

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN MENGGUNAKAN METODE STRUCTURAL EQUATION
MODELLING (STUDI KASUS KASRYAWAN PT. INDOFOOD CBP SUKSES
MAKMUR TBK. DIVIS NOODLE CABANG SEMARANG)**

Satria Hadi Pratama, Susatyo Nugroho

^{1,2}*Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. H. Soedarto, SH. Semarang 50239
E-mail: satria0909@gmail.com¹; nwp.susatyo@gmail.com²*

Abstrak

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar tingkat stres kerja yang dihasilkan oleh karyawan dan seberapa besar pengaruh stres tersebut terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Semarang. Penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan bantuan program LISREL, sedangkan model penelitian mengacu pada model penelitian Khuo-Shun Sun & Hawjeng Chiou (2011). Sampel yang digunakan adalah 150 responden. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa variabel Strategi-strategi coping memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (loading = 0,93 ; t-value = 4,49). Kedua, variabel Penyebab Stres Kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (loading = -0,22 ; t-value = -2,19). Kemudian yang terakhir variabel Penyebab Stres Kerja memiliki pengaruh yang positif, namun tidak signifikan terhadap Strategi-strategi coping (loading = 0,13 ; t-value = 1,11).

Kata Kunci : *Stres Kerja, Penyebab Stres Kerja, Strategi-strategi coping, Kinerja Karyawan, Structural Equation Modelling*

Abstract

Job stress is a condition of tension experienced by employees in the face of the work that can affect emotions, and conditions of a person's thought processes. Stress that is too large can threaten a person's ability to deal with the environment. As a result, the employees themselves developing various kinds of stress symptoms that may interfere with the implementation of the work. Pursuant to these conditions, this study aims to determine the extent of work stress generated by employees and how much influence the stress on the performance of employees of PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Semarang. This study uses structural Equation Modeling (SEM) using LISREL program aid, while the model of research refers to research model Khuo-Shun Sun & Hawjeng Chiou (2011). The samples used were 150 respondents. The results showed that the variable data processing coping strategies have a positive and significant effect on the variable Employee Performance (loading = 0.93; t-value = 4.49). Second, Job Stress Causes variable has a negative and significant effect on the variable Employee Performance (loading = -0.22; t-value = -2.19). Then the last one variable causes Work Stress has a positive influence, but not significant to Coping Strategies (loading = 0.13; t-value = 1.11).

Keywords : *Job Stress, Causes of Work Stress, Coping Strategies, Employee Performance, Structural Equation Modeling*

PENDAHULUAN

Dunia saat ini telah memasuki era globalisasi dan transformasi yang sangat cepat. Hal ini ditandai dengan perkembangan teknologi dan meningkatnya persaingan di segala bidang baik dalam satu negara maupun lintas negara. Pertumbuhan bisnis pun ikut

berkembang dengan pesat dan saat laju perubahan berada pada tingkatnya yang paling cepat untuk setiap jenis bisnis, maka setiap pelaku bisnis baik dalam perusahaan kecil maupun perusahaan besar harus selalu mempelajari sistem dan teknologi baru agar

tetap dapat menghasilkan laba dan dapat membuat perusahaan kompetitif.

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Stres kerja ini tampak dari *simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (Handoko, 2001).

Tingkatan stres yang dialami oleh tiap karyawan berbeda-beda, tergantung dari cara karyawan mengelola stres yang dialami. Stres dapat memberikan dampak yang berlawanan, apabila tingkat stres yang dialami karyawan rendah atau masih dalam batas kewajaran, maka stres dapat menjadi motivasi dalam pelaksanaan kerja sehingga mengoptimalkan kinerja. Namun sebaliknya, apabila karyawan mengalami stres dengan tingkat tinggi, maka dikhawatirkan akan menjadi masalah yang cukup serius bagi perusahaan, dan berakibat pada turunnya kinerja dari karyawan tersebut, dan hal ini yang menjadi objek penelitian kali ini.

Berdasarkan data PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. (2004-2006), perkembangan produksi mie instan di Indonesia memperlihatkan suatu peningkatan yang positif, walaupun pada tahun 2006 sempat mengalami suatu penurunan produksi. Secara kuantitas, produksi mie instan dari tahun ke tahun mengalami kenaikan dengan tren yang positif. Hal ini menunjukkan suatu prospek yang cukup baik bagi industri mie instan ini pada masa yang akan datang. PT. Indofood Sukses Makmur menjadikan mutu dan kepuasan pelanggan sebagai basis bagi perencanaan yang dilakukan oleh perusahaan. Oleh karena itu keinginan dan kebutuhan konsumen harus diperhatikan oleh produsen karena kebutuhan ini akan senantiasa berubah. Perkembangan produk mie instan yang sudah dianggap sebagai makanan cepat saji dan bahkan sebagai makanan pokok, menyebabkan

tingkat persaingan pada industri mie instan ini semakin tinggi.

Berdasarkan studi pendahuluan terhadap 50 operator bagian produksi mie *instant* dengan terungkap bahwa ada beberapa karyawan yang bekerja pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Divisi *Noodle* Cabang Semarang, mengalami permasalahan di dalam kondisi kerja. Berikut tabel penyebab stres kerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Divisi *Noodle* Cabang Semarang :

Tabel 1. Faktor Stres Kerja Karyawan Bagian Produksi Mie Instant

No.	Faktor Stres Kerja	Proporsi Karyawan
1.	Instinsik Pekerjaan	20%
2.	Hubungan di Tempat Kerja	18%
3.	Pengembangan Karir	18%
4.	Struktur & Iklim Organisasi	14%
5.	Peran di Organisasi	12%
6.	Hubungan Rumah dengan tempat Kerja	12%

Sumber: Data Primer yang Diolah (2014)

Berdasarkan Tabel 1.1 hal ini ditemukan proporsi 20% karyawan yang mengalami permasalahan seperti, kondisi ruang kerja yang buruk, beban kerja yang berlebih, dan jumlah pendapatan yang diperoleh karyawan. Kedua, proporsi 18% karyawan yang memiliki permasalahan mengenai hubungan diantara atasan dengan karyawan dan atasan yang kurangnya berkoordinasi dengan karyawannya. Ketiga, proporsi 18% karyawan yang mempunyai permasalahan mengenai kurangnya kesempatan dalam pengembangan karir pekerjaan mereka. Keempat, proporsi 14% orang karyawan yang mempunyai permasalahan mengenai kurangnya kesempatan dalam pemberian 2structur pendapat di dalam rapat karyawan. Kelima, proporsi 12% karyawan yang mempunyai permasalahan mengenai adanya peran ganda yang dialami dan ketidakjelasan dalam hal pembagian kerja. Keenam, proporsi 12% karyawan yang memiliki permasalahan keluarga yang dibawa ke tempat kerja, sehingga akan mengganggu konsentrasi dalam karyawan dalam bekerja.

Permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya dikhawatirkan akan berakibat pada meningkatnya tekanan bagi karyawan yang dituntut untuk memenuhi kebutuhan konsumen dengan waktu terbatas, dan sistem kerja yang belum optimal, sehingga berakibat 2struct kerja bagi karyawan. Bentuk pengaruh 2structur pada

kinerja itu seperti kesalahan dalam pengoperasian kerja, hilangnya konsentrasi dalam bekerja, sehingga hal tersebut mengakibatkan turunnya semangat etos kerja dalam diri karyawan tersebut, tentu saja hal tersebut akan berpengaruh pada produk yang dihasilkan, dan jika 3struct kerja ini berlanjut, maka akan menimbulkan kerugian serius yang dialami oleh perusahaan.

Jika 3struct kerja tersebut dapat dikelola dengan baik maka perusahaan akan mampu mengoptimalkan kinerja karyawan. Hal itulah yang menjadi latar belakang dari penelitian ini, dengan harapan memberikan implikasi manajerial bagi pengelolaan 3struct kerja dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Divisi Noodle Cabang Semarang.

TINJAUAN PUSTAKA

Stres Kerja

Stres sebagai suatu istilah 3struct yang merangkumi tekanan, beban, konflik, keletihan, ketegangan, 3truc, perasaan gemuruh, *anxiety* (kecemasan), kemurungan dan hilang daya. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala 3struct yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja karyawan. Orang-orang yang mengalami 3struct bisa menjadi *nervous* (gugup/gelisah) dan merasakan kekhawatiran kronis. Karyawan sering mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif (*Rivai, 2004*).

Menurut Mangkunegara (2001) 3struct kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari 3structu, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut Robbins (2006) 3struct adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa

yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tapi penting. Stres tidak dengan sendirinya harus buruk. Walaupun 3struct lazimnya dibahas dalam konteks 3structur, 3struct juga mempunyai nilai positif. Stres merupakan peluang bila 3struct itu menawarkan potensi perolehan.

Coping Strategies

Menurut Lazarus & Folkman (dalam Sarafino, 2006) *coping* adalah suatu proses dimana individu mencoba untuk mengatur kesenjangan persepsi antara tuntutan situasi yang menekan dengan kemampuan mereka dalam memenuhi tuntutan tersebut. Menurut Taylor (2009) *coping* didefinisikan sebagai pikiran dan perilaku yang digunakan untuk mengatur tuntutan internal maupun eksternal dari situasi yang menekan. Menurut Baron & Byrne (1991) menyatakan bahwa *coping* adalah respon individu untuk mengatasi masalah, respon tersebut sesuai dengan apa yang dirasakan dan dipikirkan untuk mengontrol, mentolerir dan mengurangi efek 3structur dari situasi yang dihadapi. Menurut Stone & Neale (dalam Rice, 1992) *coping* meliputi segala usaha yang disadari untuk menghadapi tuntutan yang penuh dengan tekanan.

Menurut MacArthur & MacArthur (1999) mendefinisikan strategi *coping* sebagai upaya-upaya khusus, baik *behavioral* maupun psikologis, yang digunakan orang untuk menguasai, mentoleransi, mengurangi, atau meminimalkan dampak kejadian yang menimbulkan 3struct. Gowan et al. (1999) mendefinisikan strategi *coping* sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk mengelola tuntutan eksternal dan internal yang dihasilkan dari sumber 3struct.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2001), istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja atau yang sering diistilahkan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Robbins (2006) mengatakan bahwa kinerja sebagai fungsi interaksi kemampuan atau *ability* (A), motivasi (M) dan kesempatan (O), yaitu $\text{kinerja} = f(A \times M \times O)$ sehingga dapat diartikan kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor

kemampuan, motivasi dan kesempatan. Sedangkan Rivai dan Ahmad (2005), menyatakan kinerja sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran serta 4tructur yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Sedangkan menurut Mangkuprawira dan Vitayala (2007), kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai standar organisasi atau perusahaan. Hal itu sangat terkait dengan fungsi organisasi dan atau pelakunya. Bentuknya dapat bersifat *tangible* dan *intangible*, tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Kinerja dapat dilihat dari proses, hasil dan *outcome*.

Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja

Ada korelasi langsung antara 4truct dengan prestasi kerja. Stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (*dysfunctional*) atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana, hal ini berarti bahwa 4truct mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat 4truct. Bila tidak ada 4truct, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada dan akhirnya prestasi kerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya 4truct, prestasi kerja cenderung naik, karena 4truct membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Namun, bila 4truct tersebut terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun, karena 4truct mengganggu pelaksanaan pekerjaan (Handoko, 2001).

Wood, *et al.* (2001) mengatakan bahwa 4truct mempunyai dua sisi, yaitu 4truct yang bersifat membangun (*constructive 4truct*) dan 4truct yang merusak (*destructive 4truct*). Jika tidak ada 4truct sama sekali, pekerja akan merasa tidak ada tantangan sehingga kinerjanya cenderung menurun. Jika intensitas 4truct ditingkatkan sampai tingkat yang optimal (*moderate*), maka akan membantu pekerja untuk mengerahkan segala sumber daya yang ada. Stres pada tingkat yang optimal

merupakan suatu rangsangan yang sehat untuk mendorong pekerja agar memberikan tanggapan terhadap tantangan-tantangan pekerjaannya. Namun, jika intensitas 4truct melebihi batas, maka akan memberikan dampak yang kurang baik bagi pekerja. Stres yang terlalu tinggi akan mengganggu dan merusak fisik dan mental pekerja, sehingga dapat menurunkan kinerja mereka. Hal tersebut juga dapat meningkatkan tingkat absensi dan kecelakaan kerja serta dapat meningkatkan tingkat perputaran karyawan dalam perusahaan. Jadi 4truct yang terlalu rendah maupun yang terlalu tinggi dapat mengakibatkan pekerja kehilangan kendali atas dirinya karena 4truct yang terlalu rendah membuat pekerja bersikap santai dan tidak ada kemauan untuk mengembangkan kemampuan dirinya.

Selanjutnya Sun dan Chiou (2011), melakukan penelitian terhadap beberapa karyawan dalam sebuah 11 penerbangan, yang memiliki peran yang sangat penting untuk jenis transportasi udara. Tidak hanya tekanan pekerjaan mereka mempengaruhi kesehatan individu dan efisiensi organisasi, tetapi keselamatan penerbangan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi hubungan antara berbagai sumber 4truct kerja dan kinerja kerja karyawan. Dalam studi ini, penyebab berbagai 4truct kerja, strategi pencegahan dan kinerja juga diteliti, dengan menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM). Hasil analisis menunjukkan bahwa 4truct kerja memiliki 4tructur pada prestasi kerja, salah satunya yaitu "hubungan karyawan antara tempat kerja dengan rumah", tindakan 4truct tersebut berasal dari kesulitan karyawan dalam mengkordinasi atau membagi tanggung jawabnya antara keluarga dengan tuntutan karir. Selain itu, kurangnya dukungan atau bahkan tidak adanya komunikasi yang baik antara karyawan dengan keluarga akan cenderung mengakibatkan konflik. Maka, penlitian ini mengusulkan bahwa:

H1:Penyebab 4truct kerja berpengaruh 4tructur terhadap kinerja karyawan.

H2:Penyebab 4truct kerja berpengaruh positif terhadap strategi-strategi coping.

H3:Strategi-strategi coping berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

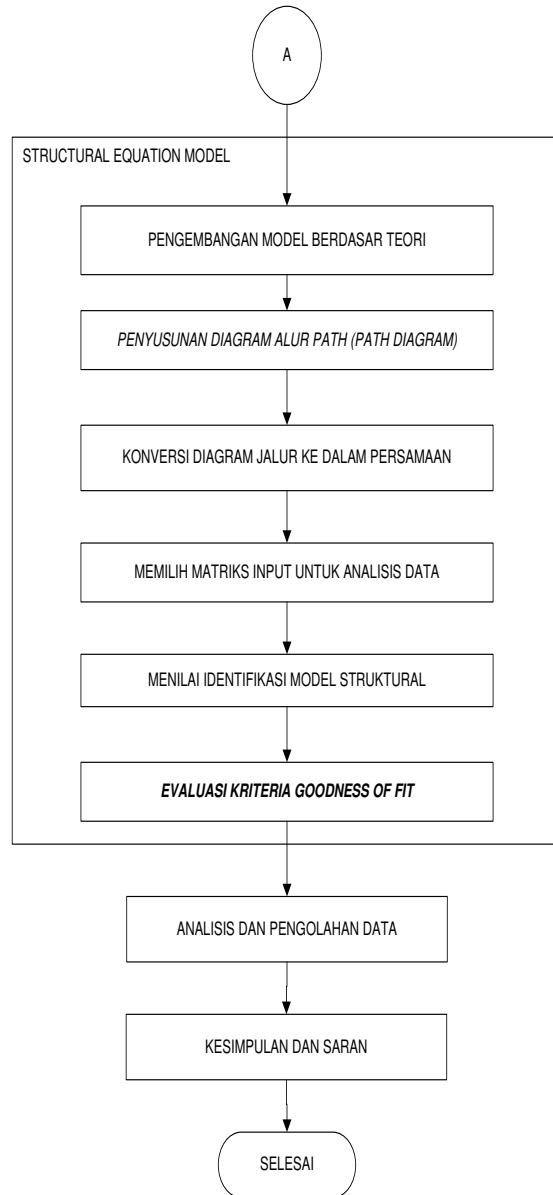
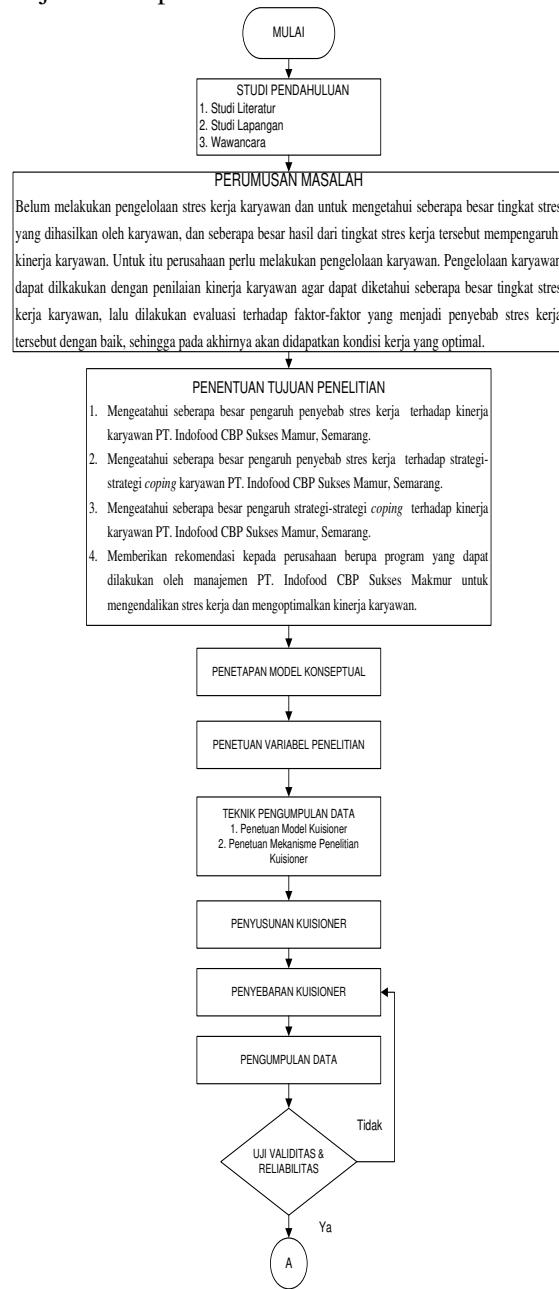
METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian merupakan suatu proses yang terdiri dari tahap yang saling terkait secara sistematik satu dengan yang lain

yang akan mendefinisikan siklus pemecahan masalah atau pengembangannya dan menentukan sistem yang akan dibangun. Dengan adanya metodologi ini, maka siklus pemecahan masalah dapat dilaksanakan secara terstruktur.

Metodologi penelitian merupakan tahap-tahap penelitian yang harus ditetapkan lebih dahulu sebelum melakukan pemecahan masalah sehingga penelitian dapat dilakukan dengan terarah, terencana, sistematis, dan memudahkan dalam menganalisis permasalahan yang ada.

Berikut adalah *flowchart* tahapan penelitian di jelaskan pada Gambar 1:



Gambar 1. Flowchart Tahapan Penelitian

Suatu penelitian pada dasarnya merupakan suatu upaya sistematis untuk menjelaskan masalah dengan cara memandang masalah tersebut sebagai hubungan antar variabel. Penetuan variabel dan strukturnya dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penyebab stres kerja dengan dimensi: instinsik pekerjaan, peran di organisasi, hubungan di tempat kerja, pengembangan karir, struktur & ilkim organisasi, dan hubungan rumah dengan pekerjaan
2. Strategi-strategi coping dengan dimensi: orientasi coping tugas, orientasi coping emosional, dan orientasi coping penghindaran.

3. Kinerja karyawan: kinerja tugas dan kinerja kontekstual

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kausal yang bertujuan menganalisa pengaruh Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengeatahui seberapa besar pengaruh penyebab stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Divisi Noodle Cabang Semarang.
2. Mengeatahui seberapa besar pengaruh penyebab stres kerja terhadap strategi-strategi coping karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Divisi Noodle Cabang Semarang.
3. Mengeatahui seberapa besar pengaruh strategi-strategi coping terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Divisi Noodle Cabang Semarang.
4. Memberikan rekomendasi kepada perusahaan berupa program yang dapat dilakukan oleh manajemen PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Divisi Noodle

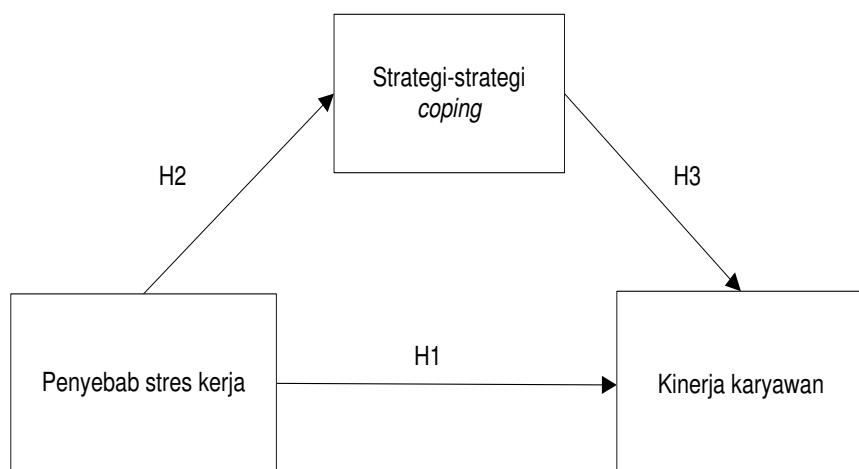
Cabang Semarang untuk mengendalikan stres kerja dan mengoptimalkan kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan dengan menyebarluaskan kuesioner kepada karyawan bagian produksi di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Divisi Noodle Cabang Semarang. Jumlah sampel adalah sebanyak 150 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*.

Mekanisme Penilaian

Mekanisme penilaian dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode penilaian skala likert. Skala likert yang digunakan adalah untuk mengukur tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan konsumen terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan. Digunakan skala likert yang terdiri dari 5 tingkat sebagai berikut:

- ✓ Nilai 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju
- ✓ Nilai 2 untuk jawaban Tidak Setuju
- ✓ Nilai 3 untuk jawaban Biasa Saja
- ✓ Nilai 4 untuk jawaban Setuju
- ✓ Nilai 5 untuk jawaban Sangat Setuju



Sumber : Khuo-Shun Sun, 2011

Gambar 2. Model Konseptual Penelitian

Metode pengolahan data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling (SEM)* yang merupakan salah satu teknik statistik multivariat yang merupakan kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi (korelasi), yang bertujuan untuk menguji hubungan-hubungan antar variabel yang ada pada sebuah

model, baik itu antar indikator dengan konstruknya ataupun hubungan antar konstruk (Santoso, 2011). Tahapan yang dilakukan dalam SEM adalah (Bollen dan Long, 1993 dalam Wijanto, 2008):

1. Spesifikasi Model
2. Identifikasi
3. Estimasi

4. Uji Kecocokan

5. Respesifikasi

Oleh karena strategi pemodelan yang digunakan berupa pemodelan konfirmatori, maka tidak dilakukan respesifikasi terhadap model (Wijanto, 2008). Sebelum melakukan uji kecocokan, model dievaluasi mengenai normalitasnya, apabila nilai $p > 0,05$, maka data dapat dikatakan mengikuti distribusi normal (Ghozali dan Fuad, 2008). Dalam melakukan uji kecocokan, terdapat beberapa tahapan, yaitu:

1. Evaluasi kecocokan keseluruhan model

Tahap ini ditujukan untuk mengevaluasi secara umum derajat kecocokan atau *goodness of fit* (GOF) antara data dengan model. Berikut adalah batas-batas nilai tingkat kecocokan untuk setiap GOF (Wijanto, 1997 dalam Wijanto, 2008).

a. RMSEA (*Root Mean Square Error*)

Jika nilai RMSEA $\leq 0,05$ maka menunjukkan *close fit*, $0,05 < \text{RMSEA} \leq 0,08$ menunjukkan *good fit*, $0,08 < \text{RMSEA} \leq 0,10$ menunjukkan *marginal fit*, $\text{RMSEA} > 0,10$ menunjukkan *poor fit*.

b. ECVI (*Expected Cross Validation Index*)

Semakin kecil semakin baik. Pada model tunggal, nilai ECVI dari model yang mendekati nilai *saturated ECVI* menunjukkan *goodfit*.

c. AIC (*Akaike Information Criterion*)

Nilai positif lebih kecil lebih baik. Pada model tunggal, nilai AIC dari model yang mendekati nilai *saturated AIC* menunjukkan *goodfit*.

d. CAIC (*Consistent Akaike Information Criterion*)

Nilai positif lebih kecil lebih baik. Pada model tunggal, nilai CAIC dari model yang mendekati nilai *saturated AIC* menunjukkan *goodfit*.

e. Prob Chi-Square

Hipotesis diterima jika *p-value* dari Chi-Square menunjukkan $\geq 0,05$.

f. NFI (*Normed Fit Index*)

Jika nilai NFI $\geq 0,90$ maka menunjukkan *good fit*, $0,80 \leq \text{NFI} < 0,90$ menunjukkan *marginal fit*.

g. CFI (*Comparative Fit Index*)

Jika nilai CFI $\geq 0,90$ maka menunjukkan *good fit*, $0,80 \leq \text{CFI} < 0,90$ menunjukkan *marginal fit*.

h. IFI (*Incremental Fit Index*)

Jika nilai NIFI $\geq 0,90$ maka menunjukkan *good fit*, $0,80 \leq \text{IFI} < 0,90$ menunjukkan *marginal fit*.

i. RFI (*Relative Fit Index*)

Jika nilai RFI $\geq 0,90$ maka menunjukkan *good fit*, $0,80 \leq \text{RFI} < 0,90$ menunjukkan *marginal fit*.

j. RMR (*Root Mean Square Residuan*)

Jika nilai *standardized RMR* menunjukkan $\leq 0,05$ maka model *good fit*.

k. GFI (*Goodneess of Fit Index*)

Jika nilai GFI $\geq 0,90$ maka menunjukkan *good fit*, $0,80 \leq \text{GFI} < 0,90$ menunjukkan *marginal fit*.

1. AGFI (*AdjustedGoodneess of Fit Index*)

Jika nilai AGFI $\geq 0,90$ maka menunjukkan *good fit*, $0,80 \leq \text{AGFI} < 0,90$ menunjukkan *marginal fit*.

2. Evaluasi terhadap model pengukuran

Evaluasi model pengukuran dilakukan terhadap setiap konstruk atau model pengukuran (hubungan antara sebuah variabel laten dengan beberapa variabel teramati/7tructura) secara terpisah melalui:

✓ Evaluasi terhadap validitas (*validity*) dari model pengukuran

Suatu variabel dikatakan memiliki validitas yang baik jika muatan faktor standarnya (*standardized loading factor*) $\geq 0,70$ (Doll et.al., 1994 dalam Wijanto, 2008).

✓ Evaluasi terhadap reliabilitas (*reliability*) dari model pengukuran

Reliabilitas tinggi menunjukkan bahwa 7tructura-indikator memiliki konsistensi tinggi dalam mengukur konstruk latennya. Untuk mengukur reliabilitas dalam SEM akan digunakan: *composite reliability measure* (ukuran reliabilitas komposit) dan *variance extracted measure* (ukuran ekstrak varian). Hair et. Al. (1998 dalam Wijanto, 2008) menyatakan bahwa sebuah konstruk memiliki reliabilitas yang baik jika nilai CR $\geq 0,70$ dan VE $\geq 0,50$.

$$CR = \frac{(\text{std. loading})^2}{(\text{std. loading})^2 + e_i}$$

Dimana *std.loading* (*Standardized Loadings*) dapat diperoleh secara langsung dari keluaran (*output*) program LISREL, dan e_i adalah *measurement error* untuk setiap

8tructura (Fornel dan Larker, 1981 dalam Wijanto, 2008).

Ukuran ekstrak varian dapat dihitung sebagai berikut (Hair et. Al., 2007 dalam Wijanto, 2008):

$$VE = \frac{(\text{std. loading})^2}{N}$$

Dimana N adalah banyaknya variabel teramati dari model pengukuran.

3. Evaluasi terhadap model 8structural

Evaluasi atau analisis terhadap model struktural mencakup pemeriksaan terhadap signifikansi hubungan kausal-kausal yang dihipotesiskan dalam suatu penelitian. Dengan menspesifikasikan tingkat signifikansi (lazimnya $\alpha = 0,05$), maka setiap koefisien yang mewakili hubungan kausal yang dihipotesiskan dapat diuji signifikansinya secara statistik (Wijanto, 2008).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa usia dibagi dalam empat kategori dengan jumlah responden yang berusia 28 – 35 Tahun memiliki persentase tertinggi yaitu 46,67% atau sebanyak 70 responden dan responden yang berusia ≥ 43 Tahun memiliki persentase terendah yaitu sebesar 10,67% atau sebanyak 16 responden. Responden berjenis kelamin pria lebih banyak dibandingkan wanita, yaitu sebanyak 85 responden atau 56,67%. Pendidikan terakhir yang telah ditempuh oleh responden internal dibagi dalam lima kategori dengan jumlah terbanyak yaitu pada jenjang < sma/sederajat dengan jumlah 149 responden atau sebesar 99,33% dan pada kategori lainnya memiliki persentase sebesar 0,67% atau sebanyak 1 responden. Lama kerja karyawan pada responden dibagi dalam lima kategori dengan jumlah terbanyak pada rentang waktu > 5 tahun yaitu sebanyak 94 responden atau sebesar 62,67% dan persentase terendah pada rentang waktu 2 – 3 Tahun dan 3 – 4 Tahun yaitu masing-masing sebesar 7,33% atau sebanyak 11 responden, lalu pada besar penghasilan yang diperoleh responden paling banyak pada kisaran 1 – 5 juta yaitu sebanyak 105 responden atau sebesar 70% dan persentase terendah pada kisaran 3 – 4 juta yaitu sebesar 6% atau sebanyak 9 responden.

Tabel 2. Karakteristik Responden

No.	Karakteristik Responden	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin		
	(1) Pria	85	56,67
	(2) Wanita	65	43,33
2.	Umur		
	(1) 20 – 27	39	26
	(2) 28 – 35	70	46,67
	(3) 36 – 42	25	16,67
	(4) > 43	16	10,67
3.	Lama Menjadi Karyawan :		
	(1) 1 – 2 Tahun	18	12
	(2) 2 – 3 Tahun	11	7,33
	(3) 3 – 4 Tahun	11	7,33
	(4) 4 – 5 Tahun	16	10,67
	(5) > 5 Tahun	94	62,67
4.	Pendidikan Terakhir :		
	(1) < SMA atau sederajat	149	99,33
	(2) Diploma		
	(3) Sarjana		
	(4) Magister		
	(5) Lainnya	1	0,67
5.	Besar Penghasilan Yang Diterima:		
	(1) 1 – 2 Juta	105	70
	(2) 2 – 3 Juta	36	24
	(3) 3 – 4 Juta	9	6
	(4) 4 – 5 Juta		
	(5) > 5 Juta		

Sumber: Data Primer yang Diolah (2014)

Spesifikasi Model Penelitian

Spesifikasi model penelitian, yang merepresentasikan permasalahan yang diteliti, adalah penting dalam SEM (Wijanto, 2008). Berikut adalah spesifikasi model penelitian:

1. Spesifikasi model pengukuran

- ✓ Variabel-variabel laten: Intrinsik Pekerjaan (ITP), Peran di Organisasi (PDO), Hubungan di Tempat Kerja (HTK), Pengembangan Karir (PKR), Struktur dan Iklim Organisasi (SIO), Hubungan Rumah dengan Pekerjaan (HRP), Penyebab Stres Kerja (PSK), Orientasi Koping Tugas (OCT), Orientasi Koping Emosional (OCE), Orientasi Koping Penghindaran (OCP), Strategi-strategi coping (SKG), Kinerja Tugas (KTS), Kinerja Kontekstual (KTL), Kinerja Karyawan (KKN)
- ✓ Hubungan antara variabel laten dengan variabel teramati: ITP1, ITP2, ITP3,

ITP4, ITP5, ITP6 merupakan variabel teramati/indikator dari Intrinsik Pekerjaan; PDO1, PDO2, PDO3 merupakan variabel teramati/indikator dari Peran di Organisasi; HTK1, HTK2, HTK3, HTK4 merupakan variabel teramati/indikator dari Hubungan Di Tempat Kerja; PKR1, PKR2 merupakan variabel teramati/indikator dari Pengembangan Karir; SIO1, SIO2 merupakan variabel teramati/indikator dari Struktur dan Iklim Organisasi; HRK1, HRK2 merupakan variabel teramati/indikator dari Hubungan Rumah dengan Pekerjaan; OCT1, OCT2 merupakan variabel teramati/indikator dari Orientasi Koping Tugas; OCE1, OCE2 merupakan variabel teramati/indikator dari Orientasi Koping Emosional; OCP1, OCP2 merupakan variabel teramati/indikator dari Orientasi Koping Penghindaran; KTS1, KTS2, KTS3 merupakan variabel teramati/indikator dari Kinerja Tugas; KTL1, KTL2, KTL3 merupakan variabel teramati/indikator dari Kinerja Kontekstual.

2. Spesifikasi model struktural
 - ✓ KKN dipengaruhi oleh PSK dan SKG.
 - ✓ SKG dipengaruhi oleh PSK.

3. Diagram jalur atau *path diagram* dari model seperti tergambar pada Gambar 2.

Identifikasi

Berdasarkan model yang telah dispesifikasikan, identifikasi dapat dilakukan dengan rincian sebagai berikut:

1. Jumlah data yang diketahui
Jumlah data yang diketahui adalah $31 \times \frac{31+1}{2} = 496..$
2. Jumlah parameter yang diestimasi
Total parameter yang diestimasi adalah 59.
3. Identifikasi

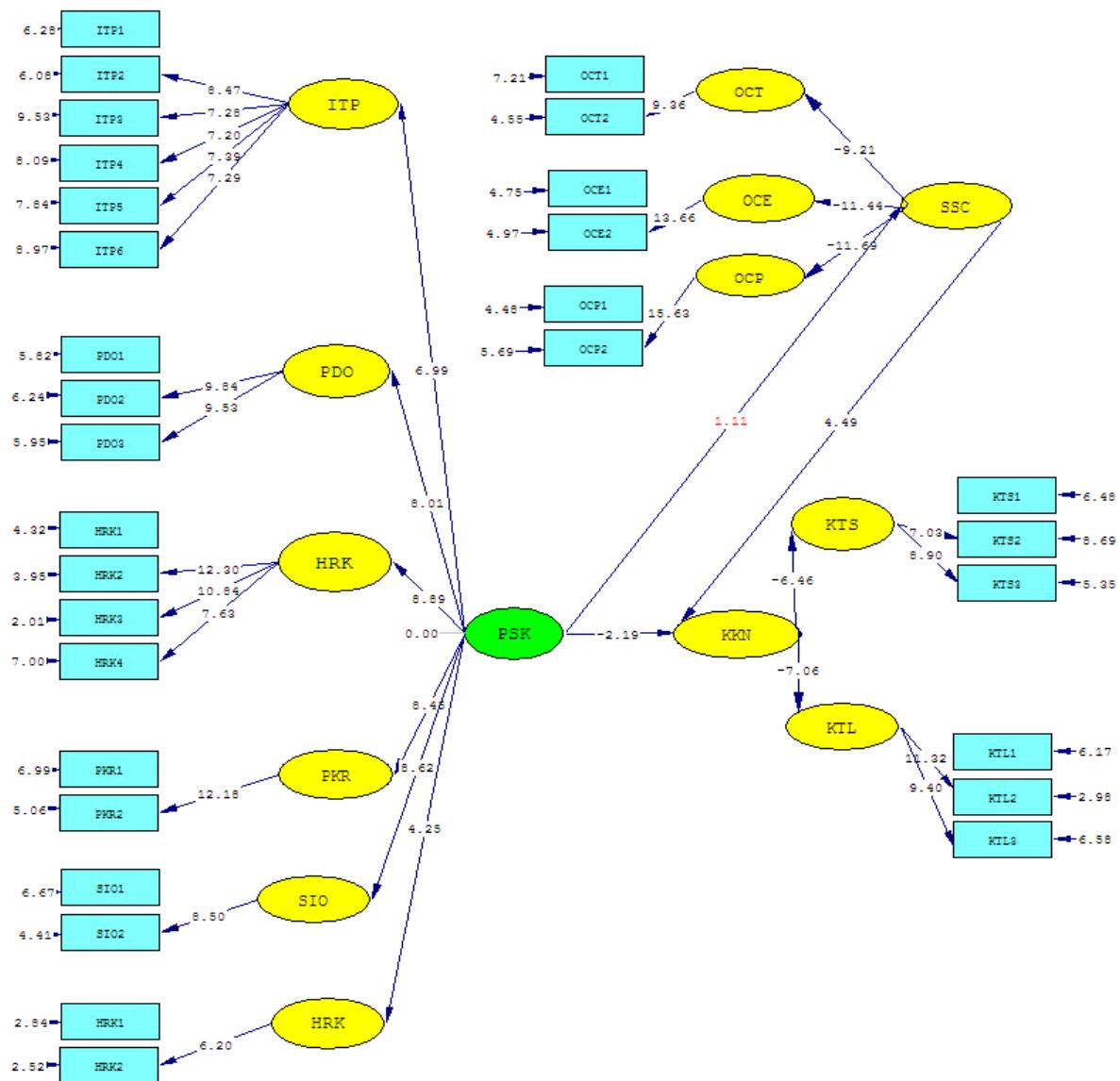
Degree of freedom (df)nya dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned} df &= \text{jumlah data yang diketahui} - \text{jumlah parameter yang diestimasi} \\ &= 496 - 82 \\ &= 414 \end{aligned}$$

Didapatkan nilai df yang bernilai positif (>0), maka model yang dispesifikasikan adalah *over identified*, yang artinya masing-masing parameter memiliki lebih dari satu estimasi nilai. Di dalam SEM, kita berusaha untuk memperoleh model yang *over identified* dan menghindari model yang *under identified* (Wijanto, 2008).

Path Diagram

Berikut adalah nilai *t-value* *path diagram* penyebab stres kerja:



Gambar 3. Path Diagram

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengolahan data, didapatkan bahwa secara *univariate* (per indikator), memiliki nilai *p-value* di atas 0,05. Sehingga menunjukkan bahwa secara univariat setiap

indikator dalam penelitian telah memenuhi persyaratan normalitas. Namun, secara *multivariate* nilai *p-value* masih berada di bawah 0,05 hal ini menunjukkan bahwa secara multivariat data tidak memenuhi asumsi

normalitas. Sehingga metode yang tepat untuk mengestimasi model adalah menggunakan *Robust Maximum Likelihood* (*Robust ML*). *Robust Maximum Likelihood* adalah metode estimasi *Maximum Likelihood* yang menggunakan *asymptotic covariance matrix*. Metode estimasi ini merupakan salah satu alternatif untuk mengatasi tidak terpenuhinya asumsi normalitas. *Robust ML* mengestimasi model berdasarkan *Maximum Likelihood* (ML) dan melakukan koreksi terhadap bias atas tidak terpenuhinya asumsi tersebut dengan menggunakan *asymptotic covariance matrix* pada input datanya (Ghozali dan Fuad, 2008).

Uji Kecocokan Model

Uji kecocokan model terdiri dari uji kecocokan keseluruhan model, uji terhadap model pengukuran, dan uji terhadap model struktural.

1. Uji Kecocokan Keseluruhan Model

Uji kecocokan keseluruhan model atau *overall model fit* berkaitan dengan analisis terhadap *goodness of fit* (GOF) statistik yang dihasilkan oleh program (Wijanto, 2008). Berdasarkan pengolahan data, didapati bahwa terdapat delapan ukuran *Goodness of Fit* (GOF) yang menunjukkan kecocokan yang baik. Sementara itu, terdapat tiga ukuran kecocokan yang menunjukkan *poor fit*. Secara umum bahwa kecocokan keseluruhan model adalah baik.

2. Uji Terhadap Model Pengukuran

Pengujian ini dilakukan terhadap setiap model pengukuran atau konstruk secara terpisah melalui evaluasi terhadap validitas dari model pengukuran dan evaluasi

terhadap reliabilitas dari model pengukuran (Wijanto, 2008).

a. Evaluasi terhadap validitas

Berdasarkan pengolahan data, didapati bahwa nilai *standardized loading factor* setiap indikator pada setiap *brand* kedai kopi memiliki nilai yang lebih besar daripada 0,70, sehingga dapat dikatakan bahwa setiap indikator dalam penelitian ini merupakan indikator yang valid. Setelah semua data telah valid, maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas.

b. Evaluasi terhadap reliabilitas

Berdasarkan pengolahan data, didapati bahwa semua variabel penelitian memenuhi nilai standar dari *Construct Reliability* (CR) $\geq 0,70$ dan nilai *Variance Extracted* (VE) $\geq 0,50$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa reliabilitas model pengukuran (konstruk) adalah baik, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya (Wijanto, 2008).

3. Uji Terhadap Model Struktural

Uji terhadap model struktural berhubungan dengan evaluasi terhadap parameter-parameter yang menunjukkan hubungan kausal atau pengaruh satu variabel laten yang lain. Dalam penelitian ini digunakan taraf signifikansi sebesar 0,05, sehingga *t-value* harus $< -1,96$ atau $> 1,96$ (Ghozali dan Fuad, 2008). Berikut adalah hasil pengujian hipotesis:

a. Hipotesis pertama (H1): Penyebab Stres Kerja memiliki pengaruh yang negative (*loading* = -0,22 ; *t-value* = -2,19).

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hubungan Variabel	Loading	t-value	Cut off
H1	PSK \rightarrow KKN	-0,22	-2,19	$\geq 1,96$
H2	PSK \rightarrow SKG	0,13	1,11	$\geq 1,96$
H3	SKG \rightarrow KKN	0,93	4,49	$\geq 1,96$

Sumber: Data Primer yang Diolah (2014)

b. Hipotesis ke dua (H2): Penyebab Stres Kerja memiliki pengaruh yang positif (*loading* = 0,13 ; *t-value* = 1,11).

c. Hipotesis ke tiga (H3): Strategi-strategi coping memiliki pengaruh yang positif (*loading* = 0,93 ; *t-value* = 4,49).

Berdasarkan pengolahan data lanjutan didapati bahwa Penyebab Stres Kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap Kinerja. Kemudian Penyebab Stres Kerja memiliki pengaruh yang positif, namun tidak signifikan terhadap Strategi-strategi coping. Lalu yang terakhir Strategi-strategi coping memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penemuan tersebut, yang dapat dilakukan pihak manajemen PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Divisi Noodle Cabang Semarang agar stres kerja yang dialami karyawan tetap berada dalam kondisi yang baik sehingga tidak mengganggu karyawan dan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan adalah:

1. Kurangnya promosi atau pengembangan karir yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya. Sebaiknya perusahaan harus meningkatkan komitmen organisasi karyawan salah satunya dengan mengembangkan karir karyawan di perusahaan. Perusahaan dapat memberikan informasi karir, kesempatan kerja, dan kesempatan naik golongan/pangkat secara jelas pada karyawan. Perusahaan dapat memberikan tempat pelatihan dan pengembangan kepada karyawan agar dapat mengembangkan sumber daya yang dimiliki untuk mengembangkan potensi dan karir mereka di perusahaan. Selain itu dengan menyelenggarakan *coaching* sambil melaksanakan pekerjaan sehari-hari atau melakukan diskusi secara spontan dengan *supervisor*. Tujuan dari pengembangan karir ini agar golongan/pangkat dan tingkat pendapatan yang diperoleh naik.
2. Peningkatan kepercayaan dan dukungan dari pimpinan maupun rekan kerja. Kepercayaan dan dukungan merupakan salah satu faktor penting dalam kesejahteraan dan kesehatan seseorang (Gibson et al., 1996). Kurangnya kepercayaan dan dukungan dapat menyebabkan komunikasi yang tidak baik antara karyawan dengan pimpinannya dan rekan kerja, hal itu dapat menyebabkan kepuasa kerja yang rendah. Peningkatan kepercayaan dan dukungan perlu dilakukan agar karyawan merasa semakin dihargai dan dibutuhkan

oleh pimpinan maupun rekan kerja. Selain itu, peningkatan hubungan yang lebih baik juga dapat dilakukan agar selalu tercipta suasana kerja yang nyaman dan kondusif.

3. Pemberian sistem *reward* untuk meningkatkan kinerjanya karyawan. Sistem *reward* yang baik harus mampu meningkatkan motivasi, mendorong kompetisi yang sehat dan meningkatkan produktifitas kerja. Sistem *reward* bisa dalam bentuk material atau non material. *Reward* material adalah penghargaan dalam bentuk fisik misalkan pemberian bonus, tunjangan dan sebagainya. Sedangkan *reward* non material merupakan suatu penghargaan yang tidak dalam bentuk barang, contohnya pengakuan, pujian dari perusahaan atau atasan, dan lain sebagainya. Tujuan dari manajemen *reward* adalah memotivasi agar kinerja karyawan meningkat.
4. Peningkatan komunikasi organisasi. Meningkatnya komunikasi organisasi yang formal dengan para karyawan akan mempengaruhi ketidakpastian karena mengurangi ambiguitas dan konflik peran. Komunikasi yang efektif akan membentuk persepsi karyawan terhadap tuntunan, ancaman atau kesempatan sebagai suatu hal yang baik. Apabila karyawan mengalami stress yang cukup tinggi, manajemen dapat membantu karyawan dengan memberikan cuti agar karyawan dapat beristirahat. Karena cuti dapat menghidupkan kembali dan menyegarkan karyawan yang mengalami kelelahan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati bahwa variabel penyebab stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai *loading* sebesar -0,22 dan nilai *t-value* sebesar -2,19. Nilai *loading* tersebut menunjukkan bahwa arah hubungan yang tidak searah, semakin tinggi tingkat penyebab stres kerja maka semakin rendah tingkat kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan bahwa faktor pengembangan karir yang paling berpengaruh dalam penyebab stres kerja.

Kemudian variabel penyebab stres kerja memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap strategi-strategi coping

dengan nilai *loading* 0,13 dan nilai *t-value* sebesar 1,11. Nilai *loading* tersebut menunjukkan bahwa arah hubungan yang searah, semakin tinggi tingkat penyebab stres kerja maka semakin tinggi tingkat strategi-strategi coping.

Lalu yang terakhir variabel strategi-strategi coping memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *loading* 0,93 dan nilai *t-value* sebesar 4,49. Nilai *loading* tersebut menunjukkan bahwa arah hubungan yang searah, semakin tinggi tingkat strategi-strategi coping maka semakin tinggi kinerja karyawan. Faktor orientasi coping tugas sangat penting ketika karyawan mengalami stres dalam bekerja, hal itu akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

Pada penelitian kali ini, karyawan tidak dibedakan antara beberapa kelompok, sehingga sulit membedakan karakteristik kelompok satu karyawan dengan karyawan lainnya, karena deskripsi mereka juga berbeda. Sebaiknya dilakukan penelitian secara terpisah dengan model yang sama agar diketahui karakteristik dari masing-masing kelompok, sehingga hal ini bisa lebih menganalisis hasil yang lebih akurat, dan model untuk penelitian selanjutnya bisa lebih mewakili penyebab stres kerja yang dialami oleh karyawan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Antoniou, G., dkk., **Occupational Stress, Job Satisfaction and Health State in Male and Female Junior Hospital Doctors in Greece**, *Journal of Managerial Psychology* Vol. 18 No. 6, Emerald, 2003.

Asep & Tanjung., **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Universitas Trisakti, Jakarta, 2003.

Behestifar, Malikeh, dkk., **Role of Occupational Stress in Organizations, Institute of Interdisciplinary Business Research** Vol. 4 No. 9, Iran, 2013.

Bollen, K.A., **Structural Equation with Latent Variables**. New York, 1989.

Dessler, G., **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta 1997.

Doby J. V & Caplan. D. R., **Organizational Stress As Threat To Reputation : Effect On Anxiety At Work and At Home**, Academy of

Management Journal Vol. 38, No, 1105-1123, 1995.

Ghozali, Imam, **Analisis Multivariat dengan Program SPSS**, Badan Penerbit Universitas Dipenogoro, Semarang, 2005.

Ghozali, Imam, **Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 16.0**, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2007.

Hair, J.F., R. Anderson., R. Tatham., & W. Blanck., **Multivariate Data Analysis**, New Jersey, 1998.

Handoko, T. Hani., **Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia**, Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, 2001.

Henny, **Hubungan Stress Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Customer Care pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Bekasi, Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor**, Bogor, 2007.

Mundia, Lawrence, **Brunei Trainee Teachers Coping Strategies for Stressful Situations, Psychological Studies and Human Development Academic Group** Vol. 2 No. 1, University of Brunei Darussalam, 2010

Murphy, R., Lawrence, **Managing Job Stress an Employee Assistance/Human Resource Management Partnership** National Institute for Occupational Safety and Health, Cincinnati, Ohio, USA Vol 24 No. 1 University Press, USA, 1995.

Poropat, Arthur, **An Examination of The Relationship Between Contextual and Technical Performance in An Academic Setting**, Griffith University.

Rini, Jacinta F., **Stres Kerja**. <http://www.psikologi.com/go.php.htm.2002>

Rivai, V., **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dan Teori ke Praktik**. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006.

Robbins, Stephen., **Perilaku Organisasi**. Edisi Bahasa Indonesia. PT. INDEKS Kelompok GRAMEDIA. Jakarta, 2006.

Setyono Agus, dkk., **Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Job Stress serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Salesman (Studi Kasus pada**

PT. Adira Finance Cabang Bangkok Semarang), Jurnal Studi Manajemen & Organisasi Vol. 4 Nomor 2, Universitas Diponergoro, Semarang, Indonesia, 2007.

Siagian, S.P., Teori Pengembangan Organisasi, Jakarta, 2004.

Sun, K.S & Chiou. H., Aviation Ground Crews : Occupational Stresses and Work

Pereformance. Journal of Bussiness Management Vol. 5 (7), No. 2865-2873, Departement of Air Transportation, Kainan University, Taiwan, Republic of China, 2011

Wood, et. al., Organizational Behaviour : A Global Prespective 2nd edition. John Wiley and Sons, Inc. Singapore, 2001.

APPENDIX

Indikator Penelitian

Laten	Kode	Pernyataan
Penyebab Stres Kerja (PSK)	ITP	Intrinsik Pekerjaan
	ITP1	Saat Bekerja kondisi tempat kerja saat ini (udara panas/suara bising/kurang pencahayaan), dapat menimbulkan potensi stres kerja.
	ITP2	Ruang bekerja yang saya tempati, akan membuat saya mengalami kesulitan untuk bergerak dengan bebas, sehingga dapat menimbulkan stres kerja.
	ITP3	Beban kerja yang saya terima dari PT. Indofood selama ini terlalu berat sehingga dapat menimbulkan tekanan dalam bekerja.
	ITP4	Pekerjaan yang saya terima beragam sehingga melampaui batas kemampuan saya dan hal itu menimbulkan stres dalam bekerja.
	ITP5	Saya merasakan pembagian jam/shift kerja saya selama ini terlalu berat sehingga sering menimbulkan stres kerja.
	ITP6	Tingkat pendapatan yang saya peroleh dari PT. Indofood tidak sepadan dengan pekerjaan yang saya kerjakan sehingga hal tersebut menimbulkan stress kerja.
	PDO	Peran di Organisasi
	PDO1	Adanya peran ganda yang saya terima saat ini, akan membuat saya tidak fokus dalam suatu pekerjaan, dan dapat menimbulkan potensi stres kerja
	PDO2	Tidak adanya kejelasan peran saya dalam bekerja dari perusahaan membuat saya tidak dapat berkonsentrasi terhadap pekerjaan.
	PDO3	Selama ini tidak adanya pembagian kerja yang jelas dari perusahaan, sehingga sering membuat saya bingung untuk memprioritaskan suatu pekerjaan.
	HTK	Hubungan di Tempat Kerja
	HTK1	Atasan saya kurang berkordinasi dengan baik, sehingga memungkinkan terjadinya kesalahan dalam bekerja, dan hal tersebut dapat menimbulkan potensi stres kerja.
	HTK2	Kurangnya dukungan dari teman-teman kerja di PT. Indofood, akan menurunkan semangat kerja saya, dan hal tersebut dapat menimbulkan potensi stres kerja.
	HTK3	Menurut saya, ketidakcocokan dengan teman kerja saya, baik dalam hal komunikasi/kerja sama, dapat membuat saya tidak fokus dalam suatu pekerjaan, dan hal tersebut dapat menimbulkan potensi stres kerja.
	HTK4	Atasan jarang memberikan kepercayaan kepada saya untuk melakukan suatu tugas yang berat, sehingga saya terkadang merasa kurang dihargai.
Penyebab Stres Kerja (PSK)	PKR	Pengembangan Karir
	PKR1	Kurangnya kesempatan dalam pengembangan karir pekerjaan saya dari PT. Indofood, akan menurunkan semangat kerja saya, dan hal tersebut dapat menimbulkan stres kerja.
	PKR2	Kurangnya kesempatan dalam pengembangan karir pekerjaan saya dari PT. Indofood, akan membuat saya berkeinginan untuk berhenti dari pekerjaan.
	SIO	Struktur dan Iklim Organisasi
	SIO1	Dalam rapat karyawan, saya jarang/tidak diberi kesempatan untuk memberikan ide atau pendapat.

	SIO2	Siklus organisasi perusahaan PT. Indofood berada dalam tahap penurunan, artinya banyak terdapat perbedaan antara yang direncanakan oleh perusahaan dengan kenyataan yang terjadi, dan hal tersebut berpotensi menimbulkan stres kerja.
	HRK	Hubungan Rumah dengan Pekerjaan
	HRK1	Ketika saya mengalami masalah dengan keluarga (orang tua/istri) maka hal tersebut akan mengganggu saya dalam bekerja, dan menyebabkan saya mengalami stres kerja
	HRK2	Saya merasakan kebutuhan hidup saya belum dapat terpenuhi dengan baik dari penghasilan yang saya dapatkan dari PT. Indofood, dan menyebabkan saya cenderung mengalami stres kerja.
Strategi-Strategi coping (SSC)	OCT	Orientasi Koping Tugas
	OCT1	Ketika saya mengalami stres kerja, saya tetap berusaha mengerjakan pekerjaan yang sampai selesai.
	OCT2	Ketika saya mengalami stres kerja, saya akan meminta bantuan rekan kerja saya untuk dapat membantu pekerjaan saya.
	OCE	Orientasi Koping Emosional
	OCE1	Saya akan mudah merasa emosi atau mudah marah saat mengalami stres kerja.
	OCE2	Saya merasa tingkat ketegangan saya akan meningkat ketika mengalami stres kerja.
	OCP	Orientasi Koping Penghindaran
	OCP1	Saya merasakan tingkat konsumsi rokok atau alkohol saya meningkat ketika saya mengalami stres kerja.
	OCP2	Akibat stres dari kondisi kerja yang saya alami, saya pernah memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaan.
Kinerja Karyawan (KKN)	KTS	Kinerja Tugas
	KTS1	Ketika saya mengalami stres kerja, saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai perintah atasan sehingga target kerja yang ditetapkan PT. Indofood tidak dapat dicapai dengan baik.
	KTS2	Ketika saya mengalami stres kerja, kemampuan dan keterampilan terhadap tugas yang saya kerjakan menjadi menurun, sehingga hasil pekerjaan saya menjadi tidak optimal.
	KTS3	Ketika saya mengalami stres kerja, saya telah menjalin komunikasi yang kurang baik dengan atasan maupun rekan kerja, baik lisan maupun tulisan.
	CTL	Kinerja Kontekstual
	CTL1	Ketika saya mengalami stres kerja, saya sering datang terlambat ke tempat kerja.
	CTL2	Ketika saya mengalami stres kerja, kerjasama yang saya lakukan tidaklah optimal dalam bekerja, baik dengan atasan maupun rekan kerja.
Kinerja Karyawan (KKN)	CTL3	Ketika saya mengalami stres kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya kerjakan menjadi menurun, sehingga saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.

Uji Reliabilitas Penyebab Stres Kerja

Variabel	Indikator	Standardized Loading \geq 0,70	Error	Reliability		Keterangan
				CR \geq 0,70	VE \geq 0,50	
Intrinsik Pekerjaaan				0,875	0,541	Reliabilitas Baik
	ITP1	0,70	0,52			Validitas Baik
	ITP2	0,81	0,34			Validitas Baik
	ITP3	0,72	0,49			Validitas Baik
	ITP4	0,72	0,48			Validitas Baik
	ITP5	0,73	0,46			Validitas Baik
	ITP6	0,73	0,47			Validitas Baik
Peran di Organisasi				0,806	0,578	Reliabilitas Baik
	PDO1	0,75	0,43			Validitas Baik
	PDO2	0,80	0,36			Validitas Baik
	PDO3	0,73	0,46			Validitas Baik
Hubungan di Tempat Kerja				0,907	0,711	Reliabilitas Baik
	HTK1	0,80	0,37			Validitas Baik
	HTK2	0,85	0,28			Validitas Baik
	HTK3	0,95	0,09			Validitas Baik
	HTK4	0,76	0,42			Validitas Baik
Pengembangan Karir				0,822	0,683	Reliabilitas Baik
	PKR1	0,80	0,36			Validitas Baik
	PKR2	0,87	0,24			Validitas Baik
Struktur & Iklim Organisasi				0,796	0,665	Reliabilitas Baik
	SIO1	0,79	0,38			Validitas Baik
	SIO2	0,84	0,30			Validitas Baik
Hubungan Rumah dengan Pekerjaan				0,833	0,714	Reliabilitas Baik
	HRK1	0,83	0,30			Validitas Baik
	HRK2	0,86	0,27			Validitas Baik
Penyebab Stres Kerja				0,909	0,770	Reliabilitas Baik
	ITJ	0,87	0,24			Validitas Baik
	RIO	0,92	0,15			Validitas Baik
	RAW	0,84	0,29			Validitas Baik
	CRD	0,93	0,13			Validitas Baik
	OSC	0,86	0,27			Validitas Baik
	HWI	0,52	0,73			Validitas Baik

Uji Reliabilitas Strategi-strategi coping

Variabel	Indikator	Standardized Loading $\geq 0,70$	Error	Reliability		Keterangan
				CR $\geq 0,70$	VE $\geq 0,50$	
Orientasi Coping Tugas				0,805	0,675	Reliabilitas Baik
	OCT1	0,77	0,40			Validitas Baik
	OCT2	0,87	0,25			Validitas Baik
Orientasi Coping Emosional				0,845	0,731	Reliabilitas Baik
	OCE1	0,86	0,26			Validitas Baik
	OCE2	0,85	0,27			Validitas Baik
Orientasi Coping Penghindaran				0,833	0,714	Reliabilitas Baik
	OPC1	0,85	0,28			Validitas Baik
	OPC2	0,84	0,30			Validitas Baik
Strategi-Strategi Coping				0,970	0,916	Reliabilitas Baik
	OCT	-0,98	0,04			Validitas Baik
	OCE	-0,94	0,11			Validitas Baik
	OPC	-0,95	0,10			Validitas Baik

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Standardized Loading $\geq 0,70$	Error	Reliability		Keterangan
				CR $\geq 0,70$	VE $\geq 0,50$	
Kinerja Tugas				0,831	0,541	Reliabilitas Baik
	KTS1	0,73	0,47			Validitas Baik
	KTS2	0,63	0,61			Validitas Baik
	KTS3	0,82	0,33			Validitas Baik
Kinerja Kontekstual				0,804	0,578	Reliabilitas Baik
	KTL1	0,76	0,43			Validitas Baik
	KTL2	0,93	0,13			Validitas Baik
	KTL3	0,71	0,50			Validitas Baik
Kinerja Karyawan				0,915	0,683	Reliabilitas Baik
	KTS	-0,99	0,03			Validitas Baik
	KTL	-0,81	0,35			Validitas Baik