

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. KHARISMA JAYA MOTOR BANDAR  
LAMPUNG**

**( Penelitian )**

**Oleh :**

**Dra. Nuria Erisna, MM.**



**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG**

**2017**





**UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

AKUNTANSI STATUS TERAKREDITASI "B" No: 392/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2014  
MANAJEMEN STATUS TERAKREDITASI "B" No: 437/SK/BAN-PT/Akred/S/XI/2014

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 26 Lb. Ratu, Bandar Lampung. Telp. : 701979 – 701463. Fax. 701467

<b>SURAT TUGAS</b>	Nomor Dokumen	FM.SD.FEB.007
	Nomor Revisi	-
	Tgl. Berlaku	Maret 2013
	Nomor Surat	42.a/ST/FEB-UBL/VIII/2017
	Halaman	1

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bandar Lampung dengan ini memberi tugas kepada Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bandar Lampung dibawah ini :

N a m a : **Dra. Nuria Erisna, M.M.**  
Pekerjaan : Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bandar Lampung.

Untuk melaksanakan penelitian dengan judul : **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung.** Kegiatan Ini Dilaksanakan Bulan September 2017 s.d. Nopember 2017.

Demikian surat tugas ini kami sampaikan untuk dilaksanakan, atas kerjasamanya diucapkan terimakasih.

Bandar Lampung, 25 Agustus 2017



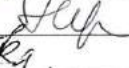

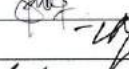
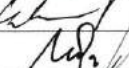






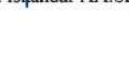


Dr. Andala Rama Putra Barusman, S.E., M.A. EcB

DAFTAR HADIR SEMINAR HASIL PENELITIAN

JUDUL : PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. KHARISMA JAYA MOTOR BANDAR LAMPUNG

PENELITI : Dra. NURIA ERISNA, MM  
 HARI / TANGGAL : RABU / 6 Desember 2017  
 TEMPAT : RUANG F.1 GEDUNG UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG  
 WAKTU : JAM 13.00 S/D Selesai

No	Nama	Jabatan	TandaTangan
1	Dr. Defozaril	Dosen FEB	
2	Handi Hum	Dosen FEB	
3	Iskandar Eriyanti	Dosen FEB	
4	Hepiana P	Dosen FEB	
5	Ida daryenti	Dosen FEB	
6	Ardansyah	Dosen FEB	
7	Selfia Alko Mega	Dosen FEB	
8	Endang Siswati P.	Dosen FEB	
9	TOTOH	FE UBL	
10	Khairul	FE UBL	
11	Chairul Anwar	Dosen FE UBL	
12	Rosman	Dosen FEB	
13	Ardansyah	Dosen FEB	
14			
15			

Mengetahui,  
 Ketua Prodi Manajemen  
  
 (Dr. Iskandar AA.SE.,MM)

**SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN KARYA  
ILMIAH/PENELITIAN KELOMPOK**

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dra. Nuria Erisna, M.M.  
NIP : 195808121985032001  
NIDN : 0012095802  
Pangkat/ Gol. Ruang : Pembina/ IV A  
Jabatan Akademik : Lektor Kepala  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen/ Manajemen  
Unit Kerja : Fakultas Ekonomi Universitas Bandar Lampung

Dengan ini menyatakan bahwa karya ilmiah/penelitian kelompok, seperti dibawah ini:

No	Karya Ilmiah	Judul	Identitas Karya Ilmiah
1.	Penelitian Mandiri	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung	Surat Tugas Dekan FE-UBL No. 42a / ST/ FE-UBL / VIII / 2017

1. Adalah benar karya saya atau bukan plagiat hasil karya orang lain dan saya ajukan sebagai bahan laporan kinerja dosen pada semester ganjil tahun 2017/2018
2. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa karya ilmiah ini bukan karya saya dan Florensia Angelina atau plagiat hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 11 Desember 2017

 Penelitian  
  
Dra. Nuria Erisna, M.M

## HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul Penelitian : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung
2. Bidang Ilmu : Manajemen
3. Petugas Penyuluh : Dra. Nuria Erisna, M.M
4. NIDN : 0012095802
5. Jenis Kelamin : Perempuan
6. Pangkat/Gol/NIP : Pembina / IVA/19580812.198503.2001
7. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
8. Fakultas/Prodi : Fak, Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
9. Perguruan Tinggi : Universitas Bandar Lampung
10. Bidang keahlian : Manajemen
11. Lokasi Pengabdian : PT Bintang Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung
12. Biaya Pengabdian : Rp.10.000.000,00
13. Sumber Dana : Mandiri
14. Waktu Penelitian : September 2017 - Nopember 2017.

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Bandar Lampung



Dr. Andala Rama Putr Barusman, SE, MA EcA

Bandar Lampung, 13 Desember 2017  
Peneliti

Dra. Nuria Erisna, MM

Mengesahkan  
Ketua LPPM-Universitas Bandar Lampung



Ir. Lilies Widjojoko, MT



**UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG**  
**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN PADA MASYARAKAT**  
**( LPPM )**  
Jl. Z.A. Pagar Alam No : 26 Labuhan Ratu, Bandar Lampung Telp: 701979  
E-mail : lppm@ubl.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 023 / S.Ket / LPPM-UBL / II / 2018

Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ( LPPM ) Universitas Bandar Lampung dengan ini menerangkan bahwa :

- |                                 |                                    |
|---------------------------------|------------------------------------|
| 1. Nama                         | : Dra. Nuria Erisna.,MM            |
| 2. NIDN                         | : 0012095802                       |
| 3. Tempat, tanggal lahir        | : Bumi Agung, 12 September 1958    |
| 4. Pangkat, golongan ruang, TMT | : Pembina, IV/a                    |
| 5. Jabatan                      | : Lektor Kepala                    |
| 6. Bidang Ilmu                  | : Ekonomi Manajemen                |
| 7. Jurusan / Program Studi      | : Manajemen                        |
| 8. Unit Kerja                   | : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UBL. |

Telah melaksanakan Penelitian dengan Judul

**:"Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung."**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 03 Februari 2018  
Ketua LPPM-UBL

Ir. Lilis Widodojoko, M.T

Tembusan:

1. Bapak Rektor UBL ( sebagai laporan )
2. Yang bersangkutan
3. Arsip

**LEMBAR PERNYATAAN PENGESAHAN  
HASIL VALIDASI KARYA ILMIAH**

Yang bertanda tangan di bawah ini Pimpinan Perguruan Tinggi Universitas Bandar Lampung

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa **karya ilmiah**/Penelitian kelompok yang diajukan sebagai bahan laporan kinerja dosen semester Ganjil tahun akademik 2017/2018 atas nama:

Nama : Dra. Nuria Erisna, MM  
NIP : 19580812.198503.2001  
NIDN : 0012095802  
Pangkat, golongan ruang, TMT : Pembina/IVA 1 oktober 1999  
Jabatan, TMT : Lektor Kepala, 1 januari 2001  
Bidang Ilmu/Mata Kuliah : Manajemen  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Unit Kerja : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas  
Bandar Lampung

Telah diperiksa dan divalidasi dengan baik, dan kami turut bertanggung jawab bahwa **karya ilmiah** tersebut telah memenuhi syarat kaidah ilmiah, norma akademik, dan norma hukum, sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 18 Desember 2017

Mengetahui,

Wakil Rektor I Bidang Akademik

Universitas Bandar Lampung



Dr. Hery Riyanto, ST, MT

\*) Coret yang tidak perlu



## ABSTRAK

Karyawan PT Bintang Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung bekerja melaksanakan tugas yang telah ditentukan, salah satunya adalah target penjualan. Target penjualan dapat menjadi beban kerja dan pemicu terjadinya tekanan kerja pada karyawan PT Bintang Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung sehingga menimbulkan kepenatan dalam bekerja dan mengakibatkan stres kerja pada karyawan PT Bintang Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung.

Permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah : “Apa kah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung?

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung. Hipotesis yang diajukan yaitu stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kharisma jaya Motor Bandar Lampung.

Alat analisis yang digunakan adalah Kualitatif dan Kuantitatif dengan rumus Regresi Linier. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif antara stres terjadinya kinerja karyawan , dari persamaan  $Y = 32,247 - 0,30 X$  artinya setiap penurunan 1 unit ( X) terhadap stres kerja akan meningkatkan kinerja karyawan . sebaliknya apabila stress kerja mempunyai pengaruh yang positif artinya setiap kenaikan tingkat stress setiap 1 unit ( X) akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,30. sehingga untuk mengetahui keeratan hubungan antara stres dengan kinerja diperoleh koefisien korelasi ( r ), dari perhitungan diperoleh nilai sebesar  $r = - 0,33$  dan Koefisien Penentu diperoleh 10,89 %.

Berdasarkan dari pengujian yang dilakukan dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t hitung 5,358 sedangkan nilai t tabel 1,645. Dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel (  $5,358 > 1,645$ ),  $H_0$  : ditolak,  $H_a$  : diterima. Dengan demikian hipotesis yang peneliti ajukan dalam penelitian terbukti bahwa “ Stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kharisma Jaya Motor Bandar Lamoung ”.

Kata kunci : Stres kerja , Kinerja karyawan

## **KATA PENGANTAR**

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang memberikan taufik dan hidayah-Nya, sehingga telah selesainya penyusunan laporan penelitian yang berjudul “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bintang Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung”. Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi kewajiban bagi seorang dosen dalam rangka melaksanakan salah satu unsur Tri Dharma Perguruan Tinggi. Hasil penelitian ini memberikan gambaran tentang sejauh mana pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Kharism Jaya Motor Bandar Lampung.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi ilmu pengetahuan, masukan atau pedoman bagi peneliti selanjutnya maupun bagi pihak-pihak yang berkempentingan lainnya.

Kami telah berusaha dengan segala kemampuan untuk menyusun laporan penelitian ini dan menyadari masih banyak terdapat kekurangan dan ketidak sempurnaan.

Kami sangat berterima kasih sebesar-besarnya atas bantuan berbagai pihak terutama kepada Pimpinan PT Bintang Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung dan semua staf / karyawan yang telah memberikan bantuan dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini.

Semoga hasil penelitian ini bermanfaat.

Bandar Lampung, 30 Nopember 2017

Peneliti

Dra. Nuria Erisna, M.M

## DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan.....	ii
Abstrak.....	iii
Kata Pengantar.....	iv
Daftar Isi.....	v-vi
Daftar Tabel.....	vii
Daftar Gambar.....	viii
Daftar Lampiran.....	ix

### **Bab I**

<b>Pendahuluan.....</b>	<b>1</b>
-------------------------	----------

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah dengan permasalahan.....	6
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	6
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	6
1.3.2 Kegunaan Penelitian.....	7

<b>Bab II Landasan Teori.....</b>	<b>8</b>
-----------------------------------	----------

2.1 Stres Kerja.....	8
2.1.1 Pengertian Stres Kerja.....	8
2.1.2 Sumber Stres Kerja.....	9
2.1.3 Gejala-gejala individu.....	13
2.1.4 Konsekuensi Stres Kerja.....	13
2.1.5 Pengendalian Stres.....	14
2.2 Kinerja.....	16
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	16
2.2.2 Manfaat Penilaian Kinerja.....	17
2.3 Aspek-aspek Kinerja.....	18

<b>Bab III Metodologi Penelitian.....</b>	<b>19</b>
---	-----------

3.1 Variabel Penelitian.....	19
3.2 Operasional Variabel.....	19
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	20
3.4 Populasi Penelitian.....	20
3.5 Metode Penelitian.....	21

3.6	Metode Analisis.....	22
<b>Bab IV Pembahasan.....</b>		<b>24</b>
4.1.1	Setres Kerja.....	24
4.1.2	Kinerja Karyawan.....	28
4.2	Analisis Kuantitatif.....	31
4.2.1	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	31
4.2.2	Pengujian Hipotesis.....	32
 <b>Bab V .Kesimpulan dan Saran.....</b>		<b>34</b>
5.1	Kesimpulan.....	34
5.2	Saran.....	35

**Daftar Pustaka**

**Lampiran**

## DAFTAR TABEL

	Hal
• Tabel 1. Target dan Realisasi Penjualan.....	4
• Tabel 2. Tabel skore stress kerja.....	25
• Tabel 3. Tabel Skore Harapan Dan Skore Real Indikator Stres Kerja (X)	27
• Tabel 4. Tabel skore kinerja karyawan .....	29
• Tabel 5. Skore Harapan Dan Skore Real Indikator kinerja karyawan (Y)...	30
• Tabel 6. Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r .....	31

## DAFTAR GAMBAR

### Halaman

Gambar 1. Paradigma penelitian pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kharisma Jaya Motor.....	7
---	---

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Hasil skore yang diperoleh dari 35 karyawan PT Kharisma Jaya Motor tentang stress kerja.
- Lampiran 2 Hasil skore yang diperoleh dari 35 karyawan PT.Kharisma Jaya Motor tentang kinerja karyawan.
- Lampiran 3 Hasil Perhitungan SPSS

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Karyawan atau sumber daya manusia adalah unsur yang mempunyai peranan penting dalam suatu perusahaan. Karyawan berperan menjadi penggerak seluruh aktivitas kerja yang dilakukan. Oleh karena itu sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus dikelola dengan baik guna mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

Era globalisasi saat ini menuntut daya saing yang tinggi, yang berarti perusahaan perlu melakukan inovasi yang tidak tertinggal, dengan demikian sumber daya manusia yang berada yang berada dalam perusahaan harus lebih produktif dan melakukan pekerjaan lebih baik dari waktu ke waktu.

Perubahan yang terjadi terus menerus di era globalisasi saat ini memaksa setiap karyawan untuk mampu beradaptasi. Mereka yang tidak siap menghadapinya akan terjebak pada situasi penuh pertentangan. Gejala yang muncul sebagai bentuk perlawanan dari perubahan adalah stres. Menurut Handoko (2001:200) stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Dampak dari stres pun beraneka ragam, dapat mempengaruhi kesehatan mental maupun fisik namun juga ada dampak positifnya.

Setiap orang dalam suatu organisasi pasti pernah mengalami stres kerja. Untuk mencegah agar stres kerja tidak berlangsung terus menerus diperlukan suatu pengelolaan stres kerja. Sebagai pihak manajemen, mengelola stres pekerja



lebih bersifat pemahaman pada penyebab stres dan mengambil tindakan untuk menguranginya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Suatu instansi atau organisasi pasti memiliki target atau tujuan yang hendak dicapai bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi harus memiliki perencanaan kinerja sebagai suatu proses di mana atasan dan bawahan bekerja sama merencanakan apa yang harus dikerjakan pegawai pada tahun mendatang, menentukan bagaimana kinerja harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan tersebut. Pengertian kinerja oleh Suprihanto (2003:33) mengatakan bahwa kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu atau telah disepakati bersama. Bila pegawai dan atasan mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja organisasi yang baik pula. Akan tetapi, adakalanya perencanaan kinerja oleh organisasi tidak berjalan efektif karena adanya suatu penyebab tertentu. Faktor yang menyebabkan hal tersebut karena adanya tekanan kerja dari atasan, lingkungan kerja yang tidak harmonis dan tenggang waktu penyelesaian tugas yang irrasional sehingga membuat pegawai mengalami stres.

Masalah-masalah seperti itu membuat perencanaan kinerja menjadi tidak efektif, karena stres kerja dapat menurunkan kinerja dan semangat pegawai dalam bekerja.

Stres yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan seseorang menjadi tidak jernih dalam berfikir dan bersikap serta sulit mengambil keputusan yang tepat. Akibat yang paling mengkhawatirkan adalah kinerja karyawan akan menurun, karyawan tersebut lari dari tanggung jawabnya, frustrasi kerja, absensinya meningkat bahkan

berhenti kerja. Oleh karena itu pengendalian stres kerja sangat dibutuhkan sehingga stres bisa berada dalam tingkatan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Efektivitas proses komunikasi dua arah antara pihak manajemen dan karyawan adalah penting untuk mengidentifikasi penyebab stres yang potensial dan pemecahannya karena stres akan selalu menimpa pekerja maupun organisasi

PT. Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung menangani distribusi pemasaran produk sekali gus penjualan suku cadang dan pemeliharaan atau perawatan pada sepeda motor Honda

PT. Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung merupakan salah satu dealer resmi Honda di Bandar Lampung. Perusahaan ini bergerak dalam bidang resmi penyaluran sepeda motor khusus nya kendaraan beroda dua produksi dari Honda.

Jumlah karyawan bagian penjualan PT Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung adalah sebanyak 35 orang.

Kinerja karyawan PT Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung dapat dilihat berdasarkan pencapaian target dan realisasi penjualan PT Kharisma JayaMotor Bandar Lampung Tahun 2016.

**Tabel 1 Target dan Realisasi Penjualan PT Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung Tahun 2016.**

No	Bulan	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	Pencapaian (%)
1	Januari	150	173	116
2	Februari	150	195	130
3	Maret	150	255	170

4	April	150	227	151
5	Mei	150	225	150
6	Juni	150	240	160
7	Juli	150	165	110
8	Agustus	150	155	103
9	September	150	147	98
10	Oktober	150	138	92
11	November	150	140	93
12	Desember	150	134	89
	<b>Total</b>	<b>1800</b>	<b>2194</b>	<b>129</b>

**Sumber : PT Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung, 2016.**

Pada tabel di atas terlihat bahwa pencapaian target tidak selalu terealisasi , walaupun ada realisasi yang melebihi target namun pada penjualan lainnya masih di bawah standar target sehingga secara keseluruhan rata-rata pencapaian target sebesar 129 %. Rendahnya pencapaian target penjualan PT Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung diduga karena adanya stres kerja yang terjadi.

Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres kerja dan kinerja merupakan dua variabel yang sering muncul dalam lingkungan organisasi perusahaan.

## **1.2 Masalah Dan Permasalahan**

Secara umum dapat dikatakan bahwa jika seseorang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan individu tersebut, maka individu tersebut akan mengalami stres kerja.

Masalah dalam penelitian ini adalah rendahnya pencapaian penjualan

Berdasarkan uraian pada latar belakang maka permasalahan yang dirumuskan adalah : Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung?

## **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung.

### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

1. Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja tentang stres kerja yang ada hubungannya dengan kinerja karyawan sehingga dapat dilakukan usaha untuk mengurangi stres kerja pada karyawan.

2. Memberikan sumbangan pemikiran pada PT Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung dalam mengatasi masalah yang timbul khususnya dalam bidang stres kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **1.4 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran bertujuan untuk menjelaskan fokus masalah dari penelitian mengenai variabel atau objek penelitian, yaitu stres kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Stres kerja oleh Handoko (2001:201) dinyatakan sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang berdampak negatif yang dialami oleh individu tersebut tidak hanya mempunyai pengaruh terhadap diri pribadi tetapi juga berpengaruh terhadap kumpulan individu atau organisasi, sebagai akibatnya ketidakpuasan kerja, ketidakhadiran dan kinerja dari kumpulan individu tersebut dapat terganggu.

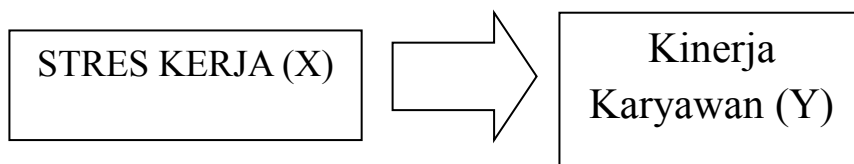
Gibson (1996:103) mengatakan kinerja adalah Sejauh mana seseorang telah memainkan bagian dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam merencanakan sasaran yang berhubungan dengan peranan perseorangan maupun dalam memperlihatkan kompensasi yang relevan bagi suatu organisasi dalam suatu peranan tertentu.

Dalam menjalankan tugas dan kewajiban setiap karyawan tentu ingin berada dalam lingkungan kerja yang nyaman, tanpa tekanan yang berat, harmonis

dan kooperatif, tetapi adakalanya seorang karyawan mengalami tekanan yang berat dalam pekerjaannya sehingga menimbulkan stres kerja.

Dengan demikian stress kerja terhadap kinerja karyawan tidak saja dipengaruhi oleh emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang tetapi sering muncul dalam lingkungan organisasi karena itu, stress kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uraian di atas, dapat digambarkan paradigma penelitiannya sebagai berikut :



Gambar 1. Paradigma Penelitian Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung.

### **1.5 Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang, permasalahan dan uraian kerangka pemikiran diatas, maka peneliti mengemukakan hipotesis sebagai berikut bahwa ” Stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung”.

## II. LANDASAN TEORI

### 2.1 Stres Kerja

#### 2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Dalam kehidupan modern yang makin kompleks, manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu mengadaptasikan harapan dengan kenyataan yang ada didalam maupun diluar dirinya. Tuntutan zaman untuk bekerja lebih baik, praktis dan cepat, serta perubahan keadaan ekonomi dan teknologi secara global mengharuskan karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

Stres merupakan suatu keadaan yang bersifat internal, yang dapat disebabkan oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan akan menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja yang diiringi dengan menurunnya kinerja pegawai, akan tetapi stres juga mempunyai nilai positif. Stres pada titik tertentu merupakan suatu peluang bila stres itu menawarkan perolehan dan kesempatan yang potensial.

Menurut Stephen P. Robbins (2003:793) stres kerja adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya suatu individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya atau hasilnya diperselisihkan sebagai tidak pasti dan penting.

Menurut T.Hani Handoko (2001:200) stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi seseorang.

Sedangkan menurut Maluyu.S.P. Hasibuan (2003:204) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang yang timbul akibat kepuasan kerja yang tidak terwujud dari pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi dan proses berpikir yang diakibatkan dengan adanya kesempatan atau peluang, tuntutan dan kendala atau hambatan didalam pekerjaannya.

### **2.1.2 Sumber Stres Kerja**

Stres merupakan suatu reaksi yang timbul akibat keterbatasan manusia dalam memenuhi kebutuhannya secara umum. Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressors*. Meskipun stres dapat diakibatkan oleh hanya satu stressors, biasanya karyawan mengalami stress karena kombinasi stressors.

Menurut Stephen P. Robbins dalam Ali akbar, terdapat tiga sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stres, yaitu :

#### **1. Faktor Organisasi, yang meliputi :**

##### **a. Tuntutan tugas**

Merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu tersebut (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomisasi), kondisi kerja, dan tata letak kerja secara fisik.

##### **b. Tuntutan peran**

Adalah tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu.

##### **c. Tuntutan antar pribadi**



Adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan social dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya diantara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

## **2. Faktor Individu** , yang meliputi :

### a. Masalah keluarga

Masalah keluarga seperti kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan, dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi para karyawan dan terbawa ke tempat kerja.

### b. Masalah ekonomi

Masalah ekonomi yang diciptakan oleh individu yang terlalu merentangkan sumber daya keuangan mereka merupakan perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dari kerja.

### c. Kepribadian

Karakteristik pribadi dari keturunan bagi tiap individu yang dapat menimbulkan stres terletak pada watak dasar alami yang dimiliki oleh seseorang tersebut. Sehingga untuk itu, gejala stres yang timbul pada tiap-tiap pekerjaan harus diatur dengan benar dalam kepribadian seseorang.

### **3. Faktor Lingkungan, yang meliputi :**

#### **a. Ketidakpastian ekonomi**

Merupakan keadaan yang menggambarkan ketidakpastian ekonomi yang diakibatkan oleh perubahan siklus bisnis.

#### **b. Ketidak pastian politik**

Ketidakpastian politik bagi kalangan pegawai tertentu mungkin tidak berpengaruh secara langsung, akan tetapi apabila keadaan politik yang tidak stabil yang terjadi secara terus menerus dapat menimbulkan kecemasan yang dapat menimbulkan stres.

#### **c. Ketidakpastian teknologi**

Ketidakpastian teknologi merupakan faktor lain yang dapat menimbulkan stres. Karena inovasi-inovasi baru dapat membuat ketrampilan dan pengalaman seorang pegawai menjadi ketinggalan dalam periode waktu yang sangat singkat. Komputer, robot / mesin, otomisasi, dan ragam-ragam lain dari inovasi teknologis merupakan ancaman bagi banyak orang dan menyebabkan stres. ( Stephen P. Robbins, 2003: 794).

Stres disebabkan oleh banyak faktor, baik itu berasal dari lingkungan kerja maupun dari lingkungan tempat tinggal karyawan. Hal ini sejalan dengan apa yang ditegaskan oleh T.Hani Handoko (2001:201) bahwa faktor penyebab stres ada dua yaitu masalah-masalah yang berada dilingkungan kerja karyawan tersebut dan masalah-masalah yang berada ditempat tinggal karyawan yang bersangkutan

Menurut T.Hani Handoko, terdapat dua kategori penyebab stres kerja, yaitu :

1. masalah yang berada di lingkungan kerja karyawan, yang meliputi :
  - a. Beban kerja yang berlebihan
  - b. Tekanan atau desakan waktu
  - c. Kualitas supervise yang jelek
  - d. Frustrasi
  - e. Berbagai bentuk perubahan
  - f. Iklim politis yang tidak aman
  - g. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
  - h. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab.
  - i. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
2. masalah yang berada di tempat tinggal karyawan, yang meliputi :
  - a. Kekhawatiran financial
  - b. Masalah-masalah yang berhubungan dengan keluarga
  - c. Masalah-masalah fisik
  - d. Perubahan-perubahan yang terjadi ditempat tinggal
  - e. Masalah pribadi lainnya (T.Hani Handoko, 2001:201).

Menurut Handoko (2001:201) indikasi atau gejala-gejala individu yang mengalami stres ditempat kerja antara lain :

1. Bekerja melewati batas kemampuan

2. Keterlambatan masuk kerja yang sering
3. Ketidakhadiran pekerjaan
4. Kesulitan membuat keputusan
5. Kesalahan yang sembrono
6. Kelalaian menyelesaikan pekerjaan
7. Lupa akan janji yang telah dibuat dan kegagalan diri sendiri
8. Kesulitan berhubungan dengan orang lain
9. Kerisauan tentang kesalahan yang dibuat
10. Menunjukkan gejala fisik seperti pada alat pencernaan, tekanan darah tinggi, radang kulit, radang pernafasan.

### **2.1.3 Konsekuensi Stres Kerja**

#### 2.1.3 Konsekuensi stres kerja pada organisasi

Randall S .Schuller (1996: 3) mengidentifikasi beberapa perilaku negatif yang berpengaruh terhadap organisasi. Stres yang dihadapi oleh pegawai berkorelasi dengan penurunan kinerja, peningkatan kinerja, peningkatan ketidakhadiran kerja serta tendensi mengalami kecelakaan. Secara singkat beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa :

1. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja.
2. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja.

3. Menurunkan tingkat produktivitas
4. Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan.

Stephen P. Robbins dalam Ali akbar, menyatakan bahwa konsekuensi stres kerja pada umumnya dibagi dalam tiga kategori, yaitu :

1. Gejala Fisiologis

Kebanyakan perhatian dini atas stres diarahkan pada gejala fisiologis. Ini terutama karena topik itu diteliti oleh spesialis dalam ilmu kesehatan dan medis. Riset ini memandu ke kesimpulan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.

2. Gejala Psikologis

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaan tersebut. Stres juga muncul dalam keadaan psikologis lain, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda pekerjaan.

3. Gejala Perilaku

Gejala stres yang berkaitan dengan perilaku mencakup perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur.( Stephen P. Robbins, 2003:800).

#### **2.1.4 Pengendalian Stres Kerja**

Stres kerja dapat dikatakan berpengaruh negatif karena dampaknya bersifat merugikan karyawan. Namun dari sudut pandang organisasi, stres kerja dapat bersifat fungsional dan mendorong pegawai ke kinerja yang lebih tinggi. Tetapi stres kerja yang berkepanjangan, dapat membuat kinerja karyawan menurun dan hal seperti ini membutuhkan tindakan lebih lanjut yang nyata oleh pihak manajemen.

Menurut T.Hani Handoko, konseling adalah pembahasan suatu masalah dengan seorang karyawan, dengan maksud pokok untuk membantu karyawan tersebut agar dapat menangani masalah secara lebih baik.

Fungsi-fungsi dari konseling adalah sebagai berikut :

##### **1. Pemberian Nasihat**

Proses konseling sering berupa pemberian nasihat kepada karyawan dengan maksud untuk mengarahkan mereka dalam pelaksanaan serangkaian kegiatan yang diinginkan.

##### **2. Komunikasi**

Konseling adalah proses komunikasi. Ini menciptakan komunikasi ke atas ke manajemen, dan juga memberikan kesempatan kepada pembimbing untuk menginterpretasikan masalah-masalah manajemen dan menjelaskan berbagai pandangan kepada karyawan.

##### **3. Pengenduran Ketegangan Emosional**

Orang cenderung menjadi kendur ketegangan emosionalnya bila mereka mempunyai kesempatan untuk membahas masalah-masalah mereka dengan orang lain.

#### 4. Penjernihan Pemikiran

Pembahasan masalah-masalah secara serius dengan orang lain akan membantu seseorang untuk berpikir lebih jernih tentang berbagai masalah mereka.  
( T.Hani Handoko, 2001:204)

Stephen P. Robbins dalam Ali akbar mengemukakan dua pendekatan untuk menangani stres, yaitu pendekatan individual dan pendekatan organisasi.

##### 1. Pendekatan Individual

Seorang pegawai dapat memikul tanggung jawab pribadi untuk mengurangi tingkat stresnya. Strategi individu yang telah terbukti efektif mencakup:

###### a. Teknik Manajemen Waktu

b. Meningkatkan latihan fisik nonkompetitif seperti aerobic, berjalan, jogging, berenang, dan bersepeda.

c. Pelatihan pengenduran ketegangan dengan cara meditasi, yoga, hipnotis.

d. Memperluas jaringan dukungan social dengan memperbanyak sahabat dan kenalan. Riset menunjukkan bahwa dukungan social melunakkan hubungan antara stres dengan semangat (kinerja) kerja.

##### 2. Pendekatan Organisasional

Beberapa faktor yang menyebabkan stres (terutama tuntutan tugas dan peran, dan struktur organisasi) dikendalikan oleh manajemen. Dengan demikian faktor-faktor ini dapat dirubah atau dimodifikasi. Strategi yang mungkin diinginkan oleh manajemen untuk dipertimbangkan antara lain :

- a. Perbaikan seleksi personil dan penempatan kerja
- b. Penggunaan penetapan tujuan yang realistis
- c. Perancangan ulang pekerjaan
- d. Peningkatan keterlibatan karyawan dan,
- e. Perbaikan komunikasi organisasi

(Stephen P Robbins, 2003:802).

## **2.2 Kinerja**

### **2.2.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Stephen P. Robbins (1996: 218) mengatakan bahwa kinerja adalah:

Suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan itu.

Menurut James.L Gibson (1996:103) mengatakan kinerja adalah :

Sejauh mana seseorang telah memainkan bagian dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam merencanakan sasaran yang berhubungan dengan peranan perseorangan maupun dalam memperlihatkan kompensasi yang relevan bagi suatu organisasi dalam suatu peranan tertentu.



Menurut Jiwo Wungu dan Hartanto Brotoharsojo (2003:31) penilaian kinerja adalah: Proses sistematis untuk menilai segenap perilaku kerja pegawai dalam kurun waktu kerja tertentu yang akan menjadi dasar penetapan personalia dan pengembangan karir.

Anwar Prabu Mangkunegara (2001: 67) mengatakan bahwa aspek standar kinerja adalah: sikap terhadap pekerjaan, pengetahuan, kerjasama, inisiatif, kejujuran karyawan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu kerja.

### **2.2.2 Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Veithzal Rivai dan Ahmad Fauzi Manfaat penilaian kinerja adalah:

1. Manfaat bagi karyawan yang dinilai
  - a. Meningkatkan motivasi
  - b. Meningkatkan kepuasan hidup.
  - c. Kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka mengatasinya.
  - d. Suatu pemahaman jelas dari apa yang diharapkan dan apa yang perlu untuk dilaksanakan untuk mencapai harapan tersebut.
  - e. Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan.
2. Manfaat bagi penilai (supervisor atau manajer)
  - a. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan untuk perbaikan manajemen selanjutnya.
  - b. Memberikan peluang untuk mengembangkan sistem pengawasan baik untuk pekerjaan manajer sendiri, maupun pekerjaan dari bawahannya.

- c. Identifikasi gagasan untuk peningkatan tentang nilai pribadi.
  - d. Meningkatkan kepuasan kerja baik terhadap karyawan dari para manajer maupun dari para karyawan.
  - e. Kesempatan bagi para manajer untuk menjelaskan pada karyawan apa yang sebenarnya diinginkan oleh perusahaan dari para karyawan sehingga para karyawan dapat mengukur dirinya, menempatkan dirinya, dan berjaya sesuai dengan harapan dari manajer.
3. Manfaat bagi perusahaan
- a. Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan oleh masing-masing karyawan.
  - b. Meningkatkan kualitas komunikasi.
  - c. Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan;
  - d. Meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

(Veithzal rivai 2004:55)

Aspek-aspek kinerja menurut Gibson (1996:112) yaitu :

1. Kualitas dan kemampuan
2. Sikap dan etika kerja
3. Efektifitas dan efisiensi
4. Otoritas dan tanggung jawab
5. Disiplin
6. Inisiatif
7. Sarana Pendukung

### III. METODELOGI PENELITIAN

#### 3.1 Variabel penelitian

Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel bebas adalah variable yang dapat menentukan atau mempengaruhi variable lain. Variabel ini dilambangkan dengan ( X ) Variabel dalam penelitian ini adalah Stres Kerja
- b. Variabel terikat adalah Variabel yang muncul atau berubah karena dipengaruhi atau ditentukan oleh variable lain. Variabel ini dilambangkan dengan ( Y ). Variabel dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan

#### 3.2 Operasional Variabel

Dalam suatu penelitian diperlukan identifikasi variabel baik itu variabel terikat yang bersifat ditentukan maupun variabel bebas yang bersifat menentukan. Identifikasi variabel ini akan digunakan sebagai permasalahan yang akan dibahas.

Definisi operasional variabel merupakan definisi yang mampu memberikan arti dan menspesifikasikan kegiatan agar dapat diukur berdasarkan variabelnya masing-masing. Variabel bebas (X) merupakan stres kerja dan variabel terikat (Y) merupakan kinerja karyawan. Definisi stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (handoko, 2001:201).

Definisi kinerja adalah suatu presentasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan itu. (Robbins, 1996).

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

#### **1. Data Primer**

Data primer merupakan data yang sumbernya berasal dari data yang dikumpulkan dan berhubungan langsung dengan penelitian yang dilaksanakan.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang sumbernya berasal dari perusahaan yang bersangkutan, maupun data eksternal yang berasal dari jurnal-jurnal, majalah-majalah, maupun penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelum

### **3.4 Populasi Penelitian**

Penelitian Populasi adalah penelitian yang dilakukan dengan menggunakan seluruh elemen yang ada dalam wilayah penelitian, sedangkan penelitian sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang hendak diteliti yang bertujuan untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel (Arikunto, 2006:131).

Menurut Arikunto (2006:134) apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dari ketentuan tersebut populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian penjualan

PT Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung yang berjumlah 35 orang. Maka penelitian ini adalah penelitian populasi.

### **3.5 Metode Pengumpulan Data**

#### **1. Penelitian Kepustakaan**

Penelitian yang dilakukan dengan mempelajari literatur-literatur, tulisan ilmiah, brosur, artikel-artikel serta dari buku bacaan yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dalam penelitian.

#### **2. Penelitian Lapangan**

Penelitian lapangan dilakukan dengan mengadakan penelitian langsung pada PT Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung dengan metode :

- a. Observasi, yaitu dalam metode ini peneliti mengadakan pengamatan atau peninjauan langsung ke lokasi perusahaan. Kegiatan observasi dalam penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan. Disini peneliti mengambil PT Kharisma Jaya Motor yang bertempat di Bandar Lampung sebagai perusahaan yang akan diamati.
- b. Wawancara, yaitu mengadakan wawancara langsung dengan karyawan dan bagian penjualan. Wawancara ini dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara lisan untuk mendapatkan data yang lebih lengkap. Melalui wawancara ini diharapkan peneliti mendapatkan data yang akurat.

c. Dokumentasi, yaitu digunakan untuk memperoleh data tentang jumlah karyawan, perputaran karyawan, target dan realisasi penjualan dan lain-lain.

d. Kuesioner, yaitu dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada karyawan PT Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung, dan variabel dalam kuisisioner diukur dengan menggunakan skala likert, yaitu sebagai berikut :

- Sangat Setuju (SS) memiliki skor (5)
- Setuju (S) memiliki skor (4)
- Cukup Setuju (CS) memiliki skor (3)
- Tidak Setuju (TS) memiliki skor (2)
- Sangat Tidak Setuju (STS) memiliki skor (1)

### **3.6 Metode Analisis**

#### **1. Analisis Kualitatif**

Analisis kualitatif adalah analisis yang menggambarkan secara rinci, dengan interpretasi terhadap data yang diperoleh melalui pendekatan has. Dalam hal ini untuk menyederhanakan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca yang berhubungan dengan stres kerja dan kinerja karyawan ..

#### **2. Analisis Kuantitatif**

Analisi kuantitatif dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi diantara variabel stres kerja dengan kinerja karyawan pada PT Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung dengan terlebih dahulu menyebar kuisisioner. Peneliti harus

membuat keputusan tentang skor. Regresi linier sederhana digunakan untuk memprediksi hubungan diantara dua variable yang dibantu dengan program SPSS..

Data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner tersebut kemudian dihitung

dengan menggunakan rumus analisi regresi menurut Sugiyono (2002:250) yaitu :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

X = Stres kerja

Y= Kinerja karyawan

a = Konstanta atau Intersep

b = Koefisien regresi

### **3.7 Uji Hipotesis**

#### **Uji t**

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu hanya ingin mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan

## IV. PEMBAHASAN

### 4.1 Analisis Kualitatif

#### 4.1.1 Stres Kerja

Untuk mengetahui Stres kerja karyawan Kharisma Jaya Motor maka dilakukan analisis kualitatif menggunakan tabel tunggal. Dari hasil skor item tentang Stres kerja yang diperoleh dari responden penelitian, dapat digolongkan berdasarkan interval dibawah ini yaitu :

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

Dimana :

- I = interval
- NT = nilai tertinggi
- NR = nilai terendah
- K = kategori

Berdasarkan rumus tersebut, maka nilai intervalnya dapat diketahui dengan ketentuan :

- a. Skor ( nilai ) tertinggi yang diperoleh dari jawaban responden = 44
- b. Skor ( nilai ) terendah yang diperoleh dari jawaban responden = 30

Sehingga dapat nilai intervalnya yaitu :

$$I = \frac{44 - 30}{5}$$

$$I = \frac{14}{5} = 3$$



Untuk menilai interval tersebut diatas diperoleh kategori yaitu :

- Stres kerja menyatakan sangat setuju (SS) dengan interval 41 - 44
- Stres kerja menyatakan setuju (S) dengan interval 37 - 40
- Stres kerja menyatakan netral (N) dengan interval 33 - 36
- Stres kerja menyatakan tidak setuju (TS) dengan interval 29 – 32
- Stres kerja menyatakan sangat tidak setuju (STS) dengan interval 25 - 28

**Tabel 2 Tabel score Stres Kerja (X)**

No.	Stres kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	7	20 %
2.	Setuju	14	40 %
3.	Netral/ sedang	9	25,72 %
4.	Tidak Setuju	5	14,28 %
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
	<b>jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber : data diolah*

Berdasarkan tabel diatas, dapat di interprestasikan sebagai berikut :

Dari 35 koresponden karyawan yang menyatakan sangat setuju tentang stres kerja sebanyak 7 orang ( 20 % ). Karyawan yang menyatakan setuju tentang stres kerja sebanyak 14 orang ( 40 % ). karyawan yang menyatakan netral tentang stres kerja sebanyak 9 orang ( 25,72 % ). Karyawan yang menyatakan tidak setuju tentang stres kerja sebanyak 5 orang (14,28 %). Sedangkan karyawan yang menyatakan sangat tidak setuju tentang stres kerja tidak ada (0). Secara keseluruhan yang

terbanyak menyatakan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah 14 orang atau 40% termasuk dalam kategori setuju.

Variabel stres kerja memiliki sebelas indikator yang diukur, yaitu: 1) Beban kerja berlebihan, 2) Tekanan atau desakan waktu, 3) Kualitas supervise yang jelek, 4) frustasi, 5) Penurunan semangat kerja, 6) Absensi, 7) Keluar Kerja, 8) Kenyamanan lingkungan kerja, 9) Kemenduaan peranan, 10) Masalah keluarga, dan 11) Masalah pribadi.

Skala interval kategori yaitu :

- Sangat tinggi            151 - 179
- Tinggi                    122 - 150
- Cukup tinggi            93 - 121
- Rendah                    64 - 92
- Sangat rendah            35 - 63

**Tabel 3. Skore Harapan Dan Skore Real Indikator Stres Kerja (X)**

No	Indikator Stres Kerja	Skor Real	Skore Harapan	Kategori
1	Beban kerja yang berlebihan	96	175	Cukup tinggi
2	Tekanan atau desakan waktu	119	175	Cukup tinggi
3	Kualitas supervise yang jelek	132	175	Tinggi
4	Frustasi	123	175	Tinggi
5	Penurunan semangat kerja	117	175	Cukup tinggi
6	Absensi	125	175	Tinggi
7	Keluar kerja	114	175	Cukup tinggi
8	Kenyamanan lingkungan kerja	123	175	Tinggi
9	Kemenduaan peranan	121	175	Cukup tinggi
10	Masalah keluarga	117	175	Cukup tinggi
11	Masalah pribadi	127	175	Tinggi

Sumber : Data Diolah

Dari tabel tersebut diatas, berdasarkan indikator-indikator stres kerja yang terdiri dari supervise yang kurang baik, frustrasi, absensi, kenyamanan lingkungan kerja dan masalah pribadi masuk kedalam kategori tinggi. Faktor-faktor inilah yang perlu diperhatikan oleh pimpinan dalam mengurangi tingkat stress kerja karyawan. Sedangkan sisanya indikator-indikator beban kerja berlebihan, tekanan atau desakan waktu, penurunan semangat kerja, keluar kerja, kemenduan peranan dan masalah keluarga masuk kedalam kategori cukup tinggi terhadap stres karyawan. Implikasinya pimpinan harus dapat mengurangi tingkat stres melalui pengurangan terhadap faktor-faktor yang dapat menimbulkan stress dan memanager karyawan dengan baik berdasarkan indikator-indikator yang dikemukakan diatas.

#### **4.1.2 Kinerja Karyawan**

Untuk mengetahui berapa besarnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh stress kerja pada PT Kharisma Jaya Motor maka dilakukan analisis kualitatif menggunakan tabel tunggal sebagai berikut:

Dari skor item tentang kinerja karyawan yang diperoleh dari responden penelitian dapat digolongkan berdasarkan intervalnya yaitu:

- a. Skor ( nilai ) tertinggi yang diperoleh dari jawaban responden = 40
- b. Skore ( nilai ) terendah yang diperoleh dari jawaban responden = 23

Sehingga dapat diperoleh nilai intervalnya yaitu :

$$I = \frac{40 - 23}{5}$$

$$I = \frac{17}{5} = 3$$

Untuk menilai interval tersebut diatas diperoleh kategori yaitu :

- Kinerja karyawan menyatakan sangat setuju (SS) dengan interval 37 - 40
- Kinerja karyawan menyatakan setuju (S) dengan interval 34 - 37
- Kinerja karyawan menyatakan netral (N) dengan interval 30 - 33
- Kinerja karyawan menyatakan tidak setuju (TS) dengan interval 27 – 30
- Kinerja karyawan menyatakan sangat tidak setuju (STS) dengan interval 23 - 26

**Tabel 4. Tabel skore Kinerja Karyawan (Y)**

No.	Kinerja Karyawan	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	1	2,86 %
2.	Setuju	10	28,57 %
3.	Netral/ sedang	17	48,57 %
4.	Tidak Setuju	6	17,14 %
5.	Sangat Tidak Setuju	1	2,86 %
	<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : data diolah*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dinyatakan sebagai berikut :

Dari 35 responden karyawan yang menyatakan sangat setuju tentang kinerja karyawan sebanyak 1 orang ( 2,86 % ). Yang menyatakan setuju tentang kinerja karyawan sebanyak 10 orang( 28,57%). Yang menyatakan netral tentang kinerja karyawan sebanyak 17 orang ( 48,57 % ). Yang menyatakan tidak setuju tentang kinerja karyawan sebanyak 6 orang ( 17,14 %). Sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju tentang kinerja karyawan sebanyak 1 orang ( 2,86 %). Secara keseluruhan yang terbanyak menyatakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh stress kerja adalah 17orang atau 48,57 % termasuk dalam kategori netral/ sedang.

variabel kinerja karyawan memiliki sepuluh indikator yang diukur yaitu : 1) kualitas hasil terbaik dalam bekerja, 2) kemampuan dalam bekerja, 3) sikap dan etika kerja, 4) kesopanan dalam bekerja, 5) hasil kerja yang berdaya guna, 6) kerja dengan batas waktu, 7) otoritas dan tanggung jawab, 8) disiplin, 9) inisiatif kerja, 10) sarana pendukung.

Skala interval kategori yaitu :

- Sangat tinggi            151 - 179
- Tinggi                    122 - 150
- Cukup tinggi            93 - 121
- Rendah                    64 - 92
- Sangat rendah            35 - 63

**Tabel 5. Skore Harapan Dan Skore Real Indikator Kinerja karyawan (Y)**

No	Indikator Kinerja	Skor Real	Skore Harapan	Kategori
1	Kualitas Hasil Terbaik kerja	116	175	Cukup tinggi
2	Kemampuan Dalam Bekerja	105	175	Cukup tinggi
3	Sikap Dan Etika Kerja	120	175	Cukup tinggi
4	Kesopanan Dalam Bekerja	114	175	Cukup tinggi
5	Hasil Kerja yg berdaya guna	125	175	Tinggi
6.	Kerja Dengan Batas Waktu	121	175	Cukup tinggi
7	Otoritas dan Tanggung Jawab	97	175	Cukup tinggi
8.	Disiplin	99	175	Cukup tinggi
9.	Inisiatif Kerja	99	175	Cukup tinggi
10.	Sarana Pendukung	93	175	Cukup tinggi

*Sumber : Data Diolah*

Dari tabel tersebut diatas, berdasarkan indikator- indikator kinerja karyawan yang terdiri dari hasil kerja yang berdaya guna masuk kedalam kategori tinggi dan harus dipertahankan. Sedangkan indikator yang lain yang masuk kategori kualitas terbaik

kerja, kemampuan dalam bekerja, sikap dan etika kerja, kesopanan dalam bekerja, kerja dengan batas waktu, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, inisiatif kerja, sarana pendukung masuk kedalam kategori cukup tinggi dan harus ditingkatkan.

## 4.2 Analisis Kuantitatif

### 4.2.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS diperoleh persamaan

Regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 32,247 - 0,30X \text{ (Perhitungan Terlampir).}$$

Perhitungan di atas menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif antara stres dengan kinerja karyawan, dari persamaan  $Y = 32,247 - 0,30 X$  artinya setiap penurunan 1 unit ( X) terhadap stress akan meningkatkan kinerja karyawan. sebaliknya apabila stress kerja mempunyai pengaruh yang positif artinya setiap kenaikan tingkat stress setiap 1 unit ( X) akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,30.

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan antara Stres dengan Kinerja dapat diperoleh dengan koefisien korelasi ( r ), dari perhitungan diperoleh nilai sebesar  $r = - 0,33$  (Perhitungan Terlampir).

**Tabel 6. Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat

0,80 – 1,000	Sangat kuat
--------------	-------------

Dari tabel interpretasi nilai 0,33 terletak antara 0,20 – 0,399 yang berarti tingkat hubungan antara stres dengan kinerja rendah.

Koefisien penentu sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 KP &= r^2 \times 100\% \\
 &= (-0,33)^2 \times 100\% \\
 &= 0,1089 \times 100\% \\
 &= 10,89\%
 \end{aligned}$$

Artinya stres berpengaruh terhadap kinerja sebesar 10,89%, dan sisanya 89,11% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

#### 4.2.2 Pengujian Hipotesis

Pada pengujian hipotesis, penulis menggunakan uji t.

Hipotesis yang diajukan didalam penelitian ini adalah Sebagai berikut:

Ho : “Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung.”

Ha : “ Stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung.”

Dengan demikian hipotesis yang penulis ajukan : “ Stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti pada level signifikan

$\alpha = 0,05$  ( 5%).

Berdasarkan dari pengujian yang dilakukan dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t hitung 5,358 (perhitungan terlampir), sedangkan nilai t tabel pada  $\alpha = 0,05$  (5%), nilai t tabel  $(n - 2) = (35 - 2) = 33$ , adalah sebesar 1,645.

Dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel ( $5,358 > 1,645$ ),  $H_0$  : ditolak,  $H_a$  : diterima. Dengan demikian hipotesis yang peneliti ajukan dalam penelitian ini terbukti bahwa “ Stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung”.



## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis kualitatif tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari pernyataan responden diatas sesuai dengan indikator-indikator penelitian penyebab stress yang terdiri dari *supervise* yang kurang baik, frustrasi, absensi, kenyamanan lingkungan kerja dan masalah pribadi masuk ke dalam kategori tinggi. Faktor- factor inilah yang perlu diperhatikan oleh pimpinan dalam mengurangi tingkat stress kerja karyawan. Sedangkan sisanya indikator- indicator beban kerja berlebihan, tekanan atau desakan waktu, penurunan semangat kerja, keluar kerja, kemenduan peranan dan masalah keluarga masuk ke dalam kategori cukup tinggi terhadap stress karyawan.
2. Berdasarkan indikator- indicator kinerja karyawan yang terdiri dari hasil kerja yang berdaya guna masuk ke dalam kategori tinggi dan harus dipertahankan. Sedangkan indikator yang lain yang masuk kategori kualitas terbaik kerja, kemampuan dalam bekerja, sikap dan etika kerja, kesopanan dalam bekerja, kerja dengan batas waktu, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, inisiatif kerja, sarana pendukung masuk ke dalam kategori cukup tinggi dan harus ditingkatkan.
3. Berdasarkan hasil analisis kuantitatif diperoleh kesimpulan sebagai berikut:  
Hal inididukung oleh :

- Koefisien regresi stress sebesar -0,30 dan kinerja sebesar 32,247 artinya setiap penurunan 1 unit (X) terhadap stress akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya apabila stress kerja mempunyai pengaruh yang positif artinya setiap kenaikan tingkat stress setiap 1 unit ( X) akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,30.
- Berdasarkan dari pengujian yang dilakukan dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t hitung 5,358 ,sedangkan dari nilai t tabel  $\alpha = 0,05$  (5%) sebesar 1,645.
- Nilai t hitung dengan t tabel ( 5,358 > 1,645 ), maka  $H_0$  : ditolak,  $H_a$  : diterima. Dengan demikian hipotesis yang peneliti ajukan dalam penelitian terbukti dan benar adanya, yaitu “ Stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung ”.

## 5.2 Saran

Dari kesimpulan yang dikemukakan peneliti berdasarkan hasil analisis yang dilakukan maka sebagai solusi dapat di saran kan hal- hal sebagai berikut :

1. Untuk mengurangi atau meminimalisi beban kerja yang terlalu berlebihan terhadap karyawan ,pimpinan perusahaan hendaknya mengurangi beban kerja kepada karyawan sesuai dengan kemampua dan keahliannya. Hal ini dapat disarankan dengan melakukan pembagian tugas yang adil dan merata sesuai dengan kompetensi karyawan.
2. Hendaknya pimpinan dapat memperbaiki atau meningkatkan *supervise* yang kurang baik dengan cara menetapkan aturan- aturan yang berlaku dalam

pelaksanaan supervise, serta menunjuk orang-orang atau karyawan yang mampu dan berpengalaman dalam melakukan supervise dalam tugas dan pekerjaan lainnya.

3. Untuk menekan rasa frustrasi yang diduga dialami karyawan dan tingginya angka keluar / keluar kerja karyawan, pimpinan hendaknya dapat menyediakan sarana dan prasarana seperti sarana olah raga, meningkatkan hubungan kemanusiaan antara sesama karyawan dan antara karyawan dan pimpinan melalui berbagai acara- acara kekeluargaan seperti outboon, wisata, sedangkan untuk menekan tingginya angka keluar masuk kerja karyawan pihak manajemen meninjau kembali peraturan-peraturan kepegawaian yang disesuaikan dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku seperti peraturan pengupahan/ penggajian, pemberian insentif dan konvensasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. Edisi 6. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Basri, Moh. Ahmad Fauzi dan Rivai, Veithzal,. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia : Jakarta.
- Gibson, James L, et al. Jilid 1. 1996. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Gondokusumo, Djody. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1954 tentang Penetapan Peraturan Istirahat Buruh*.  
[www.hukumonline.com/pusatdata/download/lt4c7b5ff9bf966/parent/115](http://www.hukumonline.com/pusatdata/download/lt4c7b5ff9bf966/parent/115).  
Diakses 19 November 2010.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPFE Yogyakarta.
- Hariri, Ahmad. *Pengertian Cuti*. [http://wkpnews.blogspot.com/2008/11/cuti-itu-apa-sich\\_3829.html](http://wkpnews.blogspot.com/2008/11/cuti-itu-apa-sich_3829.html). Diakses 19 November 2010.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar P.A.A. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Edisi Indonesia. Prenhallindo. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Schuller, Randall S. dan Jackson, Susan E. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi keenam. Gramedia : Jakarta.
- Sondang P. Siagian. 2004. *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta. Bandung.
- Suprihanto John, dkk. 2003. *Perilaku Organisasional*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta.

Syah, Abdurahman. 2010. *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Timur*. Universitas Lampung. Bandar Lampung.

Riduwan. 2010. Edisi 8. Dasar – Dasar Statistika. CV Alfabeta. Bandung.

Supranto.J. edisi 6. Statistik Teori Dan Aplikasi. Penerbit Erlangga. Jakarta.

**Lampiran 1. Hasil skore yang diperoleh dari 35 karyawan PT KharismaJaya Motor  
Tentang Stres  
Kerja**

No	SKOR STRES KERJA											JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	3	5	4	3	3	4	3	3	2	3	4	37
2	4	2	4	3	2	4	3	3	5	3	3	36
3	2	3	3	4	2	5	3	2	2	3	3	32
4	2	5	3	4	3	5	2	2	3	4	5	38
5	2	3	5	3	3	3	2	2	3	4	2	32
6	3	3	5	3	5	5	2	2	4	5	3	40
7	4	2	5	2	2	2	4	4	4	5	5	39
8	4	2	5	5	4	2	4	4	5	4	3	42
9	3	2	2	2	4	3	4	4	5	3	4	36
10	4	4	2	3	4	4	5	3	3	2	4	38
11	1	5	2	3	3	5	3	5	3	3	3	36
12	1	4	5	4	5	4	5	3	2	4	5	42
13	5	2	3	4	3	3	3	4	3	5	5	40
14	5	2	3	5	3	2	3	2	4	4	3	36
15	2	2	3	3	2	1	2	3	5	4	3	30
16	2	2	4	5	2	5	3	4	4	3	4	38
17	2	4	4	3	4	5	2	4	3	4	4	39
18	3	5	4	3	4	3	3	3	2	3	3	36
19	4	3	5	5	2	4	3	5	3	3	4	41
20	2	5	5	3	5	4	3	3	4	2	4	40
21	5	3	5	3	2	5	4	4	5	2	2	40
22	2	3	3	2	3	5	4	4	4	5	2	37
23	5	4	3	2	3	5	4	3	4	5	5	43
24	1	4	2	5	3	2	2	5	2	2	3	31
25	2	5	3	4	5	3	3	5	5	3	3	41
26	3	5	5	4	5	2	3	3	3	4	5	42
27	4	2	5	5	4	1	2	3	3	4	3	36
28	1	2	2	5	4	2	3	3	3	3	3	31
29	5	5	3	5	5	3	5	4	4	2	3	44
30	2	4	2	2	3	3	3	5	3	3	3	33

31	2	5	2	4	3	3	5	4	2	4	2	36
31	2	2	5	3	5	4	3	5	3	3	5	40
33	2	4	5	3	2	4	4	5	4	2	4	39
34	1	4	5	1	3	5	4	3	4	2	5	37
35	1	2	3	5	2	5	3	5	3	2	5	36
JMLH	96	119	132	123	117	125	114	123	121	117	127	1314

**Lampiran 2. Hasil skore yang diperoleh dari 35 karyawan PT Kharisma Jaya Motor Tentang Kinerja Karyawan**

NO.	Skor Kinerja										jumlah
	Karyawan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	27
2	3	4	3	5	3	4	3	3	2	5	35
3	4	4	2	4	5	3	3	3	2	2	32
4	3	5	3	5	4	3	2	3	5	3	36
5	5	3	3	5	3	2	3	2	1	2	29
6	4	4	4	5	3	3	3	2	2	3	33
7	3	3	4	2	1	3	2	1	2	2	23
8	3	2	4	3	3	4	3	2	2	2	28
9	2	3	5	3	3	4	3	2	3	3	31
10	4	4	5	2	3	4	3	1	3	3	32
11	4	4	4	3	5	5	3	5	2	5	40
12	3	2	3	2	2	5	4	5	3	3	32
13	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	29
14	5	3	5	3	5	4	2	3	2	2	34
15	3	2	3	4	5	2	2	3	2	2	28
16	4	5	4	4	5	2	3	3	3	1	34
17	4	2	4	3	4	3	2	2	2	1	27
18	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	30
19	3	4	3	2	3	3	3	1	2	5	29
20	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	34
21	5	4	3	3	5	4	2	3	2	3	34

22	3	3	3	3	5	5	3	4	2	2	33
23	3	2	4	3	3	3	2	5	2	5	32
24	4	2	3	2	4	4	5	4	3	2	33
25	3	3	2	2	4	3	4	2	2	1	26
26	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	29
27	4	3	4	3	2	3	2	3	3	2	29
28	3	2	5	4	2	4	3	3	3	3	32
29	3	2	5	4	3	3	3	4	3	5	35
30	2	2	4	3	3	4	2	4	4	2	30
31	2	3	3	2	4	3	2	3	4	2	28
32	4	4	3	2	5	4	3	2	3	2	32
33	4	4	2	3	4	3	2	3	2	2	29
34	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	32
35	2	2	3	3	3	5	3	3	5	3	32
jmlh	116	105	120	114	125	121	97	99	99	93	1089



**Lampiran 3.**

Corelasi

**Correlations**

		stres	kinerja
stres	Pearson Correlation	1	-.033
	Sig. (2-tailed)		.851
	N	35	35
kinerja	Pearson Correlation	-.033	1
	Sig. (2-tailed)	.851	
	N	35	35

Regresi

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
kinerja	31.11	3.288	35
stres	37.54	3.584	35

**Correlations**

		kinerja	stres
Pearson Correlation	kinerja	1.000	-.033
	stres	-.033	1.000
Sig. (1-tailed)	kinerja	.	.426
	stres	.426	.
N	kinerja	35	35
	stres	35	35

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	stres <sup>a</sup>	.	Enter

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	stres <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.033 <sup>a</sup>	.001	-.029	3.336	.001	.036	1	33	.851	2.058

a. Predictors: (Constant), stres

b. Dependent Variable: kinerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	32.247	6.019		5.358	.000					
stres	-.030	.160	-.033	-.189	.851	-.033	-.033	-.033	1.000	1.000

a. Dependent Variable: kinerja