

**PENGARUH STRESS KERJA DAN SISTEM IMBALAN TERHADAP KINEERJA  
KARYAWAN PADA PT. PP LONDON SUMATERA INDONESIA, Tbk  
MEDAN**

**SKRIPSI**

Oleh :

**TRIDIAN NOVILIA  
NPM : 088320098**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2010**

**JUDUL : PENGARUH STRESS KERJA DAN SISTEM IMBALAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PP LONDON SUMATERA INDONESIA, Tbk MEDAN**

**NAMA : TRIDIAN NOVILIA**  
**NIM : 05 832 0098**  
**JURUSAN : MANAJEMEN**

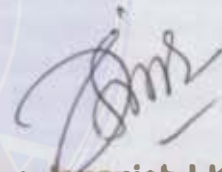
**Menyetujui :  
Komisi Pembimbing**

**Pembimbing I**



**(Amrin Mulia Utama, SE, MM)**

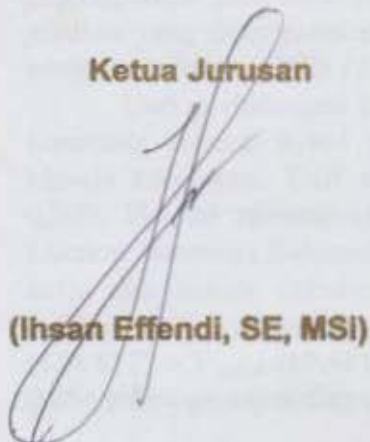
**Pembimbing II**



**(Dra. Isnariah LKS, MMA)**

**Mengetahui :**

**Ketua Jurusan**



**(Ihsan Effendi, SE, MSI)**

**Dekan**



**(Prof. Dr. H. Sya'ad Affuddin, SE, MEc)**

**Tanggal Lulus : April 2010**  
**UNIVERSITAS MEDAN AREA**



## RINGKASAN

**TRIDIAN NOVILIA "PENGARUH STRESS DAN SISTEM IMBALAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PP. LONDON SUMATERA INDONESIA, Tbk MEDAN".** Dibawah Bimbingan (Amrin Mulia U, SE, MM Sebagai Pembimbing I, dan Dra. Isnaniah LKS, MMA, Sebagai Pembimbing II).

Stress kerja dan sistem imbalan merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan yang dalam hal ini berada pada perusahaan. Karena tingkat stress yang tinggi biasa dikarenakan imbalan yang tidak sesuai dan akan menurunkan kinerja dari masing-masing karyawan. begitu pula bila tingkat stress rendah maka itu dikatakan bahwa sistem imbalan yang diberikan telah sesuai dan akan meningkatkan kinerja karyawannya. Hal inilah yang bisa dijadikan sebagai suatu titik permasalahan di dalam dunia kerja.

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PP. London Sumatera Indonesia (Lonsum), Tbk, Medan, untuk mengetahui pengaruh sistem imbalan terhadap kinerja karyawan pada PT. PP. London Sumatera Indonesia (Lonsum), Tbk, Medan dan untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan sistem imbalan terhadap kinerja karyawan pada PT. PP. London Sumatera Indonesia (Lonsum), Tbk.. Jenis penelitian ini mempunyai sifat asosiatif yaitu mempunyai hubungan antara variabel yang di teliti dengan variabel yang lain. Maksudnya ada keterkaitan antara stress kerja, sistem imbalan, dan kinerja karyawan, sehingga dapat terbentuk suatu kesatuan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. PP. London Sumatera Indonesia, Tbk Medan yang berjumlah sekitar 200 orang, jadi pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah 15% dari total populasi yaitu sekitar 200 orang karyawan. Dengan demikian pengambilan sampel yang penulis lakukan PT. PP. London Sumatera Indonesia, Tbk Medan sekitar 30 orang karyawan. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan data primer berupa pengamatan/*observasi* dan menyebarkan angket pada pada responden yang dijadikan sampel penelitian serta data sekunder dengan melakukan studi kepustakaan untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan masalah penelitian. Teknik analisis yang dipergunakan adalah *regresi linear berganda* dengan memakai program *software SPSS 15.00 for windows*.

Dari perhitungan diperoleh  $y = 6,464 + 0,856x_1 + 1,32 x_2 + e$ , artinya konstanta sebesar 6,464 stress kerja dan sistem imbalan dipengaruhi oleh kinerja karyawan.. Dari nilai *R Square* dalam penelitian ini adalah sebesar 0,909. Hal ini menunjukkan bahwa 90,9% kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatera Indonesia, Tbk Medan dapat dijelaskan oleh variabel stress kerja dan sistem imbalan. diperoleh nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 134.817 sedangkan  $F_{tabel}$  yang diperoleh adalah sebesar 19,48, dengan demikian  $F_{hitung} (134,817) > F_{tabel} (19,48)$ . Nilai *Sig.F* adalah sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0.05) sehingga dapat dinyatakan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak

## KATA PENGANTAR



Bismillahirroḥmanirroḥim

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat, Hidayah dan Karunia- Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini serta tidak lupa pula Salawat dan Salam kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW.

Judul penelitian skripsi ini adalah "Pengaruh Stress Kerja dan Sistem Imbalan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP. London Sumatra Indonesia (Lonsum), Tbk, Medan" yang diajukan sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan dan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Upaya yang dilakukan dalam menyelesaikan skripsi ini telah dilakukan semaksimal mungkin, tetapi penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan di dalam penyusunannya. Oleh sebab itu dengan kerendahan hati penulis menerima segala kritik dan saran yang sifatnya membangun dari para pembaca yang tujuannya membangun kesempurnaan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa tidak akan dapat menyelesaikan skripsi ini tanpa bantuan, bimbingan dan dukungan berbagai pihak, baik secara moril maupun secara materil yang diberikan kepada penulis. Pada kesempatan kali ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih dan mempersembahkan skripsi ini

untuk yang teristimewa Ayahanda dan Ibunda yang telah membesarkan,  
**UNIVERSITAS MEDAN AREA**



meogawuh, mendidik, dan melimpahkan kasih sayangnya hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan perkuliahan ini, tidak lupa pula pada Kakak Abang dan Adik Saya yang turut memberikan doa dan dukungannya.

Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H.A. Ya'kub Matondang, MM Selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEd, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial, SE, Msi, Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak Drs. Muslim Wijaya, Msi, Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
5. Bapak Amrin Mulia U, SE, MM, Selaku Pembimbing I yang telah memberikan sumbangan waktu dan pikiran dalam membimbing dan mengarahkan penulis.
6. Ibu Dra.Isnaniah, LKS, MMA, Selaku Pembimbing II yang telah bersedia mengoreksi skripsi penulis.
7. Bapak Ihsan Efendi, SE, Msi, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.
8. Majelis Seminar dan Meja Hijau.
9. Pimpinan dan Seluruh Pegawai PT.PP. London Sumatra Indonesia (Lonsum), Tbk, Medan yang telah mengizinkan penulis untuk meneliti, serta memberikan data- data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.

10. Seluruh Staff Dosen Pengajar dan Pegawai Biro Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
11. Seluruh Teman- Teman Manajemen '06 yang telah memberikan dan meluangkan waktunya untuk dapat saling berdiskusi.
12. Seluruh teman- teman yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu dikarenakan keterbatasan waktu yang dimiliki penulis dan tetap semangat untuk terus berjuang.

Dengan segala kerendahan hati akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kit semua dan memohon kepada Allah SWT untuk kesuksesan pada masa yang akan datang.

Medan, April 2010  
Penulis

Tridian Novilia  
NIM 068320099

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>RINGKASAN .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II : LANDASAN TEORITIS</b>	
A. Teori-teori	
1. Stress Kerja	
a. Pengertian Stress Kerja .....	6
b. Tanda-tanda Stress .....	
c. Faktor-faktor Penyebab Stress .....	8
d. Proses Terjadinya Stress Secara Psikologis .....	10
e. Indikator Pengukuran Stress Kerja.....	11
2. Sistem Imbalan	
a. Pengertian Sistem Imbalan.....	
b. Jenis-jenis Sistem Imbalan .....	12
c. Tujuan Sistem Imbalan.....	
d. Faktor-faktor yang mempengaruhinya.....	16
e. Indikator Pengukuran Sistem Imbalan .....	18
3. Kinerja Karyawan .....	
a. Pengertian Kinerja	
b. Manfaat Kinerja	
c. Penilaian Kinerja.....	18
d. Metode Penilaian Kinerja.....	22
e. Masalah-masalah Dalam Penilaian Kinerja Karyawan .....	24
f. Indikator Pengukuran Kinerja.....	25
B. Kerangka Konseptual.....	26
C. Hipotesis .....	28

<b>BAB III: METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	29
B. Populasi dan Sampel.....	30
C. Definisi Operasional.....	31
D. Jenis dan Sumber Data.....	32
E. Teknik Pengumpulan Data .....	33
F. Teknik Analisis Data .....	34
<b>BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil .....	36
1. Deskripsi Perusahaan .....	36
2. Struktur Organisasi Perusahaan .....	39
3. Ruang Lingkung Kegiatan Perusahaan.....	49
B. Pembahasan .....	52
1. Penyajian Data Angket.....	52
2. Pengolahan Data Angket.....	55
3. Pengujian Hipotesis.....	74
<b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	78
B. Saran .....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Proses Terjadinya Stress Psikologis.....	11
2. Pembagian Imbalan Menurut Mathiis dan Jackson.....	15
3. Componen Kunci Penilaian Kinerja Karyawan.....	21
4. Kerangka Konseptual .....	27
5. Struktur Organisasi PT. PP London Sumatera Indonesia, Tbk Medan ..	41

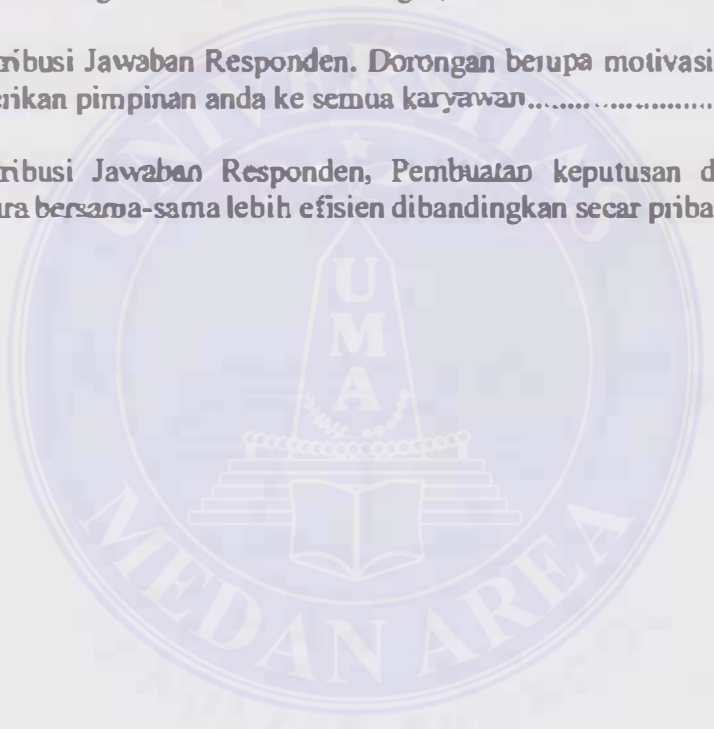


## DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Rincian Waktu Penelitian .....	29
2. Instrumen Skala Likert.....	33
3. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
4. Identitas Responden Berdasarkan Umur/Usia.....	53
5. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan.....	54
6. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	55
7. Distribusi Jawaban Responden, Pendapat anda dengan atasan dan rekan kerja sering tidak sejalan .....	56
8. Distribusi Jawaban Responden, Tugas-tugas yang harus anda lakukan sering sekali bukan bagian dari pekerjaan anda.....	56
9. Distribusi Jawaban Responden, Anda tidak dapat bekerja sama dengan kelompok kerja yang tidak anda kenal.....	57
10. Distribusi Jawaban Responden, Keadaan susah yang anda hadapi dalam dunia kerja selalu dihadapi dan tanpa pemecahan yang jelas .....	57
11. Distribusi Jawaban Responden, Anda sering mendapat pekerjaan yang selalu kejar target selesai .....	58
12. Distribusi Jawaban Responden, Setiap tugas yang diberikan pimpinan secara tiba-tiba sering tidak anda pahami.....	58
13. Distribusi Jawaban Responden, Pekerjaan yang anda jalani sering sekali monoton dan agak membosankan .....	59
14. Distribusi Jawaban Responden, Fasilitas yang diberikan perusahaan membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan.....	59
15. Distribusi Jawaban Responden, Tata ruang yang tepat dan nyaman mengurangi kejenuhan terhadap kebosanan .....	60
16. Distribusi Jawaban Responden, Sistem penerangan yang baik sangat mendukung kerja anda .....	60

17. Distribusi Jawaban Responden. Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan tugas dan kedudukan anda sebagai karyawan.....	61
18. Distribusi Jawaban Responden. Gaji yang selama ini diberikan sesuai dengan kebutuhan hidup karyawan .....	61
19. Distribusi Jawaban Responden. Bonus yang diberikan selalu rutin atau diberikan pada waktunya .....	62
20. Distribusi Jawaban Responden. Program pensiun yang diberikan oleh perusahaan mampu menumbuhkan ketenangan karyawan dalam bekerja.....	62
21. Distribusi Jawaban Responden. Program kesejahteraan karyawan yang selama ini ada di perusahaan sudah sesuai dengan yang diharapkan .....	63
22. Distribusi Jawaban Responden. Uang lembur yang ada sudah sesuai dengan harapan karyawan dan beban kerja karyawan.....	63
23. Distribusi Jawaban Responden. THR yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan peraturan yang ada .....	64
24. Distribusi Jawaban Responden. Pembagian imbalan di perusahaan anda sudah sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional).....	64
25. Distribusi Jawaban Responden. Persatuan Tenaga Kerja sudah terbukti ada dan berjalan dengan baik terutama dalam pembagian imbalan .....	65
26. Distribusi Jawaban Responden. Kompensasi yang diberikan perusahaan cukup sesuai dengan prosedur yang berlaku .....	65
27. Distribusi Jawaban Responden. Kecakapan karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu pekerjaan.....	66
28. Distribusi Jawaban Responden. Pekerjaan yang ditunda-tunda mengganggu kreativitas karyawannya .....	66
29. Distribusi Jawaban Responden. Penilaian kinerja berpengaruh terhadap prestasi kerja .....	67
30. Distribusi Jawaban Responden. Sistem seleksi untuk menempati suatu posisi jabatan dapat berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan.....	67

31. Distribusi Jawaban Responden. Kesetiaan/loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.....	68
32. Distribusi Jawaban Responden. Anda biasanya selalu dipuji oleh atasan bila hasil kerja anda memuaskan.....	68
33. Distribusi Jawaban Responden. Anda mengutamakan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi .....	69
34. Distribusi Jawaban Responden. Pimpinan anda memberi perintah disertai dengan arahan atau bimbingan).....	69
35. Distribusi Jawaban Responden. Dorongan berupa motivasi sudah diberikan pimpinan anda ke semua karyawan.....	70
36. Distribusi Jawaban Responden, Pembuatan keputusan diambil secara bersama-sama lebih efisien dibandingkan secara pribadi .....	70



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Era sekarang ini masalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi hal yang menarik dipelajari karena posisinya yang sangat penting yang berkaitan dengan kinerja suatu karyawan. Dimana keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan sangat ditentukan oleh kemampuan pimpinan perusahaan dalam merencanakan tenaga kerja yang akan dipakai agar potensi karyawan dapat dimanfaatkan untuk memperoleh hasil yang maksimal.

Proses input menjadi output atau bahan mentah menjadi bahan jadi dalam suatu perusahaan tentu sangat dipengaruhi oleh kepribadian manusia yang berbeda-beda. Misalnya sifat, nilai-nilai, keinginan, dan minat. Dengan adanya perbedaan kepribadian pada diri manusia tersebut kemungkinan akan terjadi konflik dalam suatu organisasi tidak dapat dihindari.

Akibat langsung yang dialami karyawan dalam menghadapi konflik yang berlebihan dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah suatu suasana serba salah sehingga mengalami tekanan jiwa (stress).

Stress kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, yang disebabkan oleh stresor yaitu situasi atau stimulus yang mengancam kesejahteraan individu yang datang dari lingkungan kerja seperti faktor lingkungan, organisasi dan individu. Tinggi rendahnya tingkat stress kerja tergantung dari manajemen stress yang dilakukan oleh individu dalam menghadapi stressor pekerjaan tersebut.



Namun sebetulnya stress merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk pada diri manusia sebagai respon dan merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari. Manusia lebih menghadapi jaman kemajuan dan beban kerja yang semakin bertambah. Keadaan ini akan menuntut energi karyawan untuk berkembang setiap harinya menjadi lebih baik.

Namun disisi lain stress dapat dikatakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang dimana ia terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan eksternal (lingkungan). Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya.

Untuk menghindari atau mengurangi tingkat stress yang berlebihan maka diharapkan setiap karyawan untuk menerapkan sistem imbalan yang maksimal. Sistem imbalan mencenninkan upaya organisasi atau perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama, karena merupakan salah satu aspek yang berarti bagi karyawan. Hal ini karena besarnya sistem imbalan dalam bentuk kompensasi mencenninkan ukuran nilai atau karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Bila sistem imbalan diberikan secara benar, karyawan akan termotivasi dan lebih terpusat untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi atau perusahaan, (Sulistiyani dan Rosidah, 2003 : 06).

Kinerja merupakan seberapa besar kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya tepat waktu dan secara benar. Namun pengukuran kinerja seorang karyawan tidak hanya berdasarkan atas itu, tetapi

## DAFTAR PUSTAKA

- Greg Wilkinso. (2002), *Stress Seri Kesehatan*. Edisi Revisi. Cetakan Ketiga Belas, Dian Rakyat, Jakarta.
- Heidjrachman Suad Husnan, (2002), *Manajemen Personalia*, Edisi Revisi, Ghalia Indonesia Jakarta.
- Marihot T.E. Hariandja, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Penerbit Grasindo.
- Malayu SP. Hasibuan, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- M. Manullang, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Moekijat. (2000), *Latihan dan Pengembangan Pegawai*, Cetakan Ketiga Belas, Penerbit Alumni Bandung.
- Sugiyono, (2005), *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan Belas, Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani dan Rosidah, (2003), *Sistem Imbalan dan Pengembangan Organisasi*. PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Siagian Sondang P., (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Tim Penyusun. (2008), *Pedoman Penulisan Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area – Medan.
- Triantoro Safaria, Nofrans Eka Saputra, (2009), *Manajemen Emosi*. Cetakan Pertama, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Wade Carole, Carole Tavriss. (2007), *Psikologi*, Edisi Kesembilan. Jilid Dua, Penerbit Erlangga.

**Kuisisioner Pengaruh Stress Kerja dan Sistem Imbalan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP. London Sumatera Indonesia, Tbk Medan**

**IDENTITAS RESPONDEN**

No. Responden : .....

Usia : .....

Jenis Kelamin : .....

Tingkat Pendidikan : .....

Jabatan : .....

Lama Bekerja : .....

**KETERANGAN**

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

R : Ragu-ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

**Petunjuk Pengisian**

Berilah salah satu check list (√) pada jawaban yang anda rasa benar yang tertera dibawah ini :

**Stress Kerja ( $X_1$ )**

**Indikator Pengukuran Stress Kerja**

**1. Konflik Kerja**

No	Pernyataan	Anggapan				
		SS	S	R	TS	STS
1	Pendapat anda dengan atasan dan rekan kerja sering tidak sejalan.					
2	Tugas-tugas yang harus anda lakukan sering sekali bukan bagian dari pekerjaan anda.					
3	Anda tidak dapat bekerja sama dengan kelompok kerja yang tidak anda kenal.					
4	Keadaan susah yang anda hadapi dalam menyelesaikan pekerjaan anda tanpa pemecahan yang jelas.					

## 2. Beban Kerja

No	Pernyataan	Anggapan				
		SS	S	R	TS	STS
1	Anda sering mendapat peckijaan yang selalu kejar target selesai.					
2	Setiap tugas yang diberikan pimpinan secara tiba-tiba sering tidak anda pahami.					
3	Pekerjaan yang anda jalani sering sekali monoton dan agak membosankan.					

## 3. Kondisi Lingkungan

No	Pernyataan	Anggapan				
		SS	S	R	TS	STS
1	Fasilitas yang diberikan perusahaan membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2	Tata ruang yang tepat dan nyaman mengurangi kejenuhan terhadap kebosanan.					
3	Sistem penerangan yang baik sangat mendukung kerja anda.					

## Sistem Imbalan ( $X_2$ )

### Indikator Pengukuran Sistem Imbalan

#### 1. Keadilan

No	Pernyataan	Anggapan				
		SS	S	R	TS	STS
1	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan tugas dan kedudukan anda sebagai karyawan					
2	Gaji yang selama ini diberikan sesuai dengan kebutuhan hidup karyawan					
3	Bonus yang diberikan selalu rutin atau diberikan pada waktunya					
4	Program pensiun yang diberikan oleh perusahaan mampu menumbuhkan ketenangan karyawan dalam bekerja.					
5	Program kesejahteraan karyawan yang selama ini ada di perusahaan sudah sesuai dengan yang diharapkan.					

#### 2. Peraturan Pemerintah

No	Pernyataan	Anggapan				
		SS	S	R	TS	STS
1	Uang lembur yang ada sudah sesuai dengan harapan karyawan dan beban kerja karyawan					



2	THR yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan peraturan yang ada.					
3	Pembagian imbalan di perusahaan anda sudah sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional)					
4	Persatuan Tenaga Kerja sudah terbukti ada dan berjalan dengan baik terutama dalam pembagian imbalan.					
5	Kompensasi yang diberikan perusahaan cukup sesuai dengan prosedur yang berlaku					

### Kinerja Karyawan (Y)

#### Indikator Pengukuran Kinerja Karyawan

##### f. Kemampuan Karyawan

No	Pernyataan	Anggapan				
		SS	S	R	TS	STS
1	Kecakapan karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu pekerjaan.					
2	Pekerjaan yang ditunda-tunda mengganggu kreativitas karyawannya.					
3	Penilaian kinerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.					
4	Sistem seleksi untuk menempati suatu posisi jabatan dapat berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan					
5	Kesetiaan/loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.					

## 2. Hubungan Dengan Organisasi

No	Pernyataan	Anggapan				
		SS	S	R	TS	STS
1	Anda biasanya selalu dipuji oleh atasan bila hasil kerja anda memuaskan.					
2	Anda mengutamakan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi					
3	Pimpinan anda memberi perintah disertai dengan arahan atau bimbingan					
4	Dorongan berupa motivasi sudah diberikan pimpinan anda ke semua karyawan					
5	Pembuatan keputusan diambil secara bersama-sama lebih efisien dibandingkan secara pribadi.					



**SURAT KETERANGAN****NO.022/HCD/OSM-OD/EX/II/2010**

Dengan ini kami menerangkan bahwa:

**TRIDIAN NOVILIA****NIM : 06.832.0098****Fakultas Ekonomi  
Universitas Medan Area**

Telah melaksanakan riset di,  
**PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk,**

Dengan Judul Skripsi,  
**Pengaruh Stress Kerja dan Sistem Imbalan Terhadap  
Kinerja Karyawan pada PT.PP. London Sumatra Indonesia  
(Lonsum), Tbk Medan**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 12 Pebruari 2010

**P.T. P.P. LONDON SUMATRA INDONESIA Tbk.**





# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS EKONOMI

Jalan Setia Budi No. 79 B / Sel. Serayu No. 70 A, Telepon (061) 8226602-8214876 Medan - 20120

Nomor : 478/F.3/I.1.b/2009  
Perihal : Izin Riset

09 Juni 2009

Yth, Pimpinan  
PT. PP. LONSUM Indonesia Tbk  
di  
Medan

Dengan hormat,

Bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Tbu untuk memberi izin dan kesetepatan kepada mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area tersebut dibawah ini :

Nama : Tri Dian Novilia  
No. Stambuk : 068320098  
Jurusan : Manajemen

Untuk melaksanakan riset pada PT. PP. LONSUM Indonesia Tbk guna menyusun skripsi yang berjudul: Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP Lonsum Sumatera Indonesia, Tbk

Perlu kami jelaskan bahwa riset dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk melakukan seminar proposal outline skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Demikian kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.



A.n. Dekan

Effendi, SE, MSi  
Ketua Jurusan