

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.  
FREEPORT INDONESIA DEPARTEMEN. *FACILITIES MANAGEMENT*  
KUALA KENCANA TIMIKA-PAPUA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen Pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Katolik Widya Karya Malang**



**DISUSUN OLEH:  
FLORENZA AGATHA ATAWUWUR  
NIM : 201511011**

**UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA KARYA MALANG  
FAKULTAS EKONOMI JURUSAN MANAJEMEN  
2019**

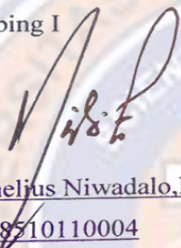
**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : FLORENZA AGATHA ATAWUWUR  
NIM : 201511011  
Universitas : Universitas Katolik Widya Karya Malang  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Judul : PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT FREEPORT INDONESIA  
DEPEPARTEMEN. *FACILITIES MANAGEMENT*  
KUALA KENCANA TIMIKA-PAPUA

Malang, 6 juli 2019

DITERIMA DAN DISETUJUI :

Pembimbing I



Drs.Cornelius Niwadalo,M.M.  
NIK : 198510110004

Pembimbing II



Dra. Anni Yudiastuti, M.P.  
NIDN : 0701056401

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dra. M.A.F. Suprapti, M.M.  
NIDN : 0706016401

Ketua Jurusan Manajemen



Dra. Anni Yudiastuti, M.P.  
NIDN : 0701056401

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi yang berjudul :

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT  
FREEPORT INDONESIA DEPEPARTEMEN. *FECILITIES*  
*MANAGEMENT* KUALA KENCANA TIMIKA-PAPUA**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Florenza Agatha Atawuwur

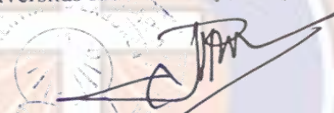
NIM : 201511011

Telah di pertahankan di depan Dewan Penguji skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Karya Malang pada tanggal : 5 Juli 2019 dan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen Strata Satu (S-1).

Disahkan oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Katolik Widya Karya Malang


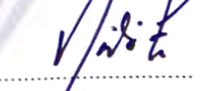

  
Dr. Dra. M.A.F. Suprapti, M.M.

NIDN : 0706016401

DEWAN PENGUJI

1. Dra. Anni Yudiastuti, M.P  
NIDN : 0701056401
2. Drs. Cornelius Niwadolo, M.M.  
NIK : 198510110004
3. Drs. Petrus Megu, M.M  
NIDN: 0728025501

TANDA TANGAN

  
.....  
  
.....  
  
.....



**PT Freeport Indonesia**



**KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Samsul Arifin  
ID : 510477  
Jabatan : WSW LL ( External Assets & Contractors)


Menerangkan bahwa mahasiswa dari “Universitas Katolik Widya Karya Malang” tersebut dibawah ini:

Nama : Florenza Agatha Atawuwur  
Nim : 201511011

Telah melaksanakan penelitian /pengumpulan data untuk menulis Skripsi dengan judul “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Freeport Indonesia Dep. Facilities Management kuala Kencana Timika-Papua”.

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Timika, 23 April 2019

  
Pak Samsul Arifin  
(External Assets & Contractors)

**PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT**

Saya yang bertandatangan di bawah ini menerangkan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Freeport Indonesia Departemen. Facilities Management Kuala Kencana Timika-Papua”** merupakan karya asli dari :

Nama : Florenza Agatha Atawuwur  
NIM : 201511011  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Universitas : Universitas Katolik Widya Karya Malang

Dan bukan karya plagiat baik sebagian maupun seluruhnya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila terdapat kekeliruan saya bersedia untuk menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Malang, 5 juli 2019



(Florenza Agatha A)

DITERIMA DAN DISETUJUI :

Pembimbing I

Drs. Cornelius Niwadolo, M.M.

NIK : 198510110004

Pembimbing II

Dra. Anni Yudiastuti, M.P.

NIDN : 0701056401

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Dra. M.A.F. Suprpti, M.M.

NIDN : 0706016401

Ketua Jurusan Manajemen

Dra. Anni Yudiastuti, M.P.

NIDN : 0701056401

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama : Florenza Agatha Atawuwur  
Nim : 201511011  
Universitas : Universitas Katolik Widya Karya Malang  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Tempat, Tanggal Lahir : Timika, 19 Januari 1998  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Katolik  
Nama Orang Tua ( Ayah ) : Ignasius Ria  
( Ibu ) : Agustina Dai  
Alamat : Timika-Papua  
Riwayat Pendidikan : Tahun 2009 tamat SD Kwamki Baru Timika  
: Tahun 2012 tamat SMP YPPK Santo Bernardus  
: Tahun 2015 tamat SMA YPPK Tiga Raja Timika  
: Tercatat sebagai mahasiswa Universitas Katolik  
Widya Karya Malang

## KATA PENGANTAR

Puji Tuhan, syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan kasihNya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FREEPORT INDONESIA DEP. FACILITIES MANAGEMENT KUALA KENCANA TIMIKA-PAPUA” yang disusun sebagai syarat akademis dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Katolik Malang.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, tentunya penulis banyak mendapatkan bimbingan, arahan dan saran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Terimakasih Tuhan Yesus Kristus dan Leluhur yang selalu menyertai dan memberikan semangat kepada penulis agar berkesempatan dan memberikan kemampuan untuk menyelesaikan studi dan juga skripsi tepat pada waktunya.
2. Terimakasih kepada PT Freeport Indonesia Departemen Facilities Management yang sudah memberikan ijin melakukan penelitian di perusahaan tersebut semoga semakin sukses.
3. Drs. Cornelius Niwadalo, MM selaku pembimbing I, terimakasih untuk ilmu dan juga kesabaran bapak dalam membimbing dan mengarahkan penulis, semoga bapak sehat selalu dan selalu diberkati Tuhan dalam setiap langkah.
4. Dra. Anni Yudiastuti, M.P selaku ketua jurusan manajemen dan pembimbing II, terimakasih untuk ilmu dan juga kesabaran ibu dalam membimbing dan mengarahkan penulis, semoga ibu berbahagia selalu dan selalu diberkati Tuhan dalam setiap langkah,
5. Papa, Mama, Karin dan Nando terimakasih untuk selalu mendoakan, memberika suport dan menemani disegala kondisi yang penulis alami meskipun hanya lewat telfon, kalian terbaik, Tuhan Berkati kita selalu.

## PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

6. Sahabat terbaik Wanita BNF, terimakasih untuk selalu ada memberikan semangat dan menemani aku dengan meramaikan handphone meskipun kita LDR tapi saling memberikan suport, tak pernah lupa dengan bullyan canda kalian, semoga kita semua bisa secepatnya sukses, laffyu.
7. Seluruh Staff Universitas Katolik Widya Karya, yang selalu melayani para mahasiswa dengan sabar, terimakasih banyak semoga Tuhan memberkati kita selalu.
8. Teman – teman Grup “Sisa 3 Manusia” yang namanya selalu berubah dan tidak terarah sesuai dengan kondisi yang ada, terimakasih ya untuk selalu meramaikan handphone Dengan Memberikan Semangat. Terimakasih juga buat Amel, Yanti, Fika, Yuni dan Vero (mami) yang selalu ada saat down. Kalian terbaik meskipun kadang ngeselin.
9. Teman – teman Grup “Wedols Generation” suatu saat nanti kita bisa berkumpul kembali dengan kesuksesan yang sudah raih satu saat nanti dan berfoto bersama sampai memori handphone tidak muat lagi, dimanapun kalian berada nantinya semoga selalu berbahagia selalu diberkati Tuhan selalu.
10. Semua pihak-pihak yang tidak saya sebutkan satu per satu yan tela banyak membantu baik secara langsung dan tidak langsung, terimakasih ya ...

Penulis menyadari masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu yang ada, oleh karena itu penulis mohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan.

Malang, 6 Juli 2019

Florenza Agatha A



**Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Freeport Indonesia  
Dep. Facilities Management Timika-Papua**

**ABSTRAKSI**

Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Peran sumber daya manusia pada perusahaan yang baik diukur dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan baik apabila pada perusahaan juga mampu mengelola penyebab stres kerja.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui signifikansi pengaruh sumber-sumber penyebab stres kerja yang terdiri dari konflik kerja (X1), beban kerja (X2), waktu kerja (X3), karakteristik tugas (X4), dukungan kelompok (X5), dan pengaruh kepemimpinan (X6) secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Freeport Indonesia Dep. Facilities Management Kuala Kencana Timika Papua dan untuk mengetahui sumber penyebab stres yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Freeport Indonesia Dep. Facilities Management Kuala Kencana Timika Papua. Jenis penelitian ini *explanatory research*. Populasi dalam penelitian ini adalah 100 karyawan, Jumlah sampel yang diteliti 50, Teknik analisis data Analisis Regresi Berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh konflik kerja (X1), beban kerja (X2), waktu kerja (X3), karakteristik tugas (X4), dukungan kelompok (X5), kepemimpinan (X6) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diketahui melalui koefisien determinasinya ( $Adj. R^2$ ) yaitu sebesar 0.806. Hal ini berarti variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok, kepemimpinan sebesar 80.6%, sedangkan sisanya sebesar 19.4% merupakan kontribusi dari faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Persamaan regresi dari hasil estimasi analisis regresi linier berganda adalah :

$$\hat{Y} = 2.468 + 0.438X_1 + 0.399X_2 + 0.100X_3 + 0.104X_4 + 0.140X_5 - 0.012X_6$$

Dari hasil pengujian hipotesis uji F dan uji t dapat di ambil kesimpulan bahwa sumber-sumber penyebab stres kerja seperti konflik kerja (X1), beban kerja (X2) berpengaruh **signifikan** secara parsial terhadap kinerja karyawan Pt Freeport Indonesia Dep. Facilities Management Kuala Kencana Timika Papua. Sedangkan sumber-sumber penyebab stres kerja lainnya seperti waktu kerja (X3), karakteristik tugas (X4), dukungan kelompok (X5), kepemimpinan (X6) **berpengaruh tidak signifikan** secara parsial terhadap kinerja karyawan Pt Freeport Indonesia Dep. Facilities Management Kuala Kencana Timika Papua.

Kata Kunci:Stres Kerja dan Kinerja

**DAFTAR ISI**

JUDUL .....	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....	iii
SURAT KETERANGAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
ABSTRAK .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	4
1. Tujuan Penelitian.....	4
2. Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Penelitian Terdahulu.....	6
1. Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu.....	7
B. Kajian Teori .....	8
1. Definisi Stress Kerja.....	8
2. Penyebab Stress.....	9
3. Gejala-gejala Stres.....	10
4. Defenisi Kinerja .....	11
5. Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Kinerja Karyawan.....	12
6. Sumber-Sumber Penyebab Stress Kerja .....	12
C. Kerangka Pikir .....	15
D. Hipotesis .....	16
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	17

B. Lokasi Penelitian.....	17
C. Ruang lingkup Penelitian.....	17
D. Populasi dan Sampel .....	17
1. Populasi.....	17
2. Sampel .....	18
E. Sumber dan Jenis Data .....	18
1. Sumber Data.....	18
a. Data Primer .....	18
b. Data Sekunder .....	18
2. Jenis Data .....	19
a. Data Kualitatif .....	19
b. Data Kuantitatif .....	19
F. Definisi Operasional Variabel.....	19
G. Metode Pengumpulan data .....	21
H. Skala Pengukuran.....	22
I. Teknik Analisis Data .....	23
1. Uji Instrumen .....	23
a. Uji Validitas .....	23
b. Uji Reliabilitas.....	23
c. Regresi Linear Berganda .....	24
J. Uji Asumsi Klasik .....	24
a. Uji Heteroskedastisitas.....	24
b. Uji Autokorelasi .....	25
c. Uji Multikolinieritas .....	26
d. Uji Normalitas .....	26
K. Uji Hipotesis .....	27
a. Uji F .....	27
b. Uji T .....	28

**BAB IV ANALISA DAN INTERPRETASI DATA**

A. Gambaran Umum Perpustakaan Umum Kota Malang .....	29
1. Sejarah PT Freeport Indonesia .....	29
2. Visi dan Misi PT Freeport Indonesia .....	33
3. Lokasi Perusahaan .....	33

4. Bidang Usaha dan Kegiatan PT Freeport Indonesia.....	34
5. Struktur Organisasi Perusahaan.....	35
B. Gambaran Umum Responden .....	37
1. Deskripsi Responden .....	37
a. Responden Menurut Jenis Kelamin .....	38
b. Responden Menurut Umur .....	39
c. Responden Menurut Pendidikan.....	40
C. Penyajian Data Tanggapan Responden .....	41
a. Deskripsi Variabel (X) .....	41
b. Deskripsi Variabel (Y) .....	51
c. Hasil Analisis Data .....	53
1. Uji Instrumen.....	53
a. Uji Validitas.....	53
b. Uji Reliabilitas .....	56
2. Uji Asumsi Klasik .....	57
a. Uji Normalitas.....	58
b. Uji Autokorelasi .....	59
c. Uji Multikolinieritas .....	60
d. Uji Heteroskedastisitas .....	61
e. Analisis Regresi Linier Berganda .....	62
f. Koefisien Determinasi.....	63
3. Hipotesis.....	64
1. Uji F .....	64
2. Uji t .....	65
4. Pengaruh Dominan.....	68
5. Pembahasan .....	68

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	73
B. Saran .....	73

**DAFTAR PUSTAKA.....** 74

**LAMPIRAN**

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 4.1 Struktur Organisasi ..... 35  
Gambar 4.2 Grafik Karakteristik Responden Jenis kelamin ..... 38  
Gambar 4.3 Grafik Karakteristik Responden Umur ..... 39  
Gambar 4.4 Grafik Karakteristik Responden pendidikan ..... 40  
Gambar 4.5 Pengujian Normalitas..... 58  
Gambar 4.5 Pengujian Heteroskedasitas ..... 62



**DAFTAR TABEL**

Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu .....	6
Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	19
Tabel 4.1 Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin.....	40
Tabel 4.2 Jumlah Responden Menurut Umur .....	41
Tabel 4.3 Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4.4 Frekuensi Variabel Bebas Konflik Kerja.....	43
Tabel 4.5 Frekuensi Variabel Bebas Beban Kerja .....	45
Tabel 4.6 Frekuensi Variabel Bebas Waktu Kerja .....	47
Tabel 4.8 Frekuensi Variabel Bebas Dukungan Kelompok .....	50
Tabel 4.9 Frekuensi Variabel Bebas Pengaruh Kepemimpinan.....	51
Tabel 4.10 Frekuensi Variabel Kinerja .....	53
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Validitas.....	54
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Reliabilitas .....	56
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Normalitas .....	58
Tabel 4.14 Hasil Pengujian Autokorelasi.....	59
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Multikolinieritas.....	61
Tabel 4.17 Pengujian Regresi Berganda .....	63
Tabel 4.18 Koefisien Determinasi .....	64
Tabel 4.19 Pengujian F .....	65

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Freeport adalah salah satu perusahaan yang menerapkan berbagai faktor produksi. Faktor Produksi itu sendiri ialah semua sumber daya yang bisa digunakan dalam kegiatan produksi, yaitu untuk menciptakan atau menambah nilai guna suatu barang maupun jasa. Secara sederhana, pengertian faktor produksi adalah semua hal yang dibutuhkan oleh produsen agar dapat melakukan kegiatan produksi dengan baik dan lancar. Saat ini, ada 5 hal yang diterapkan sebagai faktor produksi didalam PT Freeport, yaitu: Sumber daya alam/ fisik (*Physical Resources*), Sumber daya manusia/ Tenaga kerja (*Labor*), Modal (*Capital*), Kewirausahaan (*Entrepreneurship*), Sumber daya informasi (*Information Resources*) semua diterapkan dengan baik didalam perusahaan. Dalam hal ini, sumber daya alam dan tenaga kerja merupakan faktor produksi asli. Sedangkan modal, kewirausahaan, dan sumber daya informasi, merupakan faktor produksi turunan.

Tenaga Kerja merupakan salah satu aset yang sangat penting. Manusia yang merupakan tenaga kerja bagi perusahaan kadang kala sering diabaikan sebagai aset yang berharga. Tidak jarang, perusahaan hanya menganggap bahwa tenaga kerja (karyawan) sebagai beban yang harus selalu ditekan untuk mengurangi biaya dalam produksi. Namun hal ini merupakan pandangan yang kurang tepat. Karyawan merupakan satu-satunya aset yang tidak dapat digandakan dan diciplak oleh manusia lain karena pada hakekatnya tiap-tiap orang adalah mahluk unik yang diciptakan oleh Maha Pencipta dengan

karakteristik yang berbeda-beda. Oleh karena itu, tenaga kerja harus selalu dijaga dan dikembangkan sehingga memberikan output yang optimal bagi perusahaan. Perusahaan juga harus lebih memperhatikan tenaga kerjanya agar tidak mengalami stres dalam pekerjaannya.

Stres yang merupakan suatu ketidak seimbangan antara keinginan dan kemampuan untuk memenuhi sehingga menimbulkan konsekuensi bagi diri, stres juga merupakan suatu kondisi dimana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan, maka hasil dari yang diperoleh sangatlah penting dan tidak dapat dipastikan. Stres kerja merupakan masalah serius dalam pekerjaan sebagai macam bentuk kekhawatiran dan masalah selalu dihadapi para karyawan baik kesulitan-kesulitan yang timbul dari berbagai hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Dalam banyak kasus, keadaan tersebut akan memicu seseorang mengalami stress dengan pekerjaannya.

Tekanan atasan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan mungkin menimbulkan stress bagi seorang karyawan, namun merupakan tantangan bagi karyawan lain. Dengan adanya perbedaan tersebut, maka diperlukan manajemen yang baik yang mampu mengelola penggunaan sumber daya yang ada dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan unsur yang penting dan mutlak dalam strategi perusahaan, oleh karena itu segala usaha yang menginginkan adanya peningkatan kualitas output, harus berawal dari usaha perbaikan pada diri karyawan.

Usaha untuk memperbaiki potensi sumber daya manusia agar dapat mencapai produktivitas yang lebih tinggi akan mengalami kesulitan jika usaha tidak dibatasi atau diarahkan pada tujuan yang ingin dicapai. Kebanyakan stres



yang dialami para pekerja didalam masyarakat industri berasal dari organisasi, bahkan stres yang berasal dari bidang lain juga memengaruhi perilaku dan penampilan didalam organisasi.

Hasibuan (2012,204), menyatakan bahwa stress merupakan suatu kondisi ketegangan pada seseorang yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisinya. Mereka yang mengalami stres mengalami gugup, merasakan kecuatiran kronis, mudah marah, agresif, dan tidak bisa relaks, yang artinya stres bukan saja terjadi dikarenakan pekerjaan tetapi stres juga bisa muncul dari faktor-faktor lain yaitu, faktor individu yang mana faktor individu merupakan penyebab stress yang paling dominan yang berasal dari diri sendiri, keluarga, dan orang-orang terdekat, kemudian faktor lingkungan dimana situasi dan kondisi lingkungan tempat tinggal juga akan mempengaruhi tingkat stress seseorang, yang terakhir faktor organisasi dimana seseorang akan mengalami stress jika adanya tekanan dari lingkungan kerja yang begitu tinggi sehingga membuat seseorang mengalami stress.

Jika stres dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan tersebut. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (turnover).

Gaol (2014:589) mendefinisikan bahwa : “Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau

aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya.” Kinerja karyawan yang baik selalu memberikan kontribusi yang positif. Pada umumnya kinerja karyawan dapat dinilai dari peningkatan rating atau laporan keuangan dari perusahaan.

## B. Rumusan Masalah

1. Apakah sumber-sumber penyebab stres kerja yang terdiri dari konflik kerja (X1), beban kerja (X2), waktu kerja (X3), karakteristik tugas (X4), dukungan kelompok (X5), dan pengaruh kepemimpinan(X6) , berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT Freeport Indonesia Dep. *Facilities Management* Kuala Kencana Timika Papua ?
2. Sumber penyebab stres kerja manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan perusahaan PT Freeport Indonesia Dep. *Facilities Management* Kuala Kencana Timika Papua?

## C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian:
  - a. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh sumber-sumber penyebab stres kerja yang terdiri dari konflik kerja (X1), beban kerja (X2), waktu kerja (X3), karakteristik tugas (X4), dukungan kelompok (X5), dan pengaruh kepemimpinan(X6) secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Freeport Indonesia Dep. *Facilities Management* Kuala Kencana Timika Papua

- b. Untuk mengetahui sumber penyebab stres yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Freeport Indonesia Dep. *Facilities Management* Kuala Kencana Timika Papua

2. Manfaat Penelitian:

- a. Bagi Perusahaan : Hasil peneliti ini dapat berguna sebagai saran maupu kritik untuk memperbaiki kinerja karyawan diperusahaan agar dapat lebih meningkatkan kreadibilitasnya
- b. Bagi Universitas : Penelitian ini digunakan sebagai referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan judul yang sama.
- c. Bagi Peneliti : Penelitian dapat menambah wawasan bagi peneliti dibidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan.

