan tetap.

	Skor Minimum	Skor Maksimum	
Skor ideal	5	5	
Skor subyek	2,9	4,7	
Mean			3,807
Std Dev			0,46
N			27

Tabel 4.26. Distribusi Kinerja Karyawan Tetap Dimensi Fokus Terhadap Strategi Usaha

Dari tabel di atas dapat dilihat rentang skor subyek penelitian pada dimensi strategi usaha berkisar antara 2,9 sampai 4,7 sedangkan skor ideal minimum dari dimensi ini ialah 0 dan skor ideal maksimumnya ialah 5. Rata-rata dari skor kinerja dimensi fokus terhadap strategi usaha ialah 3,807 dan standar deviasi 0,46. Nilai standar deviasi tersebut menunjukkan adanya variasi dalam kinerja dimensi ini pada subyek penelitian, yang berarti sekitar dua pertiga bagian dari penyebaran kinerja dimensi fokus terhadap strategi usaha pada subyek penelitian karyawan tetap berkisar antara nilai $mean \pm SD$, yaitu antara 3,35 dan 4,27

Sementara untuk karyawan kontrak, gambaran distribusi kinerja dimensi fokus terhadap strategi usaha adalah sebagai berikut:

	Skor Minimum	Skor Maksimum	
Skor ideal	0	5	
Skor subyek	3	4,5	
Mean			3,79
Std Dev			0,43
N			25

Tabel 4.27. Distribusi Kinerja Karyawan Kontrak Dimensi Fokus Terhadap Strategi Usaha

Dari tabel di atas dapat dilihat rentang skor kinerja subyek penelitian pada dimensi fokus terhadap strategi usaha berkisar antara 3 sampai 4,5 , sedangkan skor ideal minimum dari dimensi ini ialah 0 dan skor ideal maksimumnya ialah 5. Rata-rata dari skor kinerja dimensi fokus terhadap strategi usaha pada karyawan kontrak ialah 3,79 dan standar deviasi 0,43. Nilai standar deviasi tersebut menunjukkan adanya variasi dalam kinerja dimensi fokus terhadap strategi usaha pada subyek penelitian, yang berarti sekitar dua pertiga bagian dari penyebaran dimensi fokus terhadap strategi usaha pada subyek penelitian karyawan kontrak berkisar antara nilai *mean* \pm SD, yaitu antara 3,36 dan 4,22.

4.4. Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan Tetap

Di bawah disajikan rekapitulasi hasil perhitungan korelasi untuk menguji hipotesis hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan tetap. Perhitungan dilakukan dengan program SPSS versi 15.0. Perhitungan koefisien korelasi juga dilakukan untuk masing-masing dimensi stres kerja.

Tabel 4.9. Koefisien Korelasi Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan Tetap

	Koefisien Korelasi
Stres Kerja	-0,722**
Kondisi Kerja	-0,609**
Ambiguitas Kerja	-0,694**
Hubungan Interpersonal	-0,268 ^{ns}
Pengembangan Karir	-0,586**
Struktur Organisasi	-0,366 ^{ns}

Keterangan:

n = 27

** Korelasi signifikan pada LOS 0.01 (1-tailed)

^{ns} not significant

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi sebagaimana terlihat pada tabel di atas, diketahui hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan tetap diperoleh koefisien korelasi $-0,722$ dengan $p\ value < 0,05$. Dengan hasil ini maka dapat dikatakan bahwa $H_A 1$ diterima dan $H_0 1$ ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan tetap. Koefisien korelasinya bernilai negatif, yang berarti bahwa semakin rendah stres kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan tetap.

Sementara berdasarkan perhitungan koefisien korelasi untuk masing-masing dimensi diketahui bahwa hubungan antara kondisi kerja dengan kinerja karyawan tetap diperoleh koefisien korelasi $-0,609$ dengan $p\ value < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa stres terhadap kondisi pekerjaan memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Untuk dimensi ambiguitas peran didapatkan koefisien korelasi $-0,694$ dengan $p\ value < 0,05$, yang berarti bahwa ambiguitas peran memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Pada dimensi hubungan interpersonal diperoleh koefisien korelasi $-0,268$ dengan $p\ value > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa dimensi hubungan interpersonal tidak memiliki hubungan signifikan dengan kinerja karyawan. Untuk dimensi pengembangan karir diperoleh koefisien korelasi $-0,568$ dengan $p\ value < 0,05$, yang berarti bahwa dimensi pengembangan karir memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Sementara untuk dimensi struktur organisasi, didapatkan koefisien korelasi $-0,366$ dengan $p\ value > 0,05$, yang berarti bahwa dimensi struktur organisasi tidak memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.

4.5. Hubungan antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan Kontrak

Berikut ini disajikan rangkuman hasil perhitungan koefisien korelasi untuk menguji hipotesis hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan kontrak. Perhitungan koefisien korelasi juga dilakukan untuk masing-masing dimensi stres kerja. Perhitungan dilakukan dengan program SPSS versi 15.0.

Tabel 4.10. Koefisien Korelasi Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan Kontrak

	Koefisien Korelasi
Stres Kerja	-0,842**
Kondisi Kerja	-0,707**
Ambiguitas Kerja	-0,765**
Hubungan Interpersonal	-0,543**
Pengembangan Karir	-0,503*
Struktur Organisasi	-0,426*

Keterangan:

n = 25

** Korelasi signifikan pada LOS 0.01 (1-tailed)

* Korelasi signifikan pada LOS 0.05 (1-tailed)

ns not significant

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi seperti terlihat pada tabel di atas, diketahui hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan kontrak diperoleh koefisien korelasi -0,842 dengan $p\ value < 0,05$. Berdasarkan hasil ini, maka dapat dikatakan bahwa $H_A 2$ diterima dan $H_0 2$ ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan kontrak. Koefisien korelasinya bernilai negatif, yang menunjukkan bahwa semakin rendah stres kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan kontrak.

Selanjutnya, dari perhitungan koefisien korelasi untuk masing-masing dimensi diketahui bahwa hubungan antara kondisi kerja dengan kinerja karyawan kontrak didapatkan koefisien korelasi -0,707 dengan $p\ value < 0,05$. Hasil ini memperlihatkan bahwa stres terhadap kondisi pekerjaan memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Untuk dimensi ambiguitas peran diperoleh koefisien korelasi -0,765 dengan $p\ value < 0,05$, sehingga menunjukkan bahwa ambiguitas peran memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Pada dimensi hubungan interpersonal didapatkan koefisien korelasi -0,543 dengan $p\ value < 0,05$, yang berarti bahwa dimensi hubungan interpersonal memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Pada dimensi

pengembangan karir diperoleh koefisien korelasi $-0,503$ dengan $p\ value < 0,05$, yang berarti bahwa dimensi pengembangan karir memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Sementara untuk dimensi struktur organisasi, didapatkan koefisien korelasi $-0,426$ dengan $p\ value < 0,05$, yang berarti bahwa dimensi struktur organisasi memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan kinerja karyawan.

