

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRES KERJA KARYAWAN  
PT. BAHTERA SAMUDRA KONTRUKSI BAG. PRODUKSI

Zakiya Fikri <sup>1)</sup>, Rahayu <sup>2)</sup>, Kasnowo <sup>3)</sup>

FAKULTAS EKONOMI, UNIVERSITAS ISLAM MAJAPAHIT

Email : [JOKOFI176@GMAIL.COM](mailto:JOKOFI176@GMAIL.COM)

**Abstrak**

*The purpose of this study was to determine what factors influence the work stress of employees of PT. Bahtera Samudra Kontruksi bag. Pungging Mojokerto Production. In this study the data collected were primary data obtained from questionnaires. Furthermore, from the data the respondents were entered into the correlation matrix and analyzed using factor analysis with the help of the IBM SPSS Statistics 21 program*

*Based on the analysis found that the Barlett test of Sphericity correlation matrix found that the probability value of 0.00 shows that in the correlation matrix there is a relationship between variables in the population. To show that the sample of this study is feasible, using (KMO) Keizer Meyer Olkin is found to be 0.598, this means that the factor analysis model has sufficient sample. From the results of the analysis of known factors cumulative percentage of 70.64% means that the research is able to explain the factors that influence the work stress of employees of PT. Bahtera Samudra Kontruksi Mojokerto bag. Production, while 29.36% is influenced by other factors. Of the 29 variables, only 4 new factors were formed, namely:*

- a. Leadership authority influences group collaboration*
- b. Managerial ability to manage competition between employees and work-free intensity.*
- c. The closeness of the relationship between members of the working group and the suitability of roles with personal abilities.*
- d. Open nature manifests leadership recognition of employees.*

Keywords: Job stress, factor analysis.

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi stres kerja karyawan PT. Bahtera Samudra Kontruksi bag. Produksi Pungging Mojokerto. Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuisioner. Selanjutnya dari data responden dimasukkan ke dalam matriks korelasi dan dianalisis dengan menggunakan analisis faktor dengan bantuan program IBM SPSS Statistic 21.

Berdasarkan dari analisis ditemukan bahwa pada matrik korelasi Barlett test of Sphericity ditemukan bahwa nilai probabilitasnya sebesar 0,00 ini menunjukkan bahwa pada matrik korelasi terdapat hubungan antara variabel-variabel dalam populasi. Untuk menunjukkan sampel penelitian ini layak maka menggunakan (KMO) Keiser Meyer Olkin ditemukan angka 0,598, ini berarti model analisis faktor mempunyai kecukupan sampel. Dari hasil analisis faktor diketahui prosentase kumulatif sebesar 70,64 % berarti penelitian mampu menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan PT. Bahtera Samudra Kontruksi Mojokerto bag. Produksi, sedangkan 29,36 % dipengaruhi faktor lain. Dari 29 variabel hanya terbentuk 4 faktor baru yaitu :

- a. Kewibawaan pimpinan berpengaruh terhadap kerjasama kelompok
- b. Kemampuan manajerial pimpinan mengatur persaingan antar karyawan dan Intensitas bebas kerja.
- c. Keeratan hubungan antar anggota kelompok kerja dan Kesesuaian peran dengan kemampuan pribadi.
- d. Sifat terbuka wujud pengakuan pimpinan terhadap karyawan.

**Kata Kunci** : Stres kerja, Analisis faktor.

## A. PENDAHULUAN

Pengaturan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bagi setiap perusahaan. Oleh karena itu agar tidak terjadi penumpukan beban kerja setiap perusahaan perlu menetapkan pembagian tugas bagi setiap karyawannya. Karena beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menyebabkan karyawan mengalami frustrasi dan stres. Apabila karyawan mengalami frustrasi dan stres, maka karyawan tersebut tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Sehingga akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya atau dapat dikatakan produktivitas kerja dapat menurun.

Untuk menghindari hal tersebut maka ada banyak faktor yang perlu diperhatikan perusahaan diantaranya adalah faktor peran, konflik, beban, tanggungjawab, karir, kelompok kerja dan kepemimpinan.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian dengan judul "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan di PT. Bahtera Samudra Kontruksi (BSK) Bag. Produksi" layak diteliti.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka masalah yang dapat diangkat dalam penulisan ini adalah " Faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi stres kerja pada karyawan PT. Bahtera Samudra Kontruksi (BSK) Bag. Produksi.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah "untuk mengetahui seberapa besar faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan"

## B. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Hasibuan (2012:204), gejala bagi orang-orang yang mengalami stres adalah menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Pengertian lainnya dari stres kerja menurut Mangkunegara (2011:157) yaitu: "perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan", dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stress kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stress pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi. Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

### Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Adapun pendapat lain dari Hasibuan (Hasibuan, 2012:204). menyebutkan faktor-faktor yang menjadi penyebab stres kerja adalah :

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau dengan kelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain- lain.

Menurut Charles D, Spielberg dalam Hulaifah (2012:12). secara umum stres kerja dikelompokkan menjadi stres individu dan organisasi, sebagai berikut :

1. Stres Individu

Meliputi: konflik peran, beban karir, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan.

## 2. Stres Organisasi

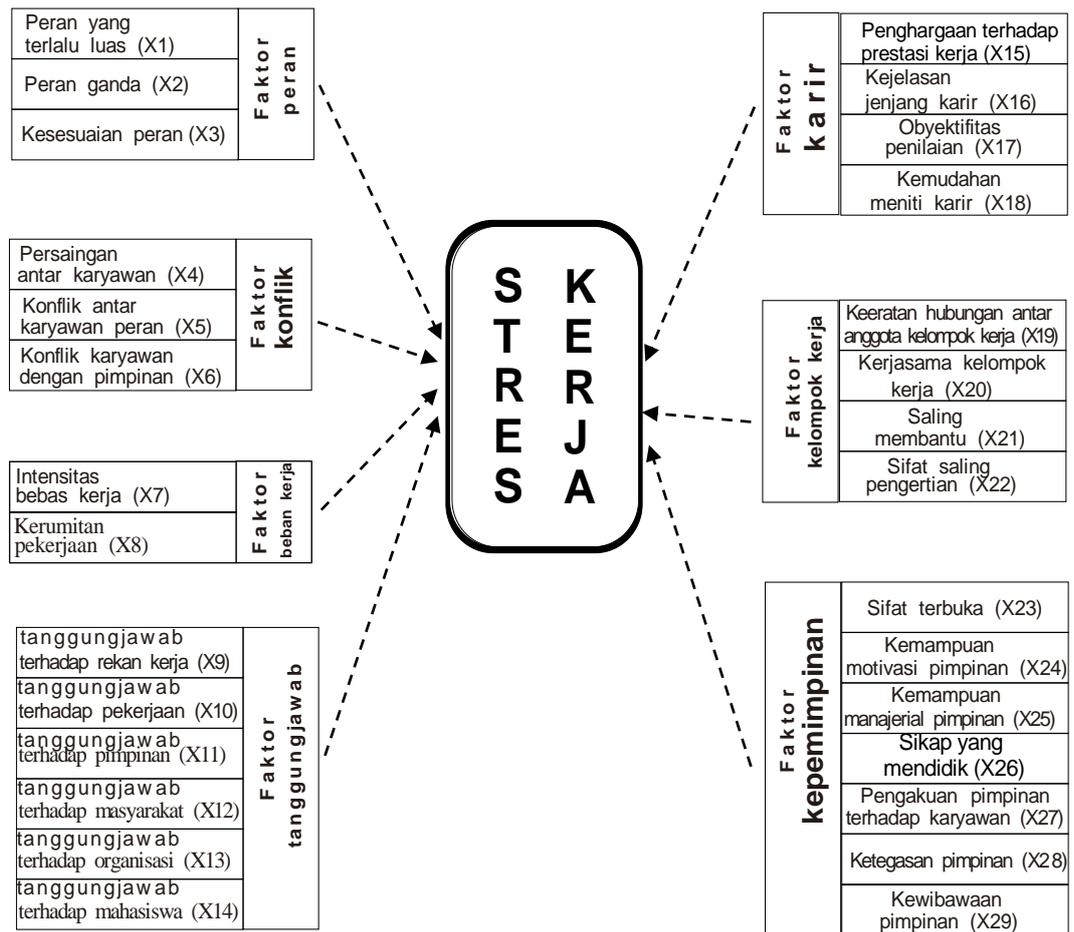
Meliputi: Struktur organisasi, kepemimpinan

### Faktor-Faktor yang Dijadikan Penelitian

Karena Indikator yang digunakan berasal dari landasan teori yang sudah ada dan temuan yang ada di obyek penelitian, maka analisis faktor ini merupakan analisis faktor konfirmatori, yaitu analisis yang bertujuan untuk menguji teori secara empiris atau melakukan konfirmasi mengenai struktur yang ada (Gudono, 2011 : 207).

1. Faktor peran
  - a. Peran yang terlalu luas (X1)
  - b. Peran ganda (X2)
  - c. Kesesuaian peran dengan kemampuan pribadi (X3)
2. Faktor konflik
  - a. Persaingan antar karyawan (X4)
  - b. Konflik antar karyawan peran (X5)
  - c. Konflik karyawan dengan pimpinan (X6)
3. Faktor beban kerja
  - a. Intensitas bebas kerja (X7)
  - b. Kerumitan pekerjaan (X8)
4. Faktor tanggungjawab
  - a. Tanggungjawab terhadap rekan kerja (X9)
  - b. Tanggungjawab terhadap pekerjaan (X10)
  - c. Tanggungjawab terhadap pimpinan (X11)
  - d. Tanggungjawab terhadap masyarakat (X12)
  - e. Tanggungjawab terhadap organisasi (X13)
  - f. Tanggungjawab terhadap mahasiswa (X14)
5. Faktor karir
  - a. Penghargaan terhadap prestasi kerja (X15)
  - b. Kejelasan jenjang karir (X16)
  - c. Obyektifitas penilaian (X17)
  - d. Kemudahan meniti karir (X18)
6. Faktor kelompok kerja
  - a. Keeratan hubungan antar anggota kelompok kerja (X19)
  - b. Kerjasama kelompok kerja (X20)
  - c. Saling membantu (X21)
  - d. Sifat saling pengertian (X22)
7. Faktor kepemimpinan
  - a. Sifat terbuka (X23)
  - b. Kemampuan motivasi pimpinan (X24)
  - c. Kemampuan manajerial pimpinan (X25)
  - d. Sikap yang mendidik (X26)
  - e. Pengakuan pimpinan terhadap karyawan (X27)
  - f. Ketegasan pimpinan (X28)
  - g. Kewibawaan pimpinan (X29)

## Kerangka Pikir Penelitian



### Hipotesis

Diduga faktor peran, konflik, beban kerja, tanggungjawab, karir, kelompok kerja dan kepemimpinan merupakan faktor yang mempengaruhi stres kinerja karyawan PT. Bahtera Samudra Kontruksi (BSK)

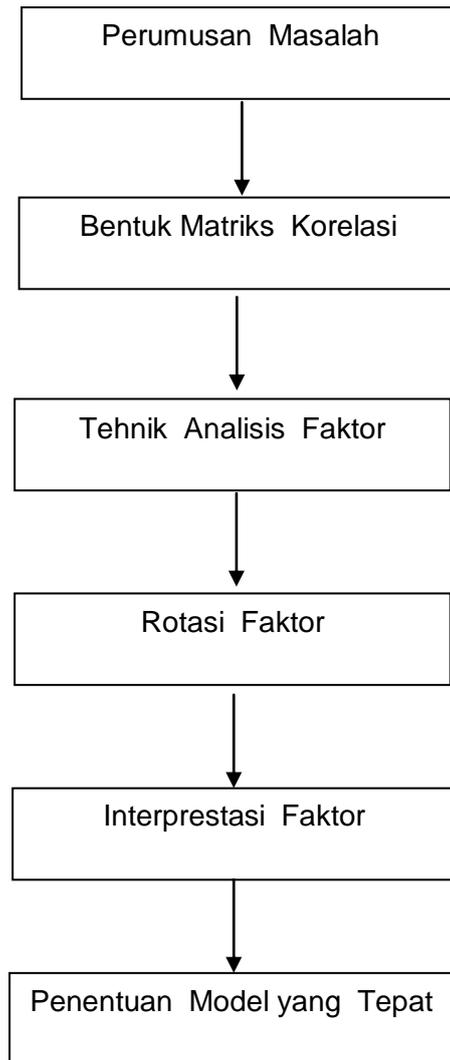
### C. METODOLOGI PENELITIAN

Desain atau rancangan penelitian ini bersifat exploratory research atau penelitian penjajakan karena penelitian ini bermaksud mereduksi atau menemukan beberapa variabel menjadi beberapa faktor. Artinya, penelitian ini dirancang untuk menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan di PT. Bahtera Samudra Kontruksi (BSK) Bag. Produksi. Oleh karena itu jenis penelitian ini dapat dikriteriakan sebagai penelitian exploratory.

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan bagian produksi PT. Bahtera Samudra Kontruksi (BSK) Pungging Mojokerto. Peneliti memakai Sampling Jenuh sebagai teknik penentuan sampel karena sampel berjumlah 78 orang.

## Metode Analisis Data

Langkah - langkah analisis faktor jika digambarkan dengan flow chart adalah sebagai berikut :



## Hasil Analisis

### a. Penyusunan Matriks Korelasi

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,598
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	157,729
	Df	21
	Sig.	,000

#### 1) Bartlett Test of Sphericity (BTS)

hasil perhitungan dengan SPSS dihasilkan nilai **Barlett Test of Spehricity** sebesar 157,729 dengan signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian **Bartlett Test of Spehricity** memenuhi persyaratan karena signifikansi di bawah 0,05 (5%)

2) **Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling sebesar 0,598. Dengan demikian persyaratan KMO memenuhi persyaratan karena memiliki nilai di atas 0,5, dan pada sampel penelitian ini model analisis faktor mempunyai kelayakan sampel.

**b. Penentuan Jumlah Faktor**

Komponen	Eigenvalues	% of Variance	Cumulative %
1	2,344	26,046	26,046
2	1,741	19,343	45,388
3	1,194	13,265	58,653
4	1,079	11,986	70,639
5	,681	7,564	78,203
6	,653	7,257	85,461
7	,608	6,755	92,216
8	,553	6,147	98,363
9	,147	1,637	100,000

Berdasarkan tabel di atas, bahwasanya pada kolom “Komponen” yang menunjukkan bahwa ada 9 komponen yang dapat mewakili variabel. Dilihat dari kolom “Eigenvalues” yang dengan SPSS ditentukan nilainya 1 (satu). Varians bisa diterangkan oleh faktor 1 adalah  $2,344/9 \times 100\% = 26,046$ . Oleh faktor 2 sebesar  $1,741/9 \times 100\% = 19,343$ . Oleh faktor 3 sebesar  $1,194/9 \times 100\% = 13,265$ . Sementara oleh faktor 4 sebesar  $1,079/9 \times 100\% = 11,986$ . Sehingga total keempat faktor akan mampu menjelaskan variabel sebesar  $26,046\% + 19,343\% + 13,265\% + 11,986\% = 70,639\%$ . Dengan demikian, karena nilai Eigenvalues yang ditetapkan 1, maka nilai Total yang akan diambil adalah yang  $> 1$  yaitu komponen 1, 2, 3 dan 4.

**c. Factor Loading**

Variabel	Komponen			
	1	2	3	4
X29	0,944			
X20	0,942			
X25		-0,753		
X4		0,725		
X7		0,644		
X19			0,763	
X3			-0,634	
X27				0,761
X23				0,693

Penentuan variabel masuk faktor mana ditentukan dengan melihat nilai korelasi terbesar. Pada tabel di atas telah diurutkan dari nilai yang terbesar ke yang terkecil per faktor. X29 korelasi terbesar dengan faktor 1 yaitu 0,944, begitu pula X20 : 0,942. Yang paling berkorelasi dengan faktor 2 adalah X25: -0,753, X4: 0,725. dan X7 sebesar 0,644 lebih berkorelasi dengan faktor 2, X19: 0,763 dan X3 : -0,634 masuk ke faktor 3. Sedangkan X27 : 0,761 dan X23 : 0,693 masuk ke faktor 4.

Maka dapat disimpulkan anggota masing-masing faktor:

Faktor 1: X29 (Kewibawaan pimpinan)

X20 (Kerjasama kelompok kerja )

Faktor 2 : X25 (Kemampuan manajerial pimpinan )

- X4 (Persaingan antar karyawan )
- X7 (Intensitas bebas kerja)
- Faktor 3 : X19 (Keeratan hubungan antar anggota kelompok kerja)
- X3 (Kesesuaian peran dengan kemampuan pribadi)
- Faktor 4 : X27 (Pengakuan pimpinan terhadap karyawan)
- X23 ( Sifat terbuka )

#### d. Interpretasi Faktor

- a. Faktor 1 : Kewibawaan pimpinan berpengaruh terhadap kerjasama kelompok kerja. Mempunyai hubungan yang signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Bahtera Samudra Kontruksi, mempunyai nilai eigenvalue sebesar 2,334 dengan cumulative variabel 26,046 %. Hal ini dikarenakan pimpinan selain mahir dalam menjalankan tugas dalam mengatur dan menata operasional perusahaan, dituntut juga mempunyai kewibawaan, kharisma atau keunggulan sehingga disegani karyawannya, sehingga bawahan baik secara individu maupun kelompok, melakukan sesuatu karena bawahan merasa kagum terhadap pimpinan atau membutuhkan untuk menerima restu pimpinan dan mau berperilaku pula seperti pimpinan.  
Faktor ini memiliki indikator sebagai berikut :
  - 1) Kewibawaan pimpinan (X29), mempunyai nilai loading sebesar 0,944 yang berarti menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja , karena karyawan PT. Bahtera Samudra Kontruksi sebagai bawahan mengerjakan sesuatu karena bawahan percaya bahwa pimpinan memiliki pengetahuan khusus dan keahlian serta mengetahui apa yang diperlukan. Hal ini dapat mempengaruhi stres kerja karyawan ke arah nilai positif yakni sebuah peluang ketika menawarkan potensi hasil.
  - 2) kerjasama kelompok kerja (X20). dengan nilai loading sebesar 0,942 yang berarti menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja , karena kunci dalam menyelesaikan tugas kerja di perusahaan ini adalah kerjasama kelompok kerja, tanpa adanya kerjasama kelompok pekerjaan tidak akan terselesaikan, untuk itu demi kepentingan bersama setiap anggota kelompok harus berusaha menyesuaikan diri dan berbaur bekerjasama dengan anggota kelompok yang lain.
- b. Faktor 2 : Kemampuan manajerial pimpinan mengatur persaingan antar karyawan dan Intensitas bebas kerja  
Mempunyai hubungan yang signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Bahtera Samudra Kontruksi, mempunyai nilai eigenvalue sebesar 1,741 dengan cumulative variabel 19,343%. Dalam hal ini pimpinan sebagai ujung tombak perusahaan mempengaruhi stres kerja karyawan, karena dengan kemampuan manajerial pimpinan dalam merencanakan, mengarahkan mengendalikan dan mengorganisasikan karyawannya dalam persaingan kearah yang positif, sehingga produktifitas karyawan menjadi meningkat dan juga menekan banyaknya waktu luang pada jam kerja.  
Faktor ini memiliki indikator sebagai berikut :
  - 1) Kemampuan manajerial pimpinan (X25) mempunyai nilai loading sebesar -0,753 yang berarti menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja , dapat dilihat dari kemampuan mengarahkan, mengendalikan dan mengorganisasikan karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan.
  - 2) Persaingan antar karyawan (X4) dengan nilai loading sebesar 0,725 yang berarti menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja , Setiap karyawan PT. Bahtera Samudra Kontruksi mayoritas sadar bahwa keberadaan mereka di perusahaan adalah untuk berkontribusi menjadikan perusahaan paling kompetitif di semua aspek kerja dan pelayanan. Berkompetisi bersaing antar karyawan bukan berarti menonjolkan kehebatan masing-masing diri, dan melupakan prioritas untuk saling bekerja sama dalam budaya kolaborasi yang saling melengkapi.
  - 3) Intensitas bebas kerja (X7) mempunyai nilai loading sebesar 0,644 yang berarti menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja, dalam hal ini ketika kurangnya proyek yang diterima perusahaan menimbulkan banyaknya waktu

luang pada jam kerja, sehingga menyebabkan para karyawan merasa bosan didalam pabrik serta ada kekhawatiran pengurangan karyawan.

- c. Faktor 3 : Keeratan hubungan antar anggota kelompok kerja dan Kesesuaian peran dengan kemampuan pribadi.

Mempunyai nilai eigenvalue sebesar 1,194 dengan comulative variabel 13,265%. Menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Bahtera Samudra Kontruksi, karena keeratan hubungan antar anggota kelompok kerja akan membentuk pola interaksi kerjasama yang berkembang dalam kelompok kerja, mereka ini secara sadar atau tidak dapat memajukan anggota lainnya, supaya alokasi kerja yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Tanpa adanya hubungan yang erat antar anggota, interaksi antar anggota susah dilakukan dan berdampak stres kerja karyawan dalam hal ketidaksesuaian peran dengan kemampuan pribadi karyawan.

Faktor ini memiliki indikator sebagai berikut :

- 1) Keeratan hubungan antar anggota kelompok kerja (X19) mempunyai nilai loading sebesar 0,763 yang berarti menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja, keeratan hubungan antar karyawan PT. Bahtera Samudra Kontruksi dikatan cukup baik, dapat dilihat dari interaksi karyawan yang harmonis didalam maupun diluar perusahaan.
- 2) Kesesuaian peran dengan kemampuan pribadi (X3) dengan nilai loading sebesar -0,634 yang berarti menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja, karena mayoritas karyawan PT. Bahtera Samudra Kontruksi bagian produksi semuanya adalah laki-laki sesuai dengan kemampuan yang dimiliki yakni pekerjaan yang mengandalkan kekuatan fisik dalam pengerjaannya.

- d. Faktor 4 : Sifat terbuka wujud pengakuan pimpinan terhadap karyawan

Mempunyai nilai eigenvalue sebesar 1,079 dengan comulative variabel 11,986%. Menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Bahtera Samudra Kontruksi. Dalam hal ini sifat keterbukaan yang ada dalam diri pimpinan kepada karyawannya berpengaruh terhadap stres kerja karyawan, dengan menghargai dan mengakui bawahan adalah sesuatu yang penting demi berjalannya dan terwujudnya tujuan utama perusahaan ataupun organisasi. Dengan menghargai dan mengakui bawahan, bawahan akan merasakan bahwa posisinya dalam sebuah perusahaan bukan hanya sekedar karyawan. Dengan demikian, karyawan akan terdorong untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan dan meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan.

Faktor ini memiliki indikator sebagai berikut :

- 1) Sifat terbuka pimpinan (X23) mempunyai nilai loading sebesar 0,761 yang berarti menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja, karena karyawan PT. Bahtera Samudra Kontruksi dalam menyampaikan saran, pendapat, keluhan maupun keberatan kepada pimpinan cukup terbuka sehingga mempermudah jalannya komunikasi antar karyawan dengan pimpinan.
- 2) pengakuan pimpinan terhadap karyawan (X27) dengan nilai loading sebesar 0,693 yang berarti menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja, Hal ini terbukti bahwasanya pimpinan memberikan suatu penghargaan atau reward kepada karyawan yang berprestasi, hal ini penting karena dapat meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap loyal kepada perusahaan.

#### e. Penentuan Model yang Tepat

Berdasarkan hasil analisis faktor maka ditemukan nilai nonredundand residual dengan nilai absolut diatas 0,05 sebesar 125 item atau 35,0 %. Itu menandakan hanya sedikit data yang berubah ketika dilakukan rotasi. Hal ini berarti bahwa model analisis faktor yang diperoleh merupakan fit model atau memiliki tingkat kesesuaian yang baik.

## SIMPULAN

Pada hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pada hasil matriks korelasi pada Barlett test of Sphericity ditemukan bahwa nilai probabilitasnya sebesar 0,00 ini menunjukkan bahwa pada matrik korelasi terdapat hubungan antara variabel-variabel dalam populasi.
2. Untuk mendukung matrik korelasi maka digunakan juga Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling sebesar 0,598. Dengan demikian persyaratan KMO memenuhi persyaratan karena memiliki nilai di atas 0,5, dan pada sampel penelitian ini model analisis faktor mempunyai kelayakan sampel ( sampel adequacy ) sehingga sampel dalam penelitian ini dinyatakan layak.
3. Hasil penelitian analisis faktor atas variabel-variabel yang mempengaruhi stres kerja karyawan PT. Bahtera Samudra Kontruksi bag. Produksi menunjukkan prosentase kumulatif sebesar 0,70639. Hal ini berarti penelitian mampu menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan PT. Bahtera Samudra Kontruksi Mojokerto bag. Produksi sebesar 70,64 %, sedangkan 29,36 % dipengaruhi faktor lain.
4. Untuk mengetahui faktor inti dari 29 faktor, maka nilai Total yang akan diambil adalah yang  $> 1$ , maka berdasarkan nilai Eigenvalues diperoleh sebanyak 4 faktor inti yaitu faktor-faktor yang dapat diterima secara empirik.
  - a) Kewibawaan pimpinan berpengaruh terhadap kerjasama kelompok. mempunyai nilai eigenvalue sebesar 2,334 dengan cumulative variabel 26,046 %, terdiri dari variabel-variabel :
    - 1) Kewibawaan pimpinan, nilai loading sebesar 0,944
    - 2) kerjasama kelompok kerja, nilai loading sebesar 0,942
  - b) Kemampuan manajerial pimpinan mengatur persaingan antar karyawan dan Intensitas bebas kerja. mempunyai nilai eigenvalue sebesar 1,741 dengan cumulative variabel 19,343%, terdiri dari variabel-variabel :
    - 1) Kemampuan manajerial pimpinan, nilai loading sebesar 0,753
    - 2) Persaingan antar karyawan, nilai loading sebesar 0,725
    - 3) Intensitas bebas kerja, nilai loading sebesar 0,644
  - c) Keeratan hubungan antar anggota kelompok kerja dan Kesesuaian peran dengan kemampuan pribadi. Mempunyai nilai eigenvalue sebesar 1,194 dengan cumulative variabel 13,265%, terdiri dari variabel-variabel
    - 1) Keeratan hubungan antar anggota kelompok kerja, nilai loading sebesar 0,763
    - 2) Kesesuaian peran dengan kemampuan pribadi, nilai loading sebesar -0,634
  - d) Sifat terbuka wujud pengakuan pimpinan terhadap karyawan. Mempunyai nilai eigenvalue sebesar 1,079 dengan cumulative variabel 11,986%, terdiri dari variabel-variabel :
    - 1) Sifat terbuka pimpinan, nilai loading sebesar 0,761
    - 2) pengakuan pimpinan terhadap karyawan, nilai loading sebesar 0,693

## SARAN

1. Variabel-variabel pada faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan PT. Bahtera Samudra Kontruksi (BSK) bag. Produksi memiliki korelasi yang tinggi sehingga model yang dibentuk layak digunakan, jika ada faktor lain harus disesuaikan dengan faktor yang ada guna mempermudah dalam penelitian selanjutnya.
2. Untuk mempermudah bagi penelitian yang selanjutnya dalam menghitung kecukupan sampel maka peneliti sebaiknya menggunakan tabel Kaiser Meyer Olkin (KMO) karena populasi karyawan PT. Bahtera Samudra Kontruksi (BSK) bisa berubah-ubah.
3. Pada variabel-variabel yang ada seharusnya ada implementasi khususnya bagi pimpinan PT. Bahtera Samudra Kontruksi (BSK) agar stres kerja karyawan bisa diarahkan kearah yang positif, sehingga tidak sampai mengganggu operasional perusahaan.

4. Dari 4 faktor yang ada diharapkan ada pengembangan faktor-faktor, sehingga pimpinan mampu dalam merencanakan, mengarahkan mengendalikan dan mengorganisasikan stres kerja karyawannya dalam persaingan kearah yang positif, sehingga produktifitas karyawan menjadi meningkat karyawan PT. Bahtera Samudra Kontruksi (BSK).

#### DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu *Mangkunegara*, 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

*Gudono*. 2011. *Analisis Data Multivariat*. Edisi Pertama. BPFE. Yogyakarta

Hermita. 2011. *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa (PERSERO)Pangkep*. Universitas Hasanuddin Makassar

Hulaifah . 2012. *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karywan Pada PT. Bank mandiri (persero) tbk kantor makassar*. Universitas Hasanuddin Makassar

Malayu S.P *Hasibuan*. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.