



**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA GIANT TAMAN YASMIN (BOGOR)**

Skripsi

**Dibuat oleh:
Tria Kirana
021105045**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN BOGOR**

MEI 2009

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA GIANT TAMAN YASMIN (BOGOR)**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi,

(Prof. Dr. Eddy Mulyadi Soepardi, MM., SE., Ak.)

Ketua Jurusan,

(H. Karma Syarif, MM., SE)

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA GIANT TAMAN YASMIN (BOGOR)**

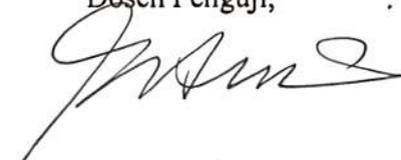
Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari: Sabtu, 18/April/2009

Tria Kirana
021105045

Menyetujui,

Dosen Penguji,



(H. Karma Syarif, MM., SE)

Pembimbing



(Hj. Srie Sudarjati, MM., SE)

Co. Pembimbing



(H. Mohamad Jamil, MPd. I., MM., SE)

"Kebahagiaan, kedamaian, dan ketentraman hati senantiasa berawal dari ilmu pengetahuan. Itu terjadi karena ilmu mampu menembus yang samar, menemukan sesuatu yang hilang, dan menyikap yang tersembunyi. Selain itu, naluri dari jiwa manusia itu adalah selalu ingin mengetahui hal-hal yang baru dan ingin mengungkap sesuatu yang menarik." (Dr. 'Aidh al-Qarni)

"Dan, Dia telah mengajarkan kepadamu apa yang belum kamu ketahui. Dan adalah karunia Allah itu sangat besar" (Qs. An-Nisa : 113)

"Dan, katakanlah: "Ya Rabb-ku, tambahkanlah kepadaku ilmu pengetahuan" (Qs. Thaha : 114)

*I dedicate this thesis to:
The greatest inspiration in my life, Mamah and Papah.
Thanks for all of your support during the making of this thesis*

ABSTRAK

TRIA KIRANA, 021105045. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Giant Taman Yasmin (Bogor). Di bawah bimbingan SRIE SUDARJATI dan Co.Pembimbing MOHAMAD JAMIL.

Dewasa ini perkembangan dunia bisnis semakin pesat dan keadaan perekonomian dunia pun dapat berubah dengan intensitas yang cukup tinggi di mana hal ini baik secara langsung mempengaruhi keadaan dan eksistensi sebuah perusahaan. Pada umumnya setiap perusahaan mengharapkan karyawannya dapat bekerja dengan baik sesuai kapasitas yang dimilikinya, memiliki dedikasi yang tinggi serta kinerja yang baik. Kinerja yang baik dapat diperoleh apabila kondisi kejiwaan karyawan dalam keadaan baik artinya tidak dalam kondisi stres kerja, oleh karena itu Giant Taman Yasmin (Bogor) perlu mengetahui apa yang melatarbelakangi timbulnya stres pada karyawan, apakah termasuk stres positif atau negatif, dan seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, bertitik tolak latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Giant Taman Yasmin (Bogor)."

Tujuan penelitian dilakukan pada Giant Taman Yasmin (Bogor) adalah untuk mengetahui pemicu stres kerja pada karyawan Giant Taman Yasmin (Bogor), untuk mengetahui kinerja karyawan Giant Taman Yasmin (Bogor), dan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Giant Taman Yasmin (Bogor).

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah metode deskriptif survei, sedangkan jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah deskriptif *development*, adapun metode analisis yang digunakan oleh penulis adalah metode analisis korelasi *Rank Spearman*, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Berdasarkan data-data yang telah diolah, maka didapatkan hasil $r_s = 0,3237$ yang berarti bahwa antara stres kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan positif yang rendah, sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar 10,48% menunjukkan bahwa stres kerja hanya mempengaruhi kinerja sebesar 10,48% sedangkan sisanya 89,52% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Penulis juga melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan t_{tabel} dan dapat disimpulkan bahwa hasilnya adalah terima H_1 , karena $t_{\text{hitung}} (=1,9048) > t_{\text{tabel}} (= 0,3059)$, secara sederhana dapat diartikan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Giant Taman Yasmin (Bogor).

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, beserta junjungan keluarga besar Nabi Muhammad SAW atas rahmat, hidayah dan innayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Giant Taman Yasmin (Bogor).”

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Selama proses penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, saran, petunjuk, doa, serta dukungan dari berbagai pihak baik secara moral dan materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Eddy Mulyadi Soepardi, MM., SE., Ak., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
2. Bapak H. Karma Syarif, SE., MM. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan dan selaku Dosen Penguji.
3. Ibu Lesti Hartati, MBA., SE., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

4. Ibu Hj. Srie Sudarjati, MM., SE. selaku pembimbing utama yang telah memberikan saran dan masukan serta waktu yang telah diluangkan untuk penulis selama mengerjakan skripsi.
5. Bapak H. Mohamad Jamil, MPd. I., MM., SE. selaku Co.Pembimbing yang sudah memberikan saran dan bimbingannya pada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Dosen-dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmu dan pengajaran selama perkuliahan.
7. Seluruh staf Tata Usaha Jurusan Manajemen yang telah membantu dalam hal perkuliahan dan administrasi, juga seluruh staf perpustakaan.
8. Bapak Hendy Hermawan selaku Ka.Div Sumber Daya Manusia Giant Taman Yasmin (Bogor) yang telah membimbing selama penulis melakukan penelitian.
9. Seluruh karyawan Giant Taman Yasmin (Bogor) yang sangat kooperatif selama penulis melakukan penelitian.
10. Orang tua Tercinta yaitu Papa dan Mama beserta kedua kakakku Ferry Ferrari dan Lyra Filiola atas dukungan dalam doa, materi juga motivasi yang diberikan selama penulis menyusun skripsi.
11. Teman-teman kuliah yang telah memberikan semangat dan dukungannya kepada penulis, Sintha, Risma, Hana, Rika, Christanti, Robert, Lita, Nurul, Nina, Yuyun, Rima, Febri, Siti Nariyah, Enriche, dan Budiman Kencana atas dukungannya yang teramat besar kepada

penulis, beserta seluruh teman-teman di kelas A dan B yang tidak bisa disebutkan namanya.

12. Teman-teman di luar kampus yang telah menyempatkan waktunya untuk memberi saran dan kritik kepada penulis, Ita Widyawati, Januar Surya, Ait, Anisa Utami, Antie, Ka Ryan dan Ka Vanya.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi penyempurnaan skripsi ini.

Besar harapan penulis agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan pihak-pihak lainnya. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Bogor, Mei 2009

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Perumusan dan Identifikasi Masalah	4
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	5
1.3.1. Maksud Penelitian.....	5
1.3.2. Tujuan Penelitian	5
1.4. Kegunaan Penelitian	6
1.4.1 Kegunaan Teoritis.....	6
1.4.2 Kegunaan Praktis	6
1.5. Kerangka Pemikiran dan Paradigma Penelitian.....	7
1.5.1. Kerangka Pemikiran.....	7
1.5.2. Paradigma Penelitian	14
1.6. Hipotesis Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	22
2.2. Stres Kerja.....	24
2.2.1. Pengertian Stres dan Stres Kerja.....	24
2.2.2. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja.....	27
2.2.3. Gejala Stres	32
2.2.4 Pendekatan stres.....	34
2.3. Kinerja	35
2.3.1. Pengertian Kinerja	35
2.3.2. Metode Penilaian Kinerja	36
2.3.3. Unsur-unsur Kinerja Karyawan	38
2.3.4. Manfaat Penilaian Kinerja	39
2.3.5. Tujuan Penilaian Kinerja	42

2.4. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	43
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....	46
3.1. Objek Penelitian.....	46
3.2. Metode Penelitian	47
3.2.1. Desain Penelitian	47
3.2.2. Operasional Variabel	48
3.2.3. Metode Penarikan Sample	48
3.2.4. Prosedur Pengumpulan Data.....	51
3.2.5. Metode Analisis	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
4.1. Hasil Penelitian	56
4.1.1. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan.....	56
4.1.2. Struktur Organisasi Perusahaan dan Uraian Tugas.....	59
4.1.3. Profil Giant Taman Yasmin.....	63
4.2. Pembahasan	67
4.2.1. Karakteristik Responden.....	67
4.2.2. Hasil Penelitian Stres Kerja Pada Karyawan Giant Taman Yasmin.....	72
4.2.3. Hasil Penelitian Kinerja Karyawan Giant Taman Yasmin .	92
4.2.4. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Giant Taman Yasmin (Bogor) Dalam Aplikasi Rank Spearman	112
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	118
5.1. Simpulan	118
5.1.1. Simpulan Umum	118
5.1.2. Simpulan Khusus	119
5.2. Saran	120

JADWAL PENELITIAN
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel. 2.1	: Stressor Dari Stres Kerja.....	29
Tabel. 3.1	: Operasional Variabel	48
Tabel. 3.2	: Populasi Penelitian.....	50
Tabel. 3.3	: Interval Koefisien	54
Tabel. 4.1	: Populasi Penelitian Pada Giant Taman Yasmin (Bogor).	63
Tabel. 4.2	: Frekuensi Jawaban Responden (Variabel X), Dengan Indikator Beban Kerja, Pertanyaan 1	72
Tabel. 4.3	: Frekuensi Jawaban Responden (Variabel X), Dengan Indikator Beban Kerja, Pertanyaan 2	73
Tabel. 4.4	: Frekuensi Jawaban Responden (Variabel X), Dengan Indikator Beban Kerja, Pertanyaan 3	74
Tabel. 4.5	: Frekuensi Jawaban Responden (Variabel X), Dengan Indikator Target Waktu, Pertanyaan 1	75
Tabel. 4.6	: Frekuensi Jawaban Responden (Variabel X), Dengan Indikator Target Waktu, Pertanyaan 2	76
Tabel. 4.7	: Frekuensi Jawaban Responden (Variabel X), Dengan Indikator Target Waktu, Pertanyaan 3	77
Tabel. 4.8	: Frekuensi Jawaban Responden (Variabel X), Dengan Indikator Masalah Intern Keluarga, Pertanyaan 1	79

Tabel. 4.9	: Frekuensi Jawaban Responden (Variabel X), Dengan Indikator Masalah Intern Keluarga, Pertanyaan 2	80
Tabel. 4.10	: Frekuensi Jawaban Responden (Variabel X), Dengan Indikator Masalah Intern Keluarga, Pertanyaan 3	81
Tabel. 4.11	: Frekuensi Jawaban Responden (Variabel X), Dengan Indikator Masalah Intern Keluarga, Pertanyaan 4	82
Tabel. 4.12	: Frekuensi Jawaban Responden (Variabel X), Dengan Indikator Masalah Dengan Rekan Kerja, Pertanyaan 1 ...	83
Tabel. 4.13	: Frekuensi Jawaban Responden (Variabel X), Dengan Indikator Masalah Dengan Rekan Kerja, Pertanyaan 2 ...	84
Tabel. 4.14	: Frekuensi Jawaban Responden (Variabel X), Dengan Indikator Kenyamanan dan Keamanan Lingkungan Kerja, Pertanyaan 1	85
Tabel. 4.15	: Frekuensi Jawaban Responden (Variabel X), Dengan Indikator Kenyamanan dan Keamanan Lingkungan Kerja, Pertanyaan 2	86
Tabel. 4.16	: Frekuensi Jawaban Responden (Variabel X), Dengan Indikator Kenyamanan dan Keamanan Lingkungan Kerja, Pertanyaan 3	87
Tabel. 4.17	: Hasil Jawaban Responden Variabel X (Stres Kerja)	89
Tabel. 4.18	: Tingkat Hubungan Stres Kerja	91

Tabel. 4.19	: Frekuensi Jawaban Responden (Variabel Y), Dengan Indikator Mutu Pekerjaan, Pertanyaan 1.....	92
Tabel. 4.20	: Frekuensi Jawaban Responden (Variabel Y), Dengan Indikator Mutu Pekerjaan, Pertanyaan 2.....	93
Tabel. 4.21	: Frekuensi Jawaban Responden (Variabel Y), Dengan Indikator Mutu Pekerjaan, Pertanyaan 3.....	94
Tabel. 4.22	: Frekuensi Jawaban Responden (Variabel Y), Dengan Indikator Kejujuran Karyawan, Pertanyaan 1.....	95
Tabel. 4.23	: Frekuensi Jawaban Responden (Variabel Y), Dengan Indikator Kejujuran Karyawan, Pertanyaan 2.....	96
Tabel. 4.24	: Frekuensi Jawaban Responden (Variabel Y), Dengan Indikator Sikap, Pertanyaan 1.....	97
Tabel. 4.25	: Frekuensi Jawaban Responden (Variabel Y), Dengan Indikator Sikap, Pertanyaan 2.....	98
Tabel. 4.26	: Frekuensi Jawaban Responden (Variabel Y), Dengan Indikator Sikap, Pertanyaan 3.....	99
Tabel. 4.27	: Frekuensi Jawaban Responden (Variabel Y), Dengan Indikator Keandalan, Pertanyaan 1.....	100
Tabel. 4.28	: Frekuensi Jawaban Responden (Variabel Y), Dengan Indikator Keandalan, Pertanyaan 2.....	101
Tabel. 4.29	: Frekuensi Jawaban Responden (Variabel Y), Dengan Indikator Tanggung Jawab, Pertanyaan 1.....	103

Tabel. 4.30	: Frekuensi Jawaban Responden (Variabel Y), Dengan Indikator Tanggung Jawab, Pertanyaan 2.....	104
Tabel. 4.31	: Frekuensi Jawaban Responden (Variabel Y), Dengan Indikator Pemanfaatan Waktu, Pertanyaan 1	105
Tabel. 4.32	: Frekuensi Jawaban Responden (Variabel Y), Dengan Indikator Pemanfaatan Waktu, Pertanyaan 2.....	106
Tabel. 4.33	: Frekuensi Jawaban Responden (Variabel Y), Dengan Indikator Pemanfaatan Waktu, Pertanyaan 3	107
Tabel. 4.34	: Hasil Jawaban Responden Variabel Y (Kinerja)	109
Tabel. 4.35	: Tingkat Hubungan Kinerja	111
Tabel. 4.36	: Perhitungan Analisis Korelasi Rank Spearman	112
Tabel. 4.37	: Faktor Koreksi	113
Tabel. 4.38	: Interval Koefisien	115

DAFTAR GAMBAR

Gambar. 1.1	: Paradigma Penelitian	14
Gambar. 3.1	: Kurva Pengujian Hipotesis	55
Gambar. 4.1	: Jenis Kelamin Responden.....	67
Gambar. 4.2	: Usia Responden	68
Gambar. 4.3	: Pendidikan Terakhir Responden.....	69
Gambar. 4.4	: Penghasilan Reponden.....	70
Gambar. 4.5	: Status Responden.....	71
Gambar. 4.6	: Aplikasi Perhitungan t_{hitung} Pada Kurva Pengujian Hipotesis	117

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran. 1 : Struktur Organisasi
- Lampiran. 2 : Surat Riset
- Lampiran. 3 : Tabel Statistik
- Lampiran. 4 : Kuesioner

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dewasa ini perkembangan dunia bisnis semakin pesat dan keadaan perekonomian dunia pun dapat berubah dengan intensitas yang cukup tinggi, di mana hal ini baik secara langsung ataupun tidak langsung mempengaruhi keadaan dan eksistensi sebuah perusahaan. Sebagian besar orang tentu sependapat bahwa sukses perusahaan dapat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Oleh karena itu tantangan utama yang dihadapi sebuah perusahaan dimasa mendatang adalah kemampuan dalam meningkatkan daya saing dan bagaimana memperoleh keunggulan kompetitif disemua sektor industri dan jasa dengan mengandalkan kemampuan teknologi, mampu meningkatkan daya saing, serta memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang ada.

Hal utama dalam menggali potensi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan yaitu bagaimana perusahaan tersebut mampu memperoleh pemimpin yang berkompeten terhadap bidang pekerjaan yang digelutinya. Pemimpin perusahaan tersebut harus dapat mengikuti perkembangan zaman dan perubahan yang terjadi pada segala aspek di lingkungan perusahaan sehingga mampu mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya. Peran pemimpin dalam sebuah perusahaan tidak berhenti sampai disitu saja, seorang pemimpin paling tidak harus mampu

menggerakkan dan mengatur kerja karyawan sehingga hasilnya berpengaruh positif bagi perkembangan dan kemajuan perusahaan. Di samping itu terdapat pula peran pihak manajemen perusahaan yaitu setidaknya mampu mengindikasikan dengan akurat kompetisi yang terjadi di pasar dan bagaimana strategi yang harus diterapkan oleh perusahaan untuk memenangkan persaingan tersebut. Kesemuanya itu telah menyadarkan para pemimpin perusahaan bahwa hanya perusahaan yang dikelola dengan sangat baik yang dapat berkembang dengan baik dalam lingkungan yang stabil dan menguntungkanlah yang mampu bersaing melawan derasnya arus persaingan antar perusahaan. Hal tersebut tidak lepas dari pengaruh dan peranan karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut.

Pada umumnya setiap perusahaan mengharapkan karyawannya dapat bekerja dengan baik sesuai kapasitas yang dimilikinya, memiliki dedikasi yang tinggi serta kinerja yang baik. Untuk meningkatkan kinerja para karyawannya, perusahaan setidaknya mampu mengadakan program bimbingan konseling bagi karyawannya. Program bimbingan konseling ini diadakan agar dapat membantu karyawan mengatasi berbagai masalah yang mereka hadapi, seperti tekanan pekerjaan yang menyebabkan stres kerja. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. (Handoko, 1993).

Stres yang terjadi pada karyawan dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor dari dalam maupun dari luar lingkungan pekerjaan. Faktor dari dalam lingkungan pekerjaan seperti halnya beban kerja yang sulit dan

berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, serta balas jasa yang terlalu rendah. Sedangkan faktor dari luar lingkungan pekerjaan, yaitu masalah keuangan, perilaku negatif anak-anak, kehidupan keluarga yang tidak atau kurang harmonis, pindah tempat tinggal, sanak saudara yang sakit, terkena musibah atau meninggal.

Faktor-faktor tersebut diatas, merupakan faktor umum penyebab terjadinya stres kerja. Adapun pengaruh negatif dari stres kerja, yaitu terdiri dari suatu penderitaan jasmani atau emosional. Setidaknya terdapat lima kategori pengaruh negatif stres kerja yang telah diidentifikasi: jasmani, emosional, mental, relasional, dan spiritual.

Berdasarkan hasil studi terlebih dahulu yang telah dilakukan oleh penulis pada Giant Taman Yasmin Bogor, ditemukan beberapa hal yang menurut pengamatan penulis belum optimal yaitu:

”Perusahaan dalam hal ini Giant Taman Yasmin, belum dapat mengukur tingkat stres karyawannya, dan apa penyebab stres yang dialami oleh karyawannya sehingga manajer pada setiap divisi masih mengalami kendala dalam menentukan langkah apa yang seharusnya diambil untuk mengurangi tingkat stres karyawannya”.

Adapun fenomena yang terjadi di masyarakat, yaitu kebanyakan orang berpendapat bahwa stres selalu membawa pengaruh negatif terhadap

kinerja karyawannya, tetapi sebenarnya stres dapat pula membawa pengaruh positif. Terdapat dua macam stres, stres yang positif dan stres yang negatif. Stres yang positif adalah stres yang membangun, yaitu pada level stres tertentu stres dapat sangat membantu meningkatkan semangat dalam meningkatkan upaya kerja, menstimulasi kreativitas dan mendorong tingkat kerajinan kerja. Stres yang negatif yaitu stres yang merusak kondisi badan seseorang, terlalu besar beban stres yang dipikul akan menjatuhkan kondisi fisik dan mental seseorang. Stres tidak dapat dihilangkan sepenuhnya, tetapi stres dapat dikurangi dan dikelola. Karena stres dan konsekuensinya dapat dikelola, maka penting bagi perusahaan untuk mempelajari sebanyak mungkin mengenai stres yang berkaitan dengan pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh tentang **“Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Giant Taman Yasmin (Bogor).”**

1.2. Perumusan dan Identifikasi Masalah

Perumusan masalah dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja terhadap hasil kinerja karyawan. Dari uraian-uraian diatas terdapat permasalahan yang perlu dikaji dan diteliti. Untuk mempermudah pembahasan masalah tersebut, maka dilakukan identifikasi permasalahan seperti berikut:

1. Apakah terdapat pemicu stres kerja pada karyawan Giant Taman Yasmin (Bogor).

2. Bagaimana kinerja karyawan Giant Taman Yasmin (Bogor).
3. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud diadakannya penelitian ini untuk memperoleh informasi atau data yang akan digunakan sebagai bahan penulisan karya tulis ilmiah berupa Skripsi untuk memenuhi salah satu syarat, dalam tugas akhir Skripsi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Tujuan penulis mengadakan penelitian tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pemicu stres kerja pada karyawan Giant Taman Yasmin.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan Giant Taman Yasmin (Bogor).
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Giant Taman Yasmin (Bogor).

1.4. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini mempunyai arti tersendiri bagi penulis untuk menambah wawasan baru dalam bidang ekonomi, khususnya pada manajemen sumber daya manusia sekaligus menghubungkan antara teori yang diterima di bangku kuliah dengan kenyataan yang sesungguhnya di lapangan.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Bagi Mahasiswa:

Tulisan ini diharapkan dapat bermanfaat untuk mengetahui dan menambah ilmu pengetahuan serta informasi mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Giant Taman Yasmin.

Bagi Perusahaan:

- Sebagai bahan evaluasi terhadap kekurangan yang ada agar tidak diulangi di masa mendatang.
- Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak manajemen Giant Taman Yasmin dalam mengevaluasi kinerja karyawannya berdasarkan latar belakang stres yang dialaminya.

1.5 Kerangka Pemikiran dan Paradigma Penelitian

1.5.1 Kerangka Pemikiran

Unsur terpenting yang mempengaruhi kelangsungan hidup sebuah perusahaan adalah karyawan. Dalam sebuah perusahaan, karyawan bekerja sesuai dengan kapasitas dan kemampuannya terhadap bidang yang ditekuninya. Oleh sebab itu karyawan dituntut untuk memiliki kondisi fisik dan kejiwaan yang sehat. Kondisi karyawan dapat dikatakan sehat apabila karyawan tersebut tidak sedang dalam kondisi terganggu dan stres kerja. Karenanya kondisi kejiwaan pada karyawan sangat mempengaruhi kinerjanya.

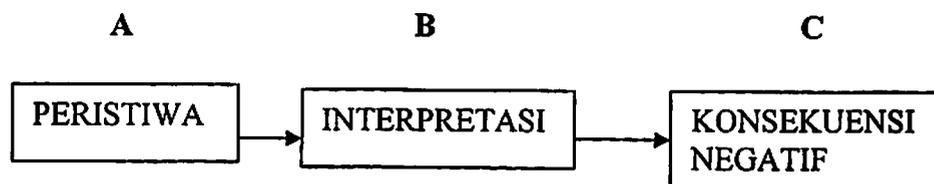
Kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang disebut stres. Menurut R. Wayne Pace (2005, 342) dalam bukunya, kepustakaan mengenai stres yang berkaitan dengan pekerjaan secara ajeg menunjukkan bahwa stres menimbulkan pengaruh yang merusak dan berbahaya bagi kesehatan jasmani dan rohani pekerja.

Stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. (Stephen P Robbins, 2006, 793)

Adapun hal yang melatarbelakangi timbulnya stres pada karyawan, yaitu adanya suatu peristiwa yang dialami karyawan. Peristiwa adalah kejadian yang nyata atau dibayangkan dalam

kehidupan seseorang. Dalam kasus ini, konsep peristiwa merujuk kepada hampir segala sesuatu yang terjadi pada seseorang. Sebagian peristiwa tersebut tampaknya dapat menimbulkan interpretasi negatif yang menjelma menjadi reaksi yang menyakitkan, termasuk dalam hal ini adalah kematian seorang kerabat dekat, perceraian, kecelakaan atau penyakit pribadi yang menyebabkan cacat fisik, perselisihan dalam perkawinan, konflik dengan atasan, kondisi hidup, dan lain-lain.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat urutan yang menimbulkan suatu reaksi stres:



Sumber diambil dari: R. Wayne Pace (2005, 350)

Maka dalam hal ini, peristiwa dapat menginterpretasikan sesuatu menjadi konsekuensi negatif. Yang dimaksud dengan interpretasi disini adalah suatu evaluasi mental atas suatu peristiwa dalam arti bagaimana hal itu mengancam suatu aspek agenda pribadi seorang individu. Sedangkan konsekuensi negatif yaitu penderitaan jasmani mental atau emosional yang mengakibatkan timbulnya stres.

Terdapat dua macam stres, stres yang positif dan stres yang negatif. Stres yang positif adalah stres yang membangun, yaitu pada level stres tertentu stres dapat sangat membantu meningkatkan semangat dalam meningkatkan upaya kerja, menstimulasi kreativitas dan mendorong tingkat kerajinan kerja.

Stres yang negatif yaitu stres yang merusak kondisi badan seseorang, terlalu besar beban stres yang dipikul akan menjatuhkan kondisi fisik dan mental seseorang. (John R Schermerhorn, 2000, 285)

Setiap manusia pasti pernah mengalami stres, tetapi apakah stres akan mengganggu hasil kinerjanya atau tidak tergantung dari caranya menanggulangi masalah tersebut.

Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. (T. Hani Handoko, 2000, 200).

Stres yang tidak terselesaikan dengan baik akan mengakibatkan timbulnya frustrasi.

Frustrasi adalah keadaan emosional, ketegangan pikiran dan perilaku yang tidak terkendalikan dari seseorang, bertindak aneh-aneh yang dapat membahayakan dirinya atau orang lain. (Hasibuan, 2007, 205).

Hal-hal yang mendahului stres atau yang disebut juga tekanan-tekanan (*stressors*).

Stressors, the causes of stress, include any environmental conditions that place a physical or emotional demand on a person.

(Steven L. Mcshane dan Mary Ann Von Glinow, 2008, 200)

Stres yang dialami seseorang sebenarnya dapat dikurangi, bahkan disembuhkan hal ini dapat terjadi apabila lingkungan sekitar mendukung orang tersebut untuk tidak terlarut berkepanjangan dalam masalah yang dialaminya.

Terdapat 4 pendekatan terhadap stres kerja, yaitu pendekatan dukungan sosial (*social support*), pendekatan melalui mediasi (*meditation*), pendekatan melalui *Biofeedback*, pendekatan program kesehatan pribadi (*personal wellness programs*). (Anwar Prabu Mangkunegara, 2002, 157)

Ada korelasi langsung antara stres dengan prestasi kerja. Menurut Higgins,

Bila karyawan tidak memiliki stres maka tantangan-tantangan kerja tidak ada dan akibatnya prestasi kerja juga rendah. Makin tinggi stres karena tantangan kerja yang juga bertambah maka akan mengakibatkan prestasi kerja juga bertambah, tetapi jika stres sudah maksimal tantangan-tantangan kerja jangan ditambah karena tidak lagi akan dapat meningkatkan prestasi kerja, tetapi akan menurunkan prestasi kerjanya. (Husein Umar, 2004, 35).

Kinerja karyawan yang stres pada umumnya akan menurun, hal ini dikarenakan mereka mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, menjadi pemarah, dan suka menyendiri. Sementara itu,

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Veithzal Rivai, 2005, 14)

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Dalam hal ini kinerja dapat dinilai oleh para manajer personalia.

Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau di masa lalu relatif terhadap standar prestasinya. Penilaian kinerja mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerjanya, dan penyelia memberikan karyawan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu karyawan yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik. (Gary Dessler dialihbahasakan oleh Paramita Rahayu, 2006, 322)

Adapun ruang lingkup pengukuran kinerja yang dirumuskan sebagai berikut:

5W + 1H, yaitu <i>WHO</i> , <i>WHAT</i> , <i>WHY</i> , <i>WHEN</i> , <i>WHERE</i> , dan <i>HOW</i>
--

1. *WHO* (Siapa?), yaitu siapa yang harus dinilai dan siapa yang harus menilai.

2. *WHAT* (Apa?), yaitu apa yang harus dinilai. Apakah itu objek/materi yang dinilai antara lain hasil kerja, kemampuan sikap, kepemimpinan kerja dan motivasi kerja atukah dimensi waktu, yaitu kinerja yang dicapai saat ini dan potensi yang dapat dikembangkan pada waktu yang akan datang.
3. *WHY* (Mengapa?), yaitu mengapa penilaian kinerja harus dilakukan? Apakah hal ini untuk memelihara potensi kerja atau untuk pengembangan dan kemajuan perusahaan.
4. *WHEN* (Kapan?), yaitu kapan waktu pelaksanaan penilaian kinerja dapat dilakukan. Apakah secara formal, yaitu penilaian kinerja dilakukan secara periodik, seperti setiap bulan, kuartal, triwulan, semester, atau setiap tahun. Secara informal, yaitu penilaian kinerja dilakukan secara terus menerus dan setiap saat atau setiap hari kerja.
5. *WHERE* (Di mana?), yaitu penilaian kinerja dilakukan di tempat kerja atau di luar tempat kerja.
6. *HOW* (Bagaimana?), yaitu bagaimana penilaian kinerja tersebut dilakukan. (Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri, 2005, 19).

Untuk mengetahui apakah kinerja yang diperoleh perusahaan dari hasil kerja karyawannya memuaskan atau tidak, perlu dilakukan pengukuran kinerja.

Pengukuran kinerja merupakan aspek pokok dari penilaian kinerja, yang pada dasarnya 'jika Anda tidak dapat mengukur, maka Anda tidak dapat mengembangkan karyawan tersebut'. Pengukuran kinerja bagi seorang manajer dapat disimpulkan seperti: 1. Produktivitas-(*output*) per karyawan/nilai tambah per karyawan, 2. Hubungan kepegawaian-timbulnya perselisihan dan keluhan; hasil survei sikap karyawan, 3. Ketenagakerjaan-ketidakhadiran dan bentuk *time keeping*; tindakan dan pendekatan disipliner, 4. Pengembangan-kinerja fleksibilitas dan program *multiskilling*. (Veithzal Rivai, 2005, 93)

Dari uraian kerangka pemikiran tersebut bahwa hubungan stres karyawan berdasarkan teori stres kerja adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Penulis didalam penelitiannya, menganalisa keadaan perusahaan sebenarnya yang terjadi pada saat penelitian, serta ingin mengetahui secara aktual dan faktual tentang keadaan kondisi karyawan dalam keadaan stres terhadap pengaruhnya pada kinerja karyawan berdasarkan landasan teori yang ada.

1.5.2 Paradigma Penelitian

Sehubungan dengan teoritis hubungan tersebut dapat digambarkan melalui diagram dibawah ini:



Gambar 1.1

1.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan dugaan atau jawaban sementara terhadap identifikasi masalah penelitian:

1. Terdapat pemicu stres kerja pada karyawan Giant Taman Yasmin Bogor.
2. Kinerja karyawan Giant Taman Yasmin (Bogor) cukup baik.
3. Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari hubungan antara manusia untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia dibutuhkan oleh setiap perusahaan untuk mengatur dan mengelola sumber daya manusia yang ada agar dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Tugas dari manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur sumber daya manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan tenaga kerja yang memuaskan dan dapat meningkatkan efektivitas manusia sebagai unsur yang amat vital pada tingkat yang diinginkan. Unsur dari manajemen sumber daya itu sendiri adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari oleh sumber daya manusia ini hanya masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Agar lebih jelas mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia, berikut ini kutipan yang dikemukakan oleh para ahli :

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2007, 10) adalah

Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Pengertian tersebut menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan.

Pengertian yang senada juga diungkapkan oleh Simamora dalam bukunya (2004, 4) yaitu,

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

Pendapat ini memandang bahwa hubungan antara tenaga kerja dalam suatu organisasi terwujud melalui berbagai cara seperti, pendayagunaan sumber daya yang ada, pengembangan, penilaian kinerja, pemberian balas jasa, serta pengelolaan individu yang ada dalam organisasi tersebut.

Adapun pendapat menurut Flippo di dalam Hasibuan (2006, 11) menjelaskan,

Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat. (Flippo, 2006, 11)

Pernyataan ini menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia di dalam pelaksanaannya selalu di dasari oleh fungsi manajemen untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.

Selanjutnya Faustino Cardoso Gomes (2003, 4) juga berpendapat bahwa

Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personil (pegawai) bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional, dan internasional.

Manajemen sumber daya manusia ditegaskan mengenai “pemanfaatan personil” yaitu bagaimana memanfaatkan tenaga kerja sesuai dengan bidang yang dikuasainya, sehingga tujuan-tujuan perusahaan tercapai dengan sangat efektif.

Menurut A.F. Stoner manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. (<http://www.organisasi.org.com>)

Pendapat tersebut menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu prosedur yang harus dilalui oleh perusahaan secara berkelanjutan, untuk mengisi posisi atau jabatan yang tepat pada suatu organisasi. Hal tersebut mengingatkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Barry Cushway (2001, 5) di dalam bukunya berpendapat bahwa,

Human resource management is, therefore, part of the process that helps the organization achieve its objectives. Or human resource management can be defined as: a range of strategies, processes and activities designed to support corporate objectives by integrating the needs of the organization and the individuals that comprise it.

Berdasarkan uraian di atas, maka manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien dengan menempatkan posisi karyawan pada posisi dan jabatan yang tepat, serta didalamnya mencakup kegiatan berupa pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, pemberhentian karyawan, pemanfaatan personil (pegawai) serta fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, masyarakat, nasional dan internasional.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua praktik manajemen yang dapat mempengaruhi secara langsung terhadap organisasi, termasuk di dalamnya adalah fungsi manajemen sumber daya manusia. Sehubungan dengan hal tersebut para ahli menjelaskan bahwa fungsi manajemen yang dapat di laksanakan dalam organisasi, terbagi menjadi beberapa fungsi, diantaranya sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang

baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum

pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964. (Hasibuan, 2006, 21)

Edwin B. Flippo (2002, 257) mengemukakan manajemen sumber

daya manusia menjadi 2 fungsi yaitu:

a) Fungsi- fungsi manajemen adalah:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan mempunyai arti penentuan lebih lanjut mengenai program tenaga kerja (meliputi penetapan jumlah dan kuantitas tenaga kerja) yang akan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi;

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Setelah menetapkan rencana, maka perlu dibentuk suatu organisasi untuk melaksanakannya. Organisasi dibentuk dengan merancang struktur hubungan yang mengaitkan antara pekerjaan, karyawan dan faktor-faktor fisik sehingga dapat terjalin kerjasama satu dengan yang lainnya;

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan terdiri dari fungsi *staffing* dan *leading* penempatan orang-orang dalam struktur organisasi dilakukan dalam fungsi *staffing*. Di sini diperlukan kejelasan tugas dan kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan. Dalam fungsi *Leading* dilakukan pengarahannya sumber daya manusia agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Fungsi pengarahannya ini berhubungan dengan cara memotivasi dan mengarahkan pegawainya agar memiliki keamanan untuk bekerja dan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan efektif;

4. Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan adalah fungsi manajerial yang mengatur aktivitas-aktivitas agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, bila terjadi penyimpangan dapat diketahui dan segera dilakukan perbaikan.

b) Fungsi-fungsi operasional terdiri dari:

1. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah usaha untuk memperoleh sejumlah jenis tenaga kerja yang sesuai dengan yang dibutuhkan terutama berhubungan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja, penarikan, seleksi, orientasi, penempatan;

2. Pengembangan (*Development*)

Setelah mendapatkan tenaga kerja sesuai dengan waktu yang dibutuhkan maka harus dilakukan usaha untuk meningkatkan keahlian karyawan melalui program pelatihan dan latihan atau training yang tepat agar karyawan atau pegawai melakukan tugasnya dengan baik. Aktivitas ini begitu penting dan akan terus tugasnya dengan baik. Aktivitas ini begitu penting dan akan terus berkembang karena adanya perubahan teknologi, penyesuaian pekerjaan dan meningkatnya tingkat kesulitan tugas manajer;

3. Kompensasi (*compensation*)

Fungsi kompensasi diartikan sebagai usaha untuk memberikan balas jasa atau imbalan yang memadai kepada pegawai sesuai dengan kontribusi yang telah disumbangkan kepada perusahaan atau organisasi;

4. Integritas (*Integration*)

Merupakan usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu, organisasi, instansi, maupun masyarakat. Oleh karena itu harus di pahami sikap dan prinsip-prinsip pegawai;

5. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Setelah keempat fungsi dijalankan dengan baik maka diharapkan organisasi instansi mendapatkan pegawai yang baik. Maka fungsi pemeliharaan yang telah dicapai dengan memelihara sikap-sikap pegawai yang menguntungkan organisasi atau instansi;

6. Pemutusan hubungan kerja

Usaha terakhir dan fungsi operasional ini adalah tanggung jawab organisasi atau instansi untuk mengembalikan pegawainya ke lingkungan masyarakat dalam keadaan sebaik mungkin, bila organisasi atau instansi mengadakan hubungan kerja.

Dari teori diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa fungsi dari manajemen sumber manusia di dalam suatu perusahaan sangat berpengaruh dalam aktivitas perusahaan. Fungsi manajemen sumber daya manusia itu sendiri untuk mengelola karyawan dalam bekerja, sehingga perusahaan memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam manajemen sumber daya manusia diketahui bahwa usaha-usaha yang dilakukan perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia yang ada, diperlukan suatu tujuan.

Sadili Samsudin di dalam bukunya (2005, 30) menjelaskan bahwa

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial". Berikut adalah empat tujuan manajemen sumber daya manusia:

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah-masalah sosial.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Departemen sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mewujudkan tujuan organisasi.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Departemen sumber daya manusia harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas ketika para manajer lini mengajukan gagasan dan arah yang baru.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis, karyawan mungkin akan memilih untuk menarik diri atau keluar dari perusahaan. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran, bahkan sabotase. Para karyawan akan bekerja efektif seandainya mereka mencapai tujuan pribadinya dalam pekerjaan.

Ike Kusdyah Rachmawati didalam bukunya (2008, 14)

mengemukakan bahwa:

Tujuan MSDM adalah untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia guna meningkatkan efektivitas

organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan organisasi, perlu diadakan beberapa kegiatan yang menunjang terwujudnya tujuan organisasi. Kegiatan atau aktivitas MSDM secara umum adalah tindakan-tindakan yang diambil untuk membentuk satuan kerja yang efektif dalam suatu organisasi. Berbagai kegiatan tersebut antara lain:

1. Persiapan dan penarikan
2. Seleksi
3. Pengembangan
4. Pemeliharaan
5. Penggunaan.

Dari hasil uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan MSDM adalah bagaimana organisasi memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerjanya terhadap organisasi dengan mewujudkan empat tujuan MSDM, yaitu tujuan sosial, tujuan organisasional, tujuan fungsional, dan tujuan individual melalui kegiatan atau aktivitas MSDM yang meliputi persiapan dan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan, guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.2. Stres

2.2.1. Pengertian Stres

Hidup selalu dihadapkan dengan berbagai masalah, terkadang masalah yang tidak terselesaikan dapat menyebabkan stres. Adapun stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Untuk lebih jelasnya, berikut pengertian stres serta stres kerja menurut beberapa ahli:

Stres adalah respons yang adaptif, dimediasi oleh perbedaan-perbedaan individual, dan atau proses-proses psikologis yang merupakan sebuah konsekuensi dari tindakan atau situasi eksternal, atau peristiwa yang menempatkan seseorang pada tuntutan psikologis dan atau fisik secara eksemisif (Makmuri Muchlas, 2005, 491).

Adapun pengertian stres menurut T. Hani Handoko (2000, 200)

“stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang”. Kondisi ketegangan yang dialami oleh penderita stres dapat menimbulkan pengaruh yang merusak dan berbahaya bagi kesehatan jasmani dan rohani penderitanya.

Luthans, mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. (<http://www.agungpia.multiply.com/>)

Selanjutnya pengertian stres oleh Mondy, Noe, dan Premeaux (2002,

473) “*Stres is the body's nonspecific reaction to any demand made on it*”.

Stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting (Robbins, 2003, 793).

Uraian dari pengertian-pengertian stres diatas adalah pengertian stres secara umum, adapun pengertian stres kerja berdasarkan pandangan Anwar Prabu Mangkunegara (2002, 157) “stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”.

Pengertian senada juga diungkapkan oleh Selye, yang mendefinisikan bahwa,

Work stress is an individual's response to work related environmental stressors. Stress as the reaction of organism, which can be physiological, psychological, or behavioural reaction (<http://www.rumahbelajarpsikologi.com/index>)

Oleh sebagian orang stres selalu dianggap sebagai suatu dampak yang negatif dari sebuah tujuan yang tidak dapat dicapai, akan tetapi sebenarnya stres dapat juga sebagai motivator untuk memacu semangat kerja. Stres yang membawa pengaruh negatif disebut *distress*, sedangkan stres yang membawa pengaruh positif disebut dengan *eustress*.

Distress is the degree of physiological, psychological, and behavioral deviation from healthy functioning. There is also a positive side of stress, called eustress, which refers to the healthy, positive, constructive outcome of stressful events and the stress response (McShane, 2008, 198).

Disamping dengan adanya *distress* dan *eustress* yang memberikan dampak positif maupun negatif, stres dapat menyebabkan kepenatan atau rasa bosan pada diri seseorang.

Kepenatan (*burnout*) adalah suatu kondisi yang muncul dari waktu ke waktu dan ditandai dengan kelelahan emosional dan suatu kombinasi dari sikap-sikap negatif. (Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, 2005, 363)

Berdasarkan pengertian tersebut, penulis menyimpulkan pengertian stres kerja adalah respon adaptif atas perbedaan-perbedaan individual dari proses psikologis yang merupakan konsekuensi dari tindakan atau peristiwa yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang dalam menghadapi peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang menimbulkan perasaan tertekan di dalam suatu pekerjaan. Adapun *distress* adalah stres yang dapat membawa pengaruh negatif, serta

eustress stres yang dapat membawa pengaruh positif, dampak kecil dari stres yang timbul dapat berupa kepenatan atau rasa bosan aka suatu hal.

2.2.2. Faktor-Faktor Penyebab Stres

Timbulnya stres pada seseorang didasari oleh beberapa faktor pemicu stres. Faktor pemicunya dapat muncul melalui berbagai macam masalah atau kendala yang dihadapinya, seperti tujuan serta keinginan yang tidak terwujud. Faktor-faktor penyebab timbulnya stres disebut juga dengan stresor (*stressor*). Berikut adalah faktor-faktor penyebab stres menurut beberapa pakar:

Menurut Robbins (2003, 794) ada tiga kategori potensi stresor, yaitu lingkungan, organisasi, dan individu.

1. Faktor lingkungan,
yaitu ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan ketidakpastian teknologi.
2. Faktor organisasi,
yaitu tuntutan tugas, tuntutan sarana, tuntutan antar-pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tahap perkembangan organisasi.
3. Faktor individu,
yaitu masalah keluarga, masalah ekonomi, dan kepribadian.

Menurut Sondang P. Siagian (2007, 301), pada dasarnya sumber stres dapat digolongkan pada yang berasal dari situasi dari dalam pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang.

1. Situasi dari dalam pekerjaan,
Beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, penyeliaan yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, frustrasi yang

ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya, konflik antara karyawan dengan pihak lain dari dalam dan di luar kelompok kerja, perbedaan sistem nilai yang dianut oleh organisasi dan perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.

2. Situasi dari luar lingkungan pekerjaan, Masalah keuangan, perilaku negatif anak-anak, kehidupan keluarga yang tidak atau kurang harmonis, pindah tempat tinggal, ada anggota keluarga yang meninggal, kecelakaan, dan penyakit gawat.

Secara garis besar kedua ahli di atas memaparkan bahwa stres yang terjadi pada karyawan disebabkan oleh faktor dari dalam lingkungan pekerjaan dan luar lingkungan pekerjaan, tetapi nyatanya ada pula pendapat yang mengemukakan bahwa penyebab stres terjadi berdasarkan tekanan-tekanan ekstra-organisasi, tekanan organisasi, tekanan kelompok, dan tekanan individual. Pendapat tersebut diutarakan oleh,

Makmuri Muchlas (2005, 492), penyebab stres datang baik dari luar maupun dari dalam organisasi dan dari kelompok-kelompok di mana para karyawan dipengaruhi dan dari para karyawan sendiri.

1. Tekanan-tekanan ekstra-organisasi, Mengambil perspektif sistem terbuka dari sebuah organisasi (yaitu sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh lingkungan luar), tampak jelas bahwa stres di tempat kerja tidak terbatas pada hal-hal yang terjadi di dalam organisasi, selama masa jam kerja. Tekanan-tekanan ekstraorganisasi termasuk hal-hal seperti perubahan sosial dan teknologi, keluarga, relokasi, kondisi-kondisi ekonomis dan finansial, suku bangsa dan kelas sosial. Kondisi tempat tinggal dan masyarakat sekitar juga dapat menimbulkan stres kepada yang bersangkutan.
2. Tekanan-tekanan organisasi, Terbagi menjadi 4 kelompok, yaitu:
 - a. Kebijakan yang didalamnya termasuk ketidakadilan (review kinerja yang arbitair), pembayaran yang tidak adil, aturan-aturan yang infleksibel, pergantian/rotasi kerja, prosedur yang

- meragukan, relokasi yang terlalu sering, deskripsi kerja yang tidak realistik.
- b. Struktur yang didalamnya termasuk sentralisasi (kurang partisipasi dalam pengambilan keputusan), sedikit kesempatan untuk kemajuan, terlalu banyak formalisasi, derajat spesialisasi yang tinggi, bagian-bagian yang saling bergantung, konflik-konflik antar staf dan bawahan.
 - c. Kondisi-kondisi fisik yang didalamnya termasuk berdesakan dan kurang privatisasi, suara bising (panas atau dingin), adanya bahan kimia beracun atau radiasi, polusi udara, kurangnya pengaman bahaya-bahaya, kurangnya penerangan.
 - d. Proses-proses yang didalamnya termasuk kurang komunikasi, sedikit umpan balik tentang kinerja, tujuan-tujuan yang meragukan/bertentangan, pengukuran kinerja yang tidak akurat, sistem kontrol yang tidak adil, informasi yang tidak adekuat.
3. Tekanan-tekanan kelompok, yang berupa kurangnya kekompakan kelompok dalam mengerjakan tugas bersama, kurangnya dukungan sosial seperti membagi problem-problem dan kegembiraan dengan anggota-anggota lain, adanya konflik yang terjadi antara sesama anggota kelompok.
 4. Tekanan-tekanan individual, semua tekanan yang telah didiskusikan secara berangsur akan berakhir pada tekanan-tekanan individual. Misalnya, konflik peran, keragu-raguan dan disposisi-disposisi individual

Cooper (dalam Rice, 1999) memberikan daftar lengkap *stressor*

dari sumber pekerjaan yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 2.1

<i>Stressor</i> Dari Stres Kerja	Faktor Yang Mempengaruhi (Hal-hal Yang Mungkin Terjadi Di Lapangan)	Konsekuensi Kondisi Yang Mungkin Muncul
Kondisi pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Beban kerja berlebihan secara kuantitatif • Beban kerja berlebihan secara kualitatif • <i>Assembly-line hysteria</i> • Keputusan yang dibuat oleh 	<ul style="list-style-type: none"> • Kelelahan mental dan/atau fisik • Kelelahan yang amat sangat dalam bekerja (<i>burnout</i>) • Meningkatnya

	<p>seseorang</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bahaya fisik • Jadwal bekerja • <i>Technostress</i> 	<p>kesensitivan dan ketegangan</p>
Stress karena peran	<ul style="list-style-type: none"> • Ketidakjelasan peran • Adanya bias dalam membedakan <i>gender</i> dan <i>stereotype</i> peran gender • Pelecehan seksual 	<ul style="list-style-type: none"> • Meningkatnya kecemasan dan ketegangan • Menurunnya prestasi pekerjaan
Faktor interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil kerja dan sistem dukungan sosial yang buruk • Persaingan politik, kecemburuan dan kemarahan • Kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Meningkatnya ketegangan • Meningkatnya tekanan darah • Ketidakpuasan kerja
Perkembangan karir	<ul style="list-style-type: none"> • Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya • Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya • Keamanan pekerjaannya • Ambisi yang berlebihan sehingga mengakibatkan frustrasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Menurunnya produktivitas • Kehilangan rasa percaya diri • Meningkatkan kesensitifan dan ketegangan • Ketidakpuasan kerja
Struktur organisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Struktur yang kaku dan tidak bersahabat • Pertempuran politik • Pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang • Ketidakterlibatan dalam membuat keputusan 	<ul style="list-style-type: none"> • Menurunnya motivasi dan produktivitas • Ketidakpuasan kerja
Tampilan rumah-pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi • Kurangnya dukungan dari pasangan hidup 	<ul style="list-style-type: none"> • Meningkatnya konflik dan kelelahan mental • Menurunnya motivasi dan

	<ul style="list-style-type: none"> • Konflik pernikahan • Stres karena memiliki dua pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • produktivitas • Meningkatnya konflik pernikahan
--	---	--

(<http://www.rumahbelajarpsikologi.com/index>)

Selain dari faktor-faktor penyebab stres yang telah disebutkan di atas, adapun pendapat yang menyatakan bahwa stres kerja disebabkan oleh

1. *Task demands, being asked to do too much or too little.*
2. *Role ambiguities, not knowing performance expectations or work standards.*
3. *Role conflicts, experiencing multiple and possibly conflicting performance expectations.*
4. *Ethical dilemmas, being asked to do illegal things; being asked to do things that violate personal values.*
5. *Interpersonal problems, experiencing poor relationships; working with others who do not get along.*
6. *Career developments, moving too fast and feeling overwhelmed; moving too slowly and feeling plateaued.*
7. *Physical setting, being bothered by unhealthy or unpleasant working conditions. (Schermerhorn, 2000, 284).*

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa stres dapat disebabkan oleh beberapa faktor, baik dari dalam lingkungan pekerjaan maupun dari luar pekerjaan. Stres yang timbul dari dalam lingkungan pekerjaan umumnya berupa beban kerja yang berlebihan, adanya konflik dengan atasan, pemberian upah yang tidak adil artinya tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, dan tenggat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Akan tetapi adapula stres yang timbul dari luar lingkungan pekerjaan, biasanya timbul dari masalah didalam keluarga, seperti masalah

dengan pasangan, masalah anak, kehilangan orang yang terkasahi, dan tempat tinggal.

2.2.3. Gejala-Gejala Stres

Seseorang yang mengalami stres dapat dilihat melalui gejala-gejala yang dialaminya. Gejala fisik yang sering dialami penderita stres contohnya, nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, sembelit, letih yang tidak beralasan, sakit kepala, salah urat, dan gelisah.

Secara umum jika dilihat dari tingkah laku gejala stres menunjukkan wujud seperti: adanya rasa bingung, cemas, dan sedih, jengkel, sering salah paham, merasa tak berdaya, tak mampu berbuat apa-apa, merasa gagal, tak menarik, kehilangan semangat. Akibat dari gejala tersebut penderita stres sering merasa kesulitan dalam berkonsentrasi, berfikir jernih, dan kesulitan dalam membuat keputusan. Hal tersebut dapat menimbulkan hilangnya kreativitas, gelisah dalam penampilan, serta minat terhadap orang lain.

Selain dari gejala-gejala fisik, terdapat pula gejala-gejala stres yang dapat terlihat di tempat kerja, diantaranya adalah kepuasan kerja rendah, kinerja yang menurun, komunikasi tak lancar, pengambilan keputusan yang jelek, kreativitas dan inovasi berkurang, dan bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif.

Adapun gejala-gejala stres yang dikelompokkan dalam tiga kategori umum menurut Makmuri Muchlas (2005, 502), yaitu:

1. Gejala-gejala fisiologis,
Stres dapat menciptakan perubahan-perubahan dalam metabolisme, meningkatkan angka denyut jantung dan pernafasan, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan merangsang timbulnya serangan jantung.
2. Gejala-gejala psikologis,
Stres yang berhubungan dengan pekerjaan dengan sendirinya dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, dalam kenyataannya adalah efek psikologis dari stres yang paling sederhana dan jelas. Tetapi, stres menunjukkan dirinya dalam status psikologis tertentu, misalnya ketegangan, kecemasan, ketersinggungan, kebosanan, dan keras kepala.
3. Gejala-gejala perilaku,
Gejala-gejala stres yang berhubungan dengan perilaku termasuk perubahan-perubahan dalam produktivitas, absensi dan pindah kerja, juga perubahan-perubahan dalam kebiasaan makan, lebih sering merokok dan bertambahnya minum alkohol, bicara menjadi cepat, bertambah gelisah, dan adanya gangguan tidur.

Selain dari gejala-gejala tersebut terdapat pula gejala stres kerja yang tampak dari seorang karyawan di tempat kerja, yaitu meliputi:

1. Kepuasan kerja rendah
2. Kinerja yang menurun
3. Semangat dan energi menjadi hilang
4. Komunikasi tidak lancar
5. Pengambilan keputusan jelek
6. Kreatifitas dan inovasi kurang
7. Bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif

(<http://www.agungpia.multiply.com>)

Berdasarkan gejala-gejala yang telah disebutkan diatas, diketahui bahwa gejala-gejala stres yang dialami oleh seseorang sangat bermacam-macam hal ini dapat dilihat dari gejala-gejala fisik, dampak psikologisnya

dan tingkah laku penderita yang terkadang bertindak tidak seperti biasanya.

2.2.4. Pendekatan Stres Kerja

Dalam menghadapi seseorang yang sedang mengalami stres pada pekerjaannya, diperlukan 4 pendekatan stres kerja seperti yang diutarakan oleh Davis dan John W. Newstrom di dalam Mangkunegara (2002, 157)

1. Pendekatan dukungan sosial (*social support*),
Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya, bermain game, lelucon dan gurauan kerja.
2. Pendekatan melalui meditasi (*meditation*),
Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi. Meditasi ini dapat dilakukan selama dua periode waktu yang masing-masing 15-20 menit. Meditasi bisa dilakukan di ruangan khusus. Karyawan yang beragama Islam bisa melakukannya setelah shalat Dzuhur melalui doa dan zikir kepada Allah SWT.
3. Pendekatan melalui *biofeedback*,
Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya.
4. Pendekatan kesehatan pribadi (*personal wellness programs*),
Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontinu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

Melalui 4 pendekatan diatas stres dapat ditanggulangi serta dikurangi. 4 pendekatan tersebut dapat diaplikasikan oleh pimpinan perusahaan untuk mengurangi tingkat stres karyawan sehingga kinerja

perusahaan tidak terhambat oleh penurunan tingkat produktivitas kerja karyawannya yang mengalami stres kerja.

2.3. Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil atau pencapaian dari pekerjaan yang telah dijalankan dan diselesaikan dengan baik oleh karyawan. Kinerja dapat dilihat berdasarkan atas apa yang telah diberikan seorang pegawai untuk organisasinya atau seberapa besar kontribusi yang diberikan seorang pegawai untuk kemajuan perusahaannya. Berikut ini adalah pengertian kinerja dari beberapa ahli,

Menurut Veithzal Rivai (2005, 14) di dalam bukunya,

kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Anwar Prabu Mangkunegara (2002, 253) mendefinisikan kinerja sebagai berikut:

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pendapat lain mengenai definisi kinerja dikemukakan oleh Nasution (2001, 39) "Kinerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu".

Pengertian yang senada pun diungkapkan oleh John Withmore dalam *Coaching for performance*,

Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang di tuntut dari seseorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran keterampilan. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. (<http://www.wikipedia.org>)

Adapun pengertian kinerja menurut Wayne F. Cascio (2000, 275) di dalam bukunya, yaitu:

Performance refers to an employee is accomplishment of as signed, performance appraisal is the systematic description of the jarelevant strengths and weaknesses of an individual or a group.

Berdasarkan pengertian tersebut, penulis menyimpulkan pengertian kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya. Hal ini menjelaskan bahwa kinerja merupakan keluaran (*output*) yang diperoleh melalui proses yang telah dilalui.

2.3.2. Metode Penilaian Kinerja

Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah bergantung pada kinerja sumberdaya manusia yang secara langsung maupun tidak langsung memberi kontribusi pada perusahaan, oleh sebab itu kinerja

harus dapat diukur dan dinilai agar dapat mengarahkan manajemen perusahaan ke arah perbaikan, dan pengambilan keputusan demi kelangsungan hidup perusahaan. Berikut ini adalah metode penilaian kinerja,

Metode penilaian kinerja berdasarkan orientasi waktunya dapat dibedakan ke dalam:

1. Metode-metode penilaian berorientasi masa lalu, antara lain:
 - a. *Rating Scale*,
 - b. *Checklist*,
 - c. Peristiwa Kritis,
 - d. Tes dan Observasi Prestasi Kerja,
 - e. Evaluasi Kelompok
2. Metode-metode penilaian berorientasi masa depan, antara lain adalah:
 - a. Penilaian Diri (*Self Appraisals*)
 - b. Penilaian Psikologis (*Psychological Appraisals*)
 - c. Pendekatan *Management by Objective* (MBO)
(Husein Umar di dalam buku Trinton PB, 2007, 91)

Adapun pendapat lain tentang metode penilaian kinerja seperti yang diutarakan oleh Hasibuan (2001, 97) yang mengatakan bahwa metode penilaian karyawan pada dasarnya dikelompokkan ke dalam metode tradisional dan metode modern.

Metode tradisional terdiri dari :

1. *Rating scale*
2. *Employee comparation*
 - a. *Alternation ranking*
 - b. *Paired comparation*
 - c. *Porced comparation (grading)*
3. *Chek list*
4. *Freeform essay*
5. *Critical incident*

Sedangkan metode modern terdiri dari:

1. *assessment center*
2. *management by objective (MBO=MBS)*
3. *human asset accounting*

Pernyataan tersebut diatas menjelaskan bahwa metode penilaian kinerja terbagi berdasarkan dua orientasi waktu yaitu metode penilaian masa lalu dan masa depan atau biasa disebut juga metode tradisional dan metode modern yang didalamnya memaparkan metode penilaian kinerja yang berorientasi masa lalu mempunyai kelebihan dalam hal perlakuan terhadap kinerja terukur yang telah dihasilkan dan dinilai. Perlakuan yang dapat dijadikan tindak lanjut adalah agar minimal para karyawan mempunyai umpan balik atau *feedback* mengenai berbagai upaya yang telah dilakukan. Berbeda dengan metode penilaian kinerja berorientasi masa lalu, maka metode-metode penilaian kinerja berorientasi masa depan lebih memusatkan kinerja karyawan di waktu yang akan datang melalui penetapan sasaran prestasi di masa datang (*future time*).

2.3.3. Unsur-Unsur Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat dilihat melalui hasil pekerjaannya yang dicapai, namun tidak terlepas pula dari bagaimana perilaku karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugasnya. Kenyataan empiris dan praktis menunjukkan bahwa perilaku seseorang, misalnya dalam pekerjaan yakni produktivitas kerja, dipengaruhi oleh unsur-unsur intrinsik dan ekstrinsik.

Untuk itu unsur-unsur kinerja karyawan dibagi menjadi 2 yaitu:

Y (perilaku) = $f(X_i, X_e)$; ceteris paribus.

1. Unsur intrinsik (X_i), antara lain:
 - a. Tingkat pendidikan,
 - b. Tingkat pengetahuan,
 - c. Tingkat keterampilan,
 - d. Sikap-motivasi terhadap kerja,

- e. Tingkat pengalaman kerja.
- 2. Unsur ekstrinsik (Xe), antara lain mencakup unsur:
 - a. Lingkungan pekerjaan,
 - b. Lingkungan sosial-budaya,
 - c. Lingkungan ekonomi,
 - d. Lingkungan belajar,
 - e. Lingkungan kerja termasuk budaya kerja,
 - f. Teknologi
 (Mangkuprawira dan Aida Vatayala Hubeis, 2007, 220)

Unsur-unsur tersebut mampu mempengaruhi perilaku seorang karyawan kearah yang lebih baik ataupun sebaliknya, juga melalui unsur-unsur itulah kinerja karyawan dapat diukur.

2.3.4. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses di mana organisasi menilai kinerja karyawannya. Aktivitas ini dapat memberikan umpan balik dan koreksi terhadap pengambilan keputusan organisasi tentang pelaksanaan kerja mereka. Manfaat penilaian kinerja bagi semua pihak adalah agar mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan. Manfaat penilaian kinerja terbagi menjadi 3, yaitu manfaat bagi karyawan yang dinilai, manfaat bagi penilai (supervisor/manajer/penyelia), dan manfaat bagi perusahaan.

1. Manfaat bagi karyawan yang dinilai: penilaian kinerja adalah antara lain:
 - a. meningkatkan motivasi;
 - b. Bagi karyawan yang dinilai, keuntungan pelaksanaan meningkatkan kepuasan kerja;
 - c. adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan mereka;
 - d. umpan balik dari kinerja lalu yang akurat dan konstruktif;

- e. pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar;
 - f. pengembangan perencanaan untuk meningkatkan kinerja dengan membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin;
 - g. adanya kesempatan untuk berkomunikasi ke atas;
 - h. peningkatan pengertian tentang nilai pribadi;
 - i. kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka dapat mengatasinya;
 - j. suatu pemahaman jelas dari apa yang diharapkan dan apa yang perlu untuk dilaksanakan untuk mencapai harapan tersebut;
 - k. adanya pandangan yang lebih jelas tentang konteks pekerjaan;
 - l. kesempatan untuk mendiskusikan cita-cita dan bimbingan apa pun, dorongan atau pelatihan yang diperlukan untuk memenuhi cita-cita karyawan;
 - m. meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan;
2. Manfaat bagi penilai (supervisor/manajer/penyelia)
- Bagi penilai, manfaat pelaksanaan penilaian kinerja adalah antara lain:
- a. kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan untuk perbaikan manajemen selanjutnya;
 - b. kesempatan untuk mengembangkan suatu pandangan umum tentang pekerjaan individu dan departemen yang lengkap;
 - c. memberikan peluang untuk mengembangkan sistem pengawasan baik untuk pekerjaan manajer sendiri, maupun pekerjaan dari bawahannya;
 - d. identifikasi gagasan untuk peningkatan tentang nilai pribadi;
 - e. peningkatan kepuasan kerja;
 - f. pemahaman yang lebih baik terhadap karyawan, tentang rasa takut, rasa grogi, harapan, dan aspirasi mereka;
 - g. meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manajer maupun dari para karyawan;
 - h. kesempatan untuk menjelaskan tujuan dan prioritas penilai dengan memberikan pandangan yang lebih baik terhadap bagaimana mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih besar kepada perusahaan;
 - i. meningkatkan rasa harga diri yang kuat di antara manajer dan juga para karyawan, karena telah

berhasil mendekatkan ide dari karyawan dengan ide dari para manajer;

- j. sebagai media untuk mengurangi kesenjangan antara sasaran individu dengan sasaran kelompok atau sasaran departemen SDM atau sasaran perusahaan;
- k. kesempatan bagi manajer untuk menjelaskan kepada 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;
- l. sebagai media untuk meningkatkan *interpersonal relationship* atau hubungan antar pribadi antara karyawan dengan manajer;
- m. dapat sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan dengan lebih memusatkan perhatian kepada mereka secara pribadi;
- n. merupakan kesempatan berharga bagi manajer agar dapat menilai kembali apa yang telah dilakukan sehingga ada kemungkinan merevisi target atau menyusun prioritas baru;
- o. bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi atau perubahan tugas karyawan.

3. Manfaat bagi perusahaan

Bagi perusahaan, manfaat penilaian adalah antara lain:

- a. perbaikan seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan, karena:
 - 1. komunikasi menjadi lebih efektif mengenai tujuan perusahaan dan nilai budaya perusahaan;
 - 2. peningkatan rasa kebersamaan dan loyalitas;
 - 3. peningkatan kemampuan dan kemauan manajer untuk menggunakan keterampilan atau keahlian memimpinya untuk memotivasi karyawan dan mengembangkan kemauan dan keterampilan karyawan;
- b. meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan oleh masing-masing karyawan;
- c. meningkatkan kualitas komunikasi;
- d. meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan;
- e. meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan perusahaan;
- f. peningkatan segi pengawasan melekat dari setiap kegiatan yang dilakukan oleh karyawan;
- g. harapan dan pandangan jangka panjang dapat dikembangkan;

- h. untuk mengenali lebih jelas pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan;
- i. kemampuan menemukan setiap permasalahan;
- k. kejelasan dan ketepatan dari pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan oleh karyawan, sehingga perusahaan dapat tampil prima;
- l. budaya perusahaan menjadi mapan. Setiap kelalaian dan ketidakjelasan dalam membina sistem dan prosedur dapat dihindarkan dan kebiasaan yang baik dapat diciptakan dan dipertahankan. Berita baik bagi setiap orang dan setiap karyawan akan mendukung pelaksanaan penilaian kinerja, mau berpartisipasi secara aktif dan pekerjaan selanjutnya dari penilaian kinerja akan menjadi lebih mudah;
- m. karyawan yang potensial dan memungkinkan untuk menjadi pimpinan perusahaan atau sedikitnya yang dapat dipromosikan, menjadi lebih mudah terlihat, mudah diidentifikasi, mudah dikembangkan lebih lanjut, dan memungkinkan peningkatan tanggung jawab secara kuat;
- n. jika penilaian kinerja ini telah melembaga dan keuntungan yang diperoleh perusahaan menjadi lebih besar, penilaian kinerja akan menjadi salah satu sarana yang paling utama dalam meningkatkan kinerja perusahaan;

(Veithzal Rivai, 2005, 55)

Maka setelah perusahaan mengetahui manfaat dari penilaian kinerja, perusahaan dapat mengoreksi apa yang salah dan kurang dari kinerja karyawannya yang selanjutnya manajer menetapkan langkah apa yang ingin ditempuh demi mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

2.3.5. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja digunakan untuk berbagai tujuan dalam organisasi. Setiap organisasi menekankan tujuan yang berbeda-beda dan organisasi lain dapat juga menekankan tujuan yang berbeda dengan sistem

penilaian yang sama. Keanekaragaman tujuan penilaian sering menggambarkan variasi tujuan yang berbeda tentang penilaian kinerja.

Penilaian kinerja banyak digunakan di Great Britain adalah untuk:

1. meningkatkan kinerja;
2. menetapkan tujuan organisasi;
3. mengidentifikasi pelatihan dan kebutuhan pengembangan.

Secara umum, penilaian kinerja banyak digunakan untuk:

1. kriteria studi validasi;
2. menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan organisasi;
3. menekankan kembali struktur kekuasaan;
4. perencanaan sumber daya manusia.

Sementara itu, item khusus dalam faktor dokumentasi adalah:

1. kriteria validasi penelitian;
2. dokumen keputusan personel;
3. pemenuhan keperluan-keperluan resmi.

(Veithzal Rivai, 2005, 50)

Penilaian kinerja digunakan oleh para manajer untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang salah satunya adalah untuk mempertahankan eksistensi serta kelangsungan hidup perusahaan. Maka, untuk setiap rencana yang dicanangkan oleh perusahaan dibutuhkan sasaran dan tujuan sebagai akhir dari proses yang telah dijalankan perusahaan.

2.4. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, maka rumus-rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Korelasi Rank Spearman

Korelasi peringkat spearman, r_s , adalah ukuran erat-tidaknya kaitan antara dua variabel ordinal; artinya, r_s merupakan ukuran atas

kadar atau derajat hubungan antara data yang telah disusun menurut peringkat (*ranked data*). Koefisien korelasi (r) dihitung dengan menggunakan nilai aktual dari X dan Y .

Rumus korelasi Rank Spearman menurut Husein Umar (2005, 2001) apabila terdapat jumlah angka yang sama yaitu:

$$r_s = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{\sum X^2 \times \sum Y^2}}$$

dimana :

$$\sum X^2 = \frac{N^3 - N}{12} - T_x$$

dan

$$\sum Y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_y$$

Keterangan: r_s = Korelasi Rank Spearman

di = Selisih dari pasangan rank, antara stres kerja dengan kinerja karyawan

N = Sample

X = Stres Kerja

Y = Kinerja Karyawan

$\sum di$ = Selisih antara rank stres kerja dengan kinerja karyawan

2. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun atau mengarahkan penyelidikan selanjutnya.

Hipotesis Statistiknya adalah sebagai berikut:

H_0 : Secara bersama-sama variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat.

H_1 : Secara bersama-sama variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

Menentukan tingkat signifikansi (*level of significant*) 5% untuk membandingkan nilai probabilitas (P) dengan $\alpha = 0,05$, pada taraf nyata 95%, dan menentukan daerah penolakan atau penerimaan hipotesis:

- a. H_0 ditolak dan H_1 diterima, jika $P < \alpha$
- b. H_0 diterima dan H_1 ditolak, jika $P > \alpha$

(J. Supranto, 2001, 124)

BAB III

OBJEK PENELITIAN DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam skripsi ini adalah terdiri dari variabel-variabel sebagai berikut :

1. Variabel Bebas / Independent Variabel (X) sebagai variabel yang mempengaruhi, yaitu stres kerja.
2. Variabel Terikat / Dependent Variabel (Y) sebagai variabel yang dipengaruhi kinerja karyawan.

Variabel-variabel yang akan dikemukakan dalam penelitian ini bersumber pada kerangka teori yang mendeskripsikan secara abstrak suatu gejala masalah. Variabel-variabel yang dioperasionalkan adalah semua variabel yang terkandung dalam hipotesis penelitian yang telah dirumuskan yaitu dengan cara menjelaskan pengertian secara konkrit dari setiap variabel.

Penulis memilih Giant Taman Yasmin, sebagai objek penelitian. Giant adalah perusahaan penyedia serta penjual barang-barang kebutuhan pokok, yang didalam produknya terdapat kebutuhan pokok sehari-hari hingga alat-alat rumah tangga. Jumlah keseluruhan dari karyawan Giant Taman Yasmin adalah 179 orang karyawan. Perusahaan Giant ini berlokasi di Taman Yasmin Bogor.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang dilakukan penulis yaitu menggunakan Metode Deskriptif Survei, yaitu penelitian yang dapat dilakukan secara langsung terhadap faktor-faktor yang mungkin menjadi penyebab melalui data tertentu. Survei dapat memberikan manfaat untuk tujuan-tujuan deskriptif, membantu untuk membandingkan kondisi-kondisi yang ada dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan juga untuk pelaksanaan evaluasi.

3.2.1. Desain Penelitian

1. Jenis, Metode dan Teknik penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah Deskriptif Development dengan metode penelitian adalah Deskriptif Survei serta teknik penelitian yang digunakan adalah Statistik Analisis Kualitatif.

2. Unit Analisis

Unit analisis yang diteliti oleh penulis adalah Karyawan Giant dalam kaitannya dengan stres kerja yang dialami oleh masing-masing karyawan.

3.2.2. Operasional Variabel

Tabel 3.1
Operasional Variabel

No	Variabel/Sub Variabel	Indikator	Skala
1.	Stres Kerja	1. Beban pekerjaan, 2. Target waktu, 3. Masalah Intern Keluarga, 4. Masalah Dengan Rekan Kerja, 5. Kenyamanan Dan Keamanan Lingkungan Kerja,	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal
2.	Kinerja	1.Mutu Pekerjaan 2.Kejujuran Karyawan 3.Sikap 4.Keandalan 5.Tanggungjawab 6.Pemanfaatan Waktu	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal

3.3.3. Metode Penarikan Sampel

Dalam penelitian survei, tidaklah selalu perlu untuk meneliti semua individu dalam populasi karena hal itu akan memakan biaya yang sangat besar dan membutuhkan waktu yang lama. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengambilan sampel penelitian. Dengan

meneliti sebagian populasi, diharapkan bahwa hasil yang diperoleh akan dapat menggambarkan sifat populasi yang bersangkutan.

Teknik penarikan sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* (acak sederhana), dengan menerapkan metode Slovin seperti berikut ini:

Rumus:

$$n = \frac{N}{1 + (N.e)^2}$$

Keterangan: N = Populasi
n = Sampel
e = Tingkat kesalahan = 0,05 (atau 5 Perseratus)

Berdasarkan rumus di atas, dapat ditarik sampel seperti berikut ini:

Tabel 3.2
Populasi Penelitian

Jabatan	SGM	DM	DH	ADH	SPV	SA	CSH	Ttl MP	Sampel
STORE	1							1	1
GROCERY		1	1	2	4	11		19	10
GMS		1	0	4	5	23		33	9
FRESH		1	0	4	8	30		43	8
S. SUPPORT		1	0	5	12	33	32	83	5
TOTAL MP	1	4	1	15	29	97	32	179	33

Sumber Data : HRD Giant

Giant Taman Yasmin

Bogor, 18 September 2008

Keterangan:

SGM : Store General Manager

DM : Divisi Manager

DH : Departement Head

ADH : Assistant Departement Head

SPV : Supervisor

SA : Sales Assistant

CSH : Cashier

Total MP : Total Manpower

3.3.4. Prosedur Pengumpulan Data

Data yang didapat oleh penulis dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan cara sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library research*)

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan informasi dari berbagai landasan teori yang digunakan sebagai dasar perumusan masalah. Dengan metode ini data yang dibutuhkan dapat dicari dengan mengumpulkan bahan-bahan dari buku-buku serta literatur-literatur yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

a. Wawancara

Wawancara adalah prosedur yang dirancang untuk memperoleh informasi dari seseorang melalui respons lisan terhadap pertanyaan lisan, serta ada relevansinya dengan judul makalah.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang disusun dengan maksud agar responden memberikan jawaban-jawaban yang relevan dengan tujuan penelitian. Jenis pertanyaan yang dibuat adalah pertanyaan tertutup, yaitu pertanyaan yang membatasi alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden. Pilihan terhadap penyajian pertanyaan tertutup didasari pada pertimbangan untuk memudahkan tabulasi data.

3.3.5. Metode Analisis

Untuk menganalisis data yang telah diperoleh penulis menggunakan:

1. Analisis Korelasi Rank Spearman

Pada penelitian ini penulis menggunakan rumus korelasi Rank Spearman yaitu, sebagai berikut:

$$r_s = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{\sum X^2 \times \sum Y^2}}$$

dimana :

$$\sum X^2 = \frac{N^3 - N}{12} - T_x$$

dan

$$\sum Y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_y$$

Keterangan: r_s = Korelasi Rank Spearman

di = Selisih dari pasangan rank, antara stres kerja dengan kinerja karyawan

N = Sample

X = Stres Kerja

Y = Kinerja Karyawan

$\sum di$ = Selisih antara rank stres kerja dengan kinerja karyawan

Untuk melihat seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Giant Taman Yasmin (Bogor), penulis

menggunakan *skala Likert*, dengan *skala Likert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Demi keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor, yaitu:

- | | | |
|------------------------------|-------------|---|
| 1. Sangat Setuju (SS) | diberi skor | 5 |
| 2. Setuju (S) | diberi skor | 4 |
| 3. Ragu-ragu (RR) | diberi skor | 3 |
| 4. Tidak Setuju | diberi skor | 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) | diberi skor | 1 |

Apabila ditemukan pangkat yang sama pada tiap kelompok hitungan digunakan besaran T sebagai faktor koreksi, yang dirumuskan sebagai berikut:

$$T = \frac{t^3 - t}{12}$$

Keterangan : T = Faktor koreksi

t = Jumlah variabel yang memiliki pangkat sama

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat hubungan antara data kuantitatif dan kualitatif, adapun kriteria tingkat koefisien korelasi Rank Spearman, yaitu:

Tabel 3.3
Interval Koefisien

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

2. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja dengan kinerja karyawan, rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$KD = r_s^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

3. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun atau mengarahkan penyelidikan selanjutnya.

$$t \text{ Hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

t Tabel dicari berdasarkan $dk = n - 2$ dan $\alpha = 0,05$

Hipotesis Statistiknya adalah sebagai berikut:

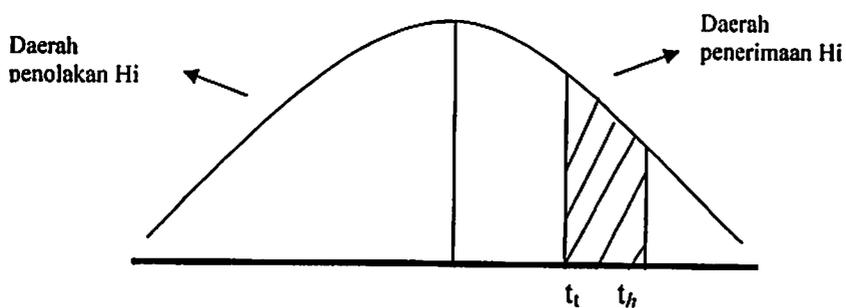
$H_0 : r_s = 0$, Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_i : r_s \neq 0$, Stres kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menentukan tingkat signifikansi (*level of significant*) 5% untuk membandingkan nilai probabilitas (P) dengan $\alpha = 0,05$, pada taraf nyata 95%, dan menentukan daerah penolakan atau penerimaan hipotesis:

- H_0 ditolak dan H_i diterima, jika $t < \alpha$
- H_0 diterima dan H_i ditolak, jika $t > \alpha$

KURVA PENGUJIAN HIPOTESIS



Untuk kurva H_0 , jika $t_H < t_\alpha$ (db)

Gambar 3.1

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Perusahaan

Giant berasal dari kata Gino yang berarti anak dari Dinosaurus (Binatang Purbakala). Giant didirikan pada tahun 1944 oleh keluarga Teng Meng Chun (Teng Family). Pada awal berdirinya toko ini hanya berupa toko kecil di daerah Sentul Malaysia. Mini market pertama kali didirikan pada tahun 1971 dengan nama "TENG MINI MARKET CENTER" di Bangsar Kuala Lumpur.

Pada tahun 1985 berdirilah Giant Supermarket di Kelana Jaya, Malaysia. Pada awal Februari tahun 1988 Giant untuk pertama kalinya bergabung dengan Dairy Farm International (Hongkong) yang dirubah menjadi Hypermarket. Setelah menjadi Superstore atau Hypermarket, Giant berkembang dengan sangat pesat, yang kemudian mulai membuka cabang di berbagai negara seperti, Singapura, India, dan Indonesia.

Pada tahun 2002 Giant mulai masuk ke Indonesia dengan dibukanya Giant Superstore Villa Melati Mas Tangerang. Setelah berhasil di Tangerang, Giant membuka cabang yang kedua di Surabaya dengan nama Giant Hypermarket Maspion Surabaya. Cabang yang ketiga yaitu Giant

Superstore Cimanggis yang dibuka pada tanggal 09 Mei 2003. Adapun cabang selanjutnya yang dibuka yaitu: Giant Hypermarket Bekasi dan Giant Superstore Semanggi.

Giant di Indonesia adalah anak perusahaan dari PT. Hero Supermarket, Tbk (Hero Group). Giant merupakan perusahaan patungan antara PT. Hero Group dengan Dairy Farm Int yang membeli lisensi dari Giant Malaysia untuk mendirikan Giant di Indonesia. Semenjak berdiri di Indonesia Giant merupakan saingan utama bagi Hypermarket yang sudah cukup terkenal di Indonesia yaitu Carrefour. Giant dirasa cukup berhasil dengan menciptakan image murah dengan konsep traditional market. Di Indonesia sudah ada 9 cabang Giant dengan kelasnya masing-masing. Di Maspion Square Surabaya kelas *Hypermarket*, Villa Melati Mas Serpong kelas *Superstore*, Cimanggis Depok kelas *Superstore*, Bekasi kelas *Hypermarket*, Pondok Gede kelas *Superstore*, The Plaza Semanggi kelas *Superstore*, Ciledug kelas *Superstore*, Pondok Chandra Surabaya kelas *Superstore*, Hyperpoint Pasteur Bandung kelas *Superstore*, Bandung Super Mall kelas *Superstore* dan cabang yang terkecil adalah Wiyung Surabaya kelas *Supermarket*. Juga ada beberapa cabang yang masih dalam rencana untuk dibuka. Pembagian kelas di Giant adalah berdasarkan luas toko, untuk Hypermarket luasnya 10.000 s/d 15.000 M², Superstore 7000 s/d 10.000 M², dan Supermarket 1000 s/d 5000 M², itu belum termasuk luas area lahan parkir kendaraan untuk pelanggan dan supplier.

Hadirnya Giant dianggap telah berhasil merubah citra Hero Group yang kebanyakan orang menganggap harga di Hero adalah harga untuk golongan menengah ke atas. Dengan hadirnya Giant semua lapisan masyarakat dapat berbelanja dengan harga murah dan praktis (One Stop Shopping). Giant merupakan anak perusahaan Hero yang mempunyai konsep Hypermarket, group Hero lainnya seperti Starmart, Guardian, Hero Supermarket dan Shop In adalah toko-toko lain yang sudah cukup populer dibawah naungan Hero Group.

Giant Hypermarket merupakan tempat berbelanja untuk memenuhi kebutuhan semua lapisan masyarakat, dengan konsep "*BIG VARIATY GREAT VALUE*". Barang-barang yang di jual terdiri dari :

- Barang Fresh
- Barang GMS
- Barang Grocery

Untuk barang fresh, penataannya dilakukan dengan cara digelar, dengan tujuan agar konsumen lebih bebas dan nyaman dalam menentukan pilihannya.

4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan dan Uraian Tugas

Struktur organisasi perusahaan menggambarkan secara tegas pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab dalam suatu organisasi. Struktur organisasi merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi oleh perusahaan untuk dapat terselenggaranya pelaksanaan tugas pekerjaan dengan baik, selain itu struktur organisasi juga berguna dalam pengkoordinasian antar bagian serta pengawasan dalam rangka pencapaian tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

Dalam struktur organisasi perusahaan Giant Taman Yasmin dapat dilihat bahwa *Store General Manager* memiliki kekuasaan tertinggi sebagai pengawas divisi dibawahnya.

1. Store General Manager

- a. Bertanggung jawab terhadap pencapaian target *sales* (penjualan), *shrinkage* (angka kehilangan), *operational expends* (pengeluaran operasional), *inventory* (Persediaan) dan kontribusi perusahaan.
- b. Melakukan perencanaan, pelaksanaan, kontrol dan evaluasi terhadap peningkatan kinerja perusahaan.

2. Divisi Grocery

Melakukan kegiatan operasional yang menyangkut penjualan produk-produk kebutuhan pokok, baik berupa makanan ataupun produk-produk alat rumah tangga. Dibawah divisi ini terbagi 2 bagian,

yaitu DH Grocery Food dan DH Grocery Nonfood, tugas keduanya meliputi:

- a. Bertanggung jawab terhadap penjualan yang dicapai, angka kehilangan dan persediaan.
- b. Menjaga standar display dan servis
- c. Menjaga kelengkapan dan kerapihan barang.

3. Divisi GMS

Menjual produk-produk berupa alat-alat perabot rumah tangga, mulai dari furniture sampai peralatan pecah belah, juga elektronik, *tekstile* serta *stationeri* yang kesemuanya terbagi menjadi 2 bagian tugas, yaitu DH Bazar dan DH Elektronik. DH Bazar mengurus serta bertanggung jawab terhadap penjualan peralatan pecah belah pada saat diadakan bazar, serta DH Elektronik bertanggung jawab terhadap penjualan barang elektronik, masuknya barang elektronik, dan servis sebagai pelayanan kepada konsumen.

4. Divisi Fresh

Divisi ini menjual produk-produk segar seperti buah, sayur, daging, seafood, makanan siap saji serta bakery. Tugas-tugas yang harus dilakukan yaitu:

- a. Bertanggung jawab terhadap pencapaian penjualan, angka kehilangan dan persediaan.

b. Menjaga kualitas, kesegaran, dan *range assortment* atau kelengkapan produk.

c. Menjaga standar display dan servis.

Dibawah divisi ini terdapat 2 divisi penting, yaitu DH Meat& Chicken dan DH Bakery.

1. DH Meat & Chicken, menjalankan tugas seperti pematangan daging sesuai standar, menlakkukan pemajangan daging sesuai standar display, melayani pelanggan serta menjaga kualitas produk agar tetap dalam keadaan baik

2. DH Bakery, menjalankan tugas seperti produksi roti atau *ready to eat* (hidangan siap saji), menjalankan standar display dan melayani pelanggan yang datang.

5. Divisi Sales Support

Divisi ini merupakan divisi yang mendukung operasional kegiatan perusahaan selain penjualan, seperti: keuangan, administrasi, kasir, dan lain-lain. Dibawah *sales support* terdapat beberapa bagian kerja, yaitu:

1) *Finance* (keuangan), bagian ini bertanggung jawab terhadap aliran kas perusahaan, pengiriman uang ke bank dan laporan keuangan kepada perusahaan pusat.

2) *Administrasi*, bagian ini bertugas untuk membuat pemesanan pembelian barang ke *supplier*.

- 3) DH *Check Out*, bertanggung jawab terhadap semua aktivitas kasir, mengontrol standar pelayanan di kasir, mengontrol modal, kas kecil dan keuangan, mengontrol *budget* perusahaan seperti *shopping bag*, *supplies*, dan *scanning rate*. Dibawah divisi ini terdapat kasir, bagian ini bertugas untuk menjalankan standar transaksi dan pelayanan kepada pelanggan serta bertanggung jawab terhadap plus-minus transaksi di kassa.
- 4) DH *Receiving*, bertanggung jawab terhadap keluar masuknya barang, menjaga persediaan toko sesuai target perusahaan, menjalankan standar penerimaan, menjaga standar gudang, dan menjalankan tertib administrasi. Terdapat 1 divisi dibawahnya yaitu, *Receiving staff* yang memastikan penerimaan barang sesuai dengan dokumen dari *supplier*, dan menjalankan standar *yellow line* dan *yellow box*.
- 5) ADH *Human Resource* bertanggung jawab terhadap hasil kinerja karyawan serta absensi karyawan, bagian ini menyeleksi calon karyawan baru dan menempatkannya sesuai dengan posisi yang tersedia. Dibawah divisi ini terdapat bagian *Entry Data Processing* (EDP) yang bertugas untuk menjalankan administrasi perubahan harga (*price change note*) dan menjalankan sistem sesuai prosedur.

4.1.3 Profile Giant Taman Yasmin

Giant Taman Yasmin yang beralamatkan di Jalan Raya K.H.R Abdullah Bin Nuh No. 33 Kota Bogor, diresmikan pada tanggal 28 Mei 2008 dengan format Superstore. Toko ini berada di kawasan perumahan elit di Kota Bogor dan target pemasarannya adalah masyarakat yang tinggal di kawasan tersebut.

Giant Taman Yasmin dipimpin oleh satu orang *Store General Manager*, dimana SGM tersebut dibantu oleh 4 *Division Manager* yang membawahi divisinya masing-masing. Berikut ini data *Man Power* yang ada di Giant Taman Yasmin dari setiap departemntnya berdasarkan struktur organisasi yang ada:

Tabel 4.1
Populasi Penelitian

Jabatan	SGM	DM	DH	ADH	SPV	SA	CSH	Ttl MP
STORE	1							1
GROCERY		1	1	2	4	11		19
GMS		1	0	4	5	23		33
FRESH		1	0	4	8	30		43
S. SUPPORT		1	0	5	12	33	32	83
TOTAL MP	1	4	1	15	29	97	32	179

Sumber Data : HRD Giant

Giant Taman Yasmin
Bogor, 18 September 2008

Berdasarkan data jumlah *Man Power* yang ada dapat terjalin suatu kerjasama yang baik diantara sesama karyawan di setiap departemntnya

maupun dengan departement yang lain didalam menjalankan kegiatan operasionalnya.

Untuk *customer*, dari Giant Taman Yasmin itu sendiri berusia rata-rata diantara 20-40 tahun atau berada dikisaran usia dewasa, yang melakukan perbelanjaan ditoko untuk hari biasa antara 3000 s/d 3500 *customer*, pada saat *weekend traffic*-nya menaik menjadi 4000 s/d 4500 *customer* dan mengalami puncak pada saat *weekend* akhir bulan dan pada awal bulan sekitar 6000 s/d 7000 *customer* yang berbelanja di Giant Taman Yasmin.

Dalam pendiriannya Giant Taman Yasmin menganut 4 bauran pemasaran yang di dalamnya terdapat:

1. Harga (*Price*)

Harga dari produk-produk yang dijual di Giant Taman Yasmin sangat kompetitif atau tidak terlalu mahal dikarenakan konsep dasar dari Giant itu sendiri yang mengedepankan konsep *Traditional Market* dimana harga-harganya harus bisa bersaing dengan pasar tradisional.

2. Tempat (*Place*)

Keputusan untuk mendirikan Giant Superstore Taman Yasmin di jalan KHR Abdulah Bin Nuh Bogor dianggap merupakan keputusan yang tepat, karena pada saat itu sampai dengan sekarang tidak ada pesaing atau kompetitor yang mendirikan bisnis *retail* dengan format yang sama di daerah tersebut, sehingga untuk penduduk di sekitar

jalan tersebut sebagian besar pangsa pasarnya dikuasai oleh Giant Taman Yasmin, dan bukan hal yang mengherankan apabila Giant Taman Yasmin ini penjualan dan keuntungannya selalu stabil setiap bulannya dikarenakan pengaruh lokasi yang sangat strategis.

3. Produk (*Product*)

Produk-produk yang tersedia di Giant Taman Yasmin sangat beraneka ragam ± sekitar 24.000 items, di mulai dari aneka buah-buahan, sayuran, daging, ayam, makanan, minuman, kebutuhan rumah tangga, kosmetik, peralatan olah raga, elektronik dan lain-lain. Produk-produk ini disesuaikan dengan yang dibutuhkan oleh *customer* dengan tetap menjaga kualitas dari setiap produknya, sehingga setiap *customer* yang berbelanja dapat terpenuhi kebutuhannya.

4. Promosi (*Promotion*)

Di dalam melakukan promosi untuk produk-produknya saat ini di seluruh Giant sudah tidak bisa lagi melakukan *In Store Promo* atau promosi yang biasa dilakukan oleh masing-masing toko, dikarenakan untuk seluruh kegiatan promosi ditentukan oleh *Head Office* dalam arti MD pusat berperan sangat sentral didalam menentukan program-program apa yang akan dijalankan termasuk didalam pengadaan produk-produk promosinya, sehingga di setiap toko hanya menjalankan program promosi yang sudah ditetapkan oleh *Head Office*, kecuali hal-hal yang bersifat *urgent* seperti keadaan *over stock*

dari suatu produk yang mengharuskan suatu toko membuat program promosi sendiri untuk menjual produk tersebut, tetapi tetap program tersebut harus diinformasikan terlebih dahulu dengan MD pusat dan harus dengan persetujuannya.

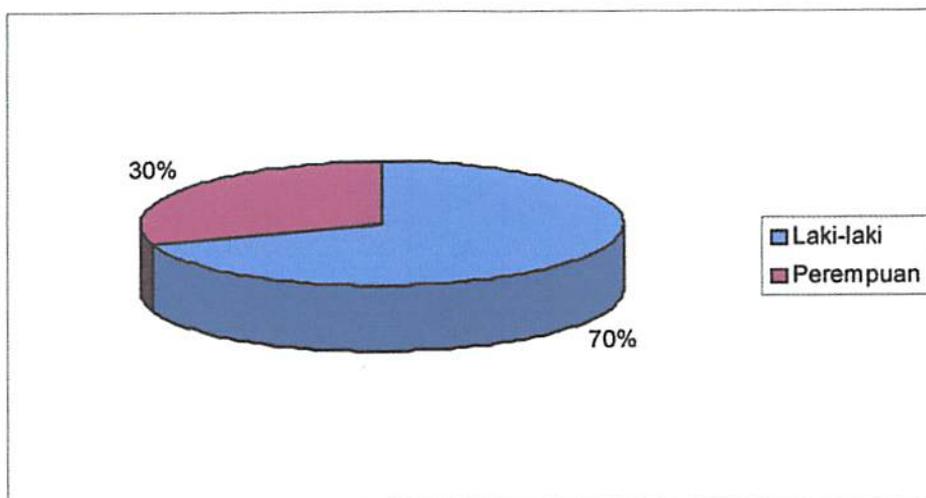
Biasanya MD pusat sudah mempunyai program rutin yang akan dijalankan setiap bulannya seperti, *Mailer/Shopping* Katalog yang dikeluarkan 2 minggu sekali yang berisi produk-produk apa saja yang akan di promosikan, lalu ada juga program promosi di setiap *weekend*, program ini berisi diskon harga untuk suatu produk tertentu yang periodenya hanya pada hari-hari *weekend* saja, lalu ada lagi program promosi menggunakan media surat kabar yaitu Kompas dan Warta Kota pada hari Jumat, Sabtu, dan Minggu yang selalu rutin diiklankan setiap minggunya, program ini memiliki jangkauan informasi yang lebih luas untuk diketahui oleh *customer*.

4.2. Pembahasan

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diteliti terbagi atas lima, yaitu berdasarkan tingkatan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, penghasilan, dan status perkawinan. Berikut hasil data karakteristik responden yang merupakan karyawan Giant Taman Yasmin (Bogor).

1. Jenis Kelamin Responden



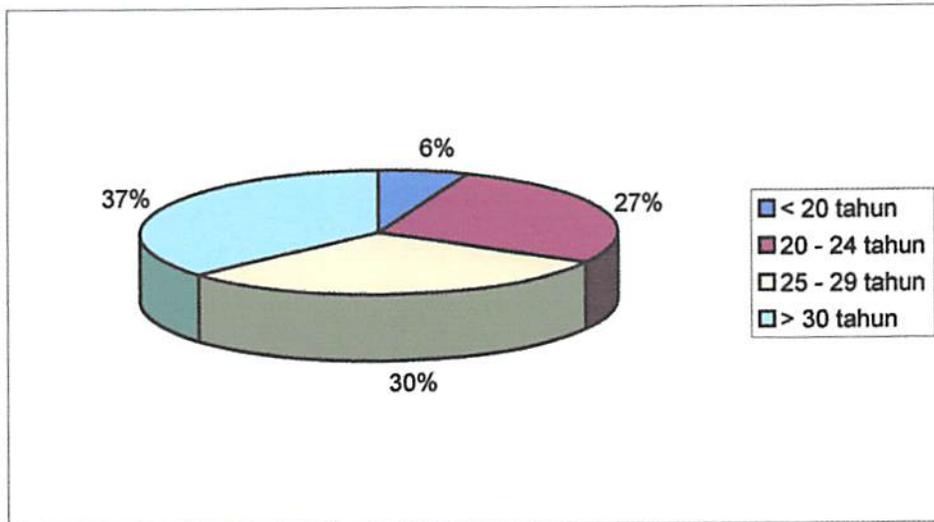
Gambar 4.1

Sumber : Data Primer

Dari data di atas dapat dilihat bahwa responden laki-laki sebanyak 23 orang (70%), sedangkan responden perempuan sebanyak 10 orang (30%). Hal ini menyatakan bahwa karyawan Giant Taman Yasmin

(Bogor) yang terdapat di bagian kantor (*office*) lebih banyak berjenis kelamin laki-laki dibandingkan perempuan.

2. Usia Responden

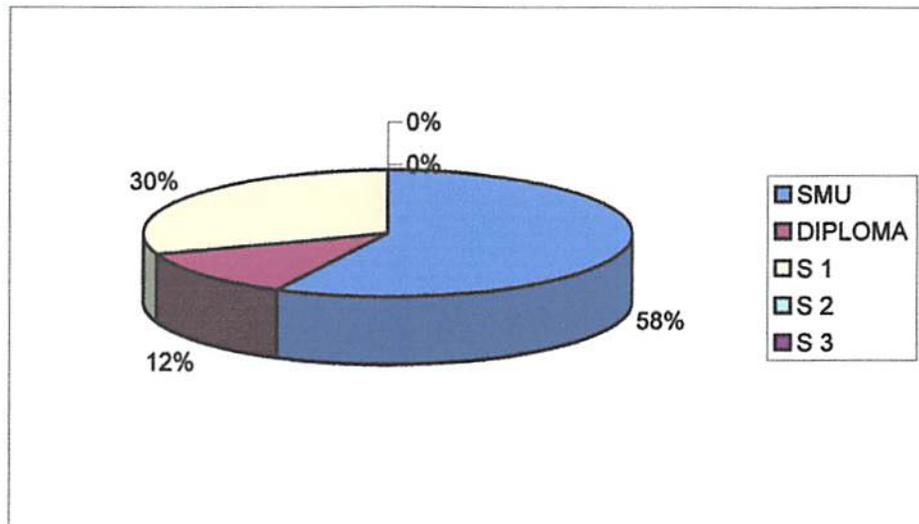


Gambar 4.2

Sumber : Data Primer

Dari data di atas dapat diketahui bahwa responden yang berusia dibawah dari 20 tahun sebanyak 2 orang (6,06%), responden yang berusia 20 – 24 sebanyak 9 orang (27,27%), responden yang berusia 25 – 29 tahun sebanyak 10 orang (30,30%), dan responden yang berusia diatas 30 tahun sebanyak 12 orang (36,36%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden yang berusia > 30 lebih banyak dari pada responden yang berusia < 20 tahun, 20 – 24 tahun, dan 25 – 29 tahun.

3. Pendidikan Terakhir Responden

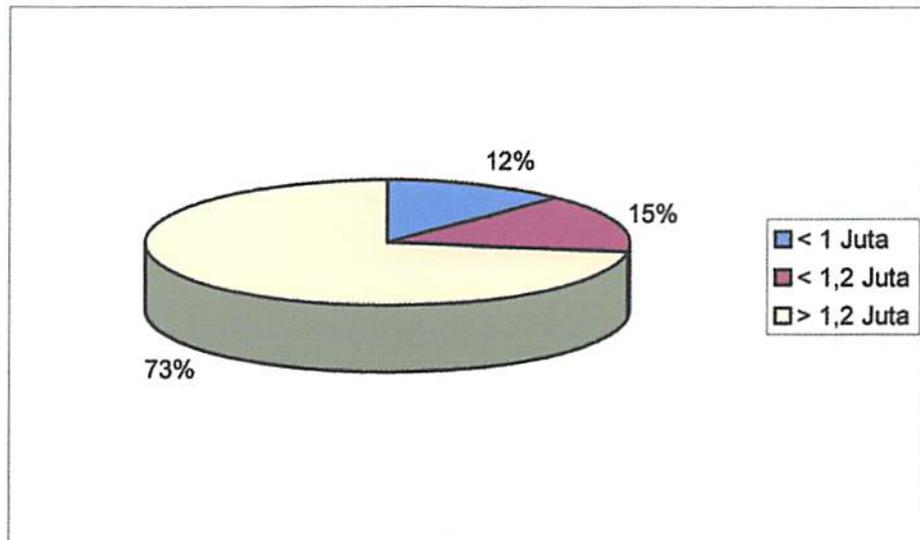


Gambar 4.3

Sumber : Data Primer

Dari data di atas dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan terakhir SMU sebanyak 19 orang (57,58%), responden yang berpendidikan terakhir DIPLOMA sebanyak 4 orang (12,12%), responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 10 orang (30,30%), dan responden yang berpendidikan S2 dan S3 tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden yang berpendidikan terakhir SMU lebih banyak daripada responden yang berpendidikan terakhir DIPLOMA, S2, dan S3.

4. Penghasilan Responden

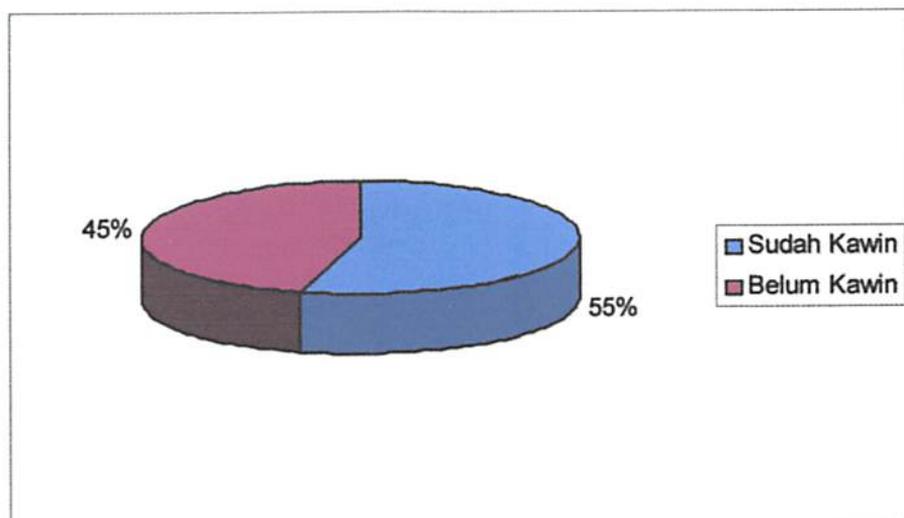


Gambar 4.4

Sumber : Data Primer

Dari data di atas dapat diketahui bahwa responden yang berpenghasilan dibawah dari 1 juta perbulan sebanyak 4 orang (12,12%), responden yang berpenghasilan dibawah 1,2 juta perbulan sebanyak 5 orang (15,15%), dan responden yang berpenghasilan diatas 1,2 juta perbulan sebanyak 24 orang (72,73%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden yang berpenghasilan diatas 1,2 juta perbulan lebih banyak daripada responden yang berpenghasilan dibawah 1 juta dan dibawah 1,2 juta.

5. Status Responden



Gambar 4.5

Sumber : Data Primer

Dari data di atas dapat diketahui bahwa responden yang berstatus sudah kawin berjumlah sebanyak 18 orang (54,55%) dan responden yang berstatus belum kawin sebanyak 15 orang (45,45%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden yang berstatus sudah kawin lebih banyak daripada yang belum kawin.

4.2.2 Hasil Penelitian Stres Kerja Pada Karyawan Giant Taman Yasmin (Bogor)

Perhatian Responden Terhadap Stres Kerja (Variabel X)

A. Beban Kerja

Tabel 4.2

Pertanyaan 1

Saya sering diberikan pekerjaan diluar kemampuan dan keahlian
saya sehingga menyebabkan stres kerja

Jawaban Responden	Jenis Kelamin				Frekuensi
	Laki-Laki	%	Perempuan	%	
1. Sangat Setuju	2	8,69	-	-	2
2. Setuju	5	21,74	2	20	7
3. Ragu-Ragu	1	4,34	3	30	4
4. Tidak Setuju	13	56,52	5	50	18
5. Sangat Tidak Setuju	2	8,70	-	-	2
Jumlah	23	100	10	100	33

Sumber : Data Primer

Dari tabel di atas maka dapat dilihat bahwa responden yang sangat setuju bahwa karyawan sering diberikan pekerjaan diluar kemampuan dan keahlian sehingga menyebabkan stres kerja berjumlah 2 orang (6,06%) yang terdiri dari 2 orang laki-laki, 7 orang (21,21%) yang terdiri dari 5 orang laki-laki dan 2 orang perempuan menyatakan setuju, 4 orang (12,12%) yang terdiri dari 1 orang laki-laki dan 3 orang perempuan menyatakan ragu-ragu, 18 orang (54,54%) yang terdiri dari 13 orang laki-laki dan 5 orang perempuan menyatakan tidak setuju, dan 2 orang (6,06%)

yang terdiri dari 2 orang laki-laki yang menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju bahwa karyawan sering diberikan pekerjaan diluar kemampuan keahlian sehingga menyebabkan stres kerja.

Tabel 4.3

Pertanyaan 2

Terkadang beban kerja yang saya terima tidak sama dengan rekan kerja, padahal tingkatan jabatannya sama

Jawaban Responden	Jenis Kelamin				Frekuensi
	Laki-Laki	%	Perempuan	%	
1. Sangat Setuju	6	26,08	2	20	8
2. Setuju	9	39,13	4	40	13
3. Ragu-Ragu	2	8,69	1	10	3
4. Tidak Setuju	5	21,74	3	30	8
5. Sangat Tidak Setuju	1	4,34	-	-	1
Jumlah	23	100	10	100	33

Sumber : Data Primer

Dari tabel di atas maka dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bahwa terkadang beban kerja yang diterima tidak sama dengan rekan kerja, padahal tingkat jabatannya sama sebanyak 8 orang (24,24%) yang terdiri dari 6 orang laki-laki dan 2 orang perempuan, yang menyatakan setuju sebanyak 13 orang (39,39%) yang terdiri dari 9 orang laki-laki dan 4 orang perempuan, 3 orang (9,09%) yang terdiri dari 2 orang laki-laki dan 1 orang perempuan

menyatakan ragu-ragu, 8 orang (24,24%) yang terdiri dari 5 orang laki-laki dan 3 orang perempuan menyatakan tidak setuju, dan 1 orang (3,03%) laki-laki menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa terkadang beban kerja yang diterima tidak sama dengan rekan kerja, padahal tingkat jabatannya sama.

Tabel 4.4

Pertanyaan 3

Atasan selalu mengerti posisi saya sehingga beban kerja yang diberikan sesuai dengan kondisi emosi dan kejiwaan

Jawaban Responden	Jenis Kelamin				Frekuensi
	Laki-Laki	%	Perempuan	%	
1. Sangat Setuju	4	17,39	-	-	4
2. Setuju	11	47,82	4	40	15
3. Ragu-Ragu	1	4,34	5	50	6
4. Tidak Setuju	6	26,10	1	10	7
5. Sangat Tidak Setuju	1	4,34	-	-	1
Jumlah	23	100	10	100	33

Sumber : Data Primer

Dari tabel di atas maka dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bahwa terkadang atasan selalu mengerti posisi karyawan sehingga beban kerja yang diberikan sesuai dengan kondisi emosi dan kejiwaan sebanyak 4 orang (12,12%) yang terdiri dari 4 orang laki-laki, 15 orang (45,45%) yang terdiri dari 11 orang laki-laki dan 4

orang perempuan menyatakan setuju, 6 orang (18,18%) yang terdiri dari 1 orang laki-laki dan 5 orang perempuan menyatakan ragu-ragu, 7 orang (21,21%) yang terdiri dari 6 orang laki-laki dan 1 orang perempuan menyatakan tidak setuju, dan 1 orang (3,03%) laki-laki menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa terkadang atasan selalu mengerti posisi karyawan sehingga beban kerja yang diberikan sesuai dengan kondisi emosi dan kejiwaan.

B. Target Waktu

Tabel 4.5

Pertanyaan 1

Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas membuat saya tertekan dalam bekerja

Jawaban Responden	Jenis Kelamin				Frekuensi
	Laki-Laki	%	Perempuan	%	
1. Sangat Setuju	2	8,69	1	10	3
2. Setuju	4	17,39	5	50	9
3. Ragu-Ragu	2	8,69	3	30	5
4. Tidak Setuju	8	34,78	1	10	9
5. Sangat Tidak Setuju	7	30,43	-	-	7
Jumlah	23	100	10	100	33

Sumber : Data Primer

Dari tabel di atas maka dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bahwa waktu yang diberikan untuk

menyelesaikan tugas membuat karyawan tertekan dalam bekerja adalah sebanyak 3 orang (9,09%) yang terdiri dari 2 orang laki-laki dan 1 orang perempuan, 9 orang (27,27%) yang terdiri dari 4 orang laki-laki dan 5 orang perempuan menyatakan setuju, 5 orang (15,15%) yang terdiri dari 2 orang laki-laki dan 3 orang perempuan menyatakan ragu-ragu, 9 orang (27,27%) yang terdiri dari 8 orang laki-laki dan 1 orang perempuan menyatakan tidak setuju, dan 7 orang (21,21%) laki-laki menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang menyatakan setuju dan tidak setuju bahwa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas membuat karyawan tertekan dalam bekerja berjumlah sama.

Tabel 4.6

Pertanyaan 2

Saya selalu diburu waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan

Jawaban Responden	Jenis Kelamin				Frekuensi
	Laki-Laki	%	Perempuan	%	
1. Sangat Setuju	-	-	1	10	1
2. Setuju	12	52,17	7	70	19
3. Ragu-Ragu	-	-	1	10	1
4. Tidak Setuju	7	30,43	1	10	8
5. Sangat Tidak Setuju	4	17,39	-	-	4
Jumlah	23	100	10	100	33

Sumber : Data Primer

Dari tabel di atas maka dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan selalu diburu waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan sebanyak 1 orang (3,03%) yang terdiri dari 1 orang perempuan, 19 orang (57,57%) yang terdiri dari 12 orang laki-laki dan 7 orang perempuan menyatakan setuju, 1 orang (3,03%) perempuan menyatakan ragu-ragu, 8 orang (24,24%) yang terdiri dari 7 orang laki-laki dan 1 orang perempuan menyatakan tidak setuju, dan 4 orang (12,12%) laki-laki menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa karyawan selalu diburu waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan atasan.

Tabel 4.7

Pertanyaan 3

Target waktu yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan

Jawaban Responden	Jenis Kelamin				Frekuensi
	Laki-Laki	%	Perempuan	%	
1. Sangat Setuju	1	4,34	-	-	1
2. Setuju	6	26,08	5	50	11
3. Ragu-Ragu	2	8,69	4	40	6
4. Tidak Setuju	9	39,13	1	10	10
5. Sangat Tidak Setuju	5	21,74	-	-	5
Jumlah	23	100	10	100	33

Sumber : Data Primer

Dari data di atas maka dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bahwa target waktu yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan sebanyak 1 orang (3,03%) laki-laki, 11 orang (33,33%) yang terdiri dari 6 orang laki-laki dan 5 orang perempuan menyatakan setuju, 6 orang (18,18%) yang terdiri dari 2 orang laki-laki dan 4 orang perempuan menyatakan ragu-ragu, 10 orang (30,30%) yang terdiri dari 9 orang laki-laki dan 1 orang perempuan menyatakan tidak setuju, dan 5 orang (15,15%) laki-laki menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa target waktu yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.

C. Masalah Intern Keluarga

Tabel 4.8

Pertanyaan 1

Keluarga selalu mencampuri keputusan saya dalam menyelesaikan pekerjaan

Jawaban Responden	Jenis Kelamin				Frekuensi
	Laki-Laki	%	Perempuan	%	
1. Sangat Setuju	-	-	1	10	1
2. Setuju	2	8,69	1	10	3
3. Ragu-Ragu	-	-	-	-	-
4. Tidak Setuju	11	47,82	5	50	16
5. Sangat Tidak Setuju	10	43,47	3	30	13
Jumlah	23	100	10	100	33

Sumber : Data Primer

Dari data di atas maka dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bahwa keluarga selalu mencampuri keputusan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sebanyak 1 orang (3,03%) perempuan, 3 orang (9,09%) yang terdiri dari 2 orang laki-laki dan 1 orang perempuan menyatakan setuju, 16 orang (48,48%) yang terdiri dari 11 orang laki-laki dan 5 orang perempuan menyatakan tidak setuju, dan 13 orang (39,39%) yang terdiri dari 10 orang laki-laki dan 3 orang perempuan menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju bahwa keluarga selalu mencampuri keputusan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.9

Pertanyaan 2

Saya sering membawa masalah keluarga ke tempat kerja sehingga tidak fokus terhadap pekerjaan yang ada

Jawaban Responden	Jenis Kelamin				Frekuensi
	Laki-Laki	%	Perempuan	%	
1. Sangat Setuju	-	-	-	-	-
2. Setuju	1	4,34	1	10	2
3. Ragu-Ragu	1	4,34	-	-	1
4. Tidak Setuju	9	39,13	7	70	16
5. Sangat Tidak Setuju	12	52,17	2	20	14
Jumlah	23	100	10	100	33

Sumber : Data Primer

Dari data di atas maka dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan setuju bahwa karyawan sering membawa masalah keluarga ke tempat kerja sehingga tidak fokus terhadap pekerjaan yang ada sebanyak 2 orang (6,06%) yang terdiri dari 1 orang laki-laki dan 1 orang perempuan, 1 orang (3,03%) laki-laki menyatakan ragu-ragu, 16 orang (48,48%) yang terdiri dari 9 orang laki-laki dan 7 orang perempuan menyatakan tidak setuju, dan 14 orang (42,42%) yang terdiri dari 12 orang laki-laki dan 2 orang perempuan menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju bahwa karyawan sering membawa masalah keluarga ke tempat kerja sehingga tidak fokus terhadap pekerjaan yang ada.

Tabel 4.10

Pertanyaan 3

Masalah keluarga telah menyita waktu dan fikiran saya untuk
bekerja

Jawaban Responden	Jenis Kelamin				Frekuensi
	Laki-Laki	%	Perempuan	%	
1. Sangat Setuju	-	-	-	-	-
2. Setuju	3	13,04	1	10	4
3. Ragu-Ragu	2	8,69	1	10	3
4. Tidak Setuju	10	43,48	5	50	15
5. Sangat Tidak Setuju	8	34,78	3	30	11
Jumlah	23	100	10	100	33

Sumber : Data Primer

Dari data di atas maka dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan setuju bahwa masalah keluarga telah menyita waktu dan fikiran karyawan untuk bekerja sebanyak 4 orang (12,12%) yang terdiri dari 3 orang laki-laki dan 1 orang perempuan, 3 orang (9,09%) yang terdiri dari 2 orang laki-laki dan 1 orang perempuan menyatakan ragu-ragu, 15 orang (45,45%) yang terdiri dari 10 orang laki-laki dan 5 orang perempuan menyatakan tidak setuju, dan 11 orang (33,33%) yang terdiri dari 8 orang laki-laki dan 3 orang perempuan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju bahwa masalah keluarga telah menyita waktu dan fikiran karyawan untuk bekerja.

Tabel 4.11

Pertanyaan 4

Timbulnya masalah intern keluarga membuat saya malas bekerja

Jawaban Responden	Jenis Kelamin				Frekuensi
	Laki-Laki	%	Perempuan	%	
1. Sangat Setuju	1	4,34	-	-	1
2. Setuju	1	4,34	-	-	1
3. Ragu-Ragu	4	17,39	4	40	8
4. Tidak Setuju	8	34,78	4	40	12
5. Sangat Tidak Setuju	9	39,13	2	20	11
Jumlah	23	100	10	100	33

Sumber : Data Primer

Dari data di atas maka dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bahwa timbulnya masalah intern keluarga membuat karyawan malas bekerja sebanyak 1 orang (3,03%) laki-laki, 1 orang (3,03%) laki-laki menyatakan setuju, 8 orang (24,24%) yang terdiri dari 4 orang laki-laki dan 4 orang perempuan menyatakan ragu-ragu, 12 orang (36,36%) yang terdiri dari 8 orang laki-laki dan 4 orang perempuan menyatakan tidak setuju, dan 11 orang (33,33%) yang terdiri dari 9 orang laki-laki dan 2 orang perempuan menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju bahwa timbulnya masalah intern keluarga membuat karyawan malas bekerja.

D. Masalah Dengan Rekan Kerja

Tabel 4.12

Pertanyaan 1

Adanya konflik dengan rekan kerja menimbulkan tekanan dalam diri saya

Jawaban Responden	Jenis Kelamin				Frekuensi
	Laki-Laki	%	Perempuan	%	
1. Sangat Setuju	2	8,69	3	30	5
2. Setuju	9	39,13	2	20	11
3. Ragu-Ragu	1	4,34	1	10	2
4. Tidak Setuju	6	26,08	3	30	9
5. Sangat Tidak Setuju	5	21,74	1	10	6
Jumlah	23	100	10	100	33

Sumber : Data Primer

Dari data di atas maka dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bahwa adanya konflik dengan rekan kerja menimbulkan tekanan dalam diri karyawan sebanyak 5 orang (15,15%) yang terdiri dari 2 orang laki-laki dan 3 orang perempuan, 11 orang (33,33%) yang terdiri dari 9 orang laki-laki dan 2 orang perempuan, 2 orang (6,06%) yang terdiri dari 1 orang laki-laki dan 1 orang perempuan, 9 orang (27,27%) yang terdiri dari 6 orang laki-laki dan 3 orang perempuan, 6 orang (18,18%) yang terdiri dari 5 orang laki-laki dan 1 orang perempuan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa adanya konflik dengan rekan kerja menimbulkan tekanan dalam diri karyawan.

Tabel 4.13

Pertanyaan 2

Masalah dengan rekan kerja membuat semangat kerja saya menurun

Jawaban Responden	Jenis Kelamin				Frekuensi
	Laki-Laki	%	Perempuan	%	
1. Sangat Setuju	-	-	1	10	1
2. Setuju	7	30,43	1	10	8
3. Ragu-Ragu	1	4,34	1	10	2
4. Tidak Setuju	9	39,13	7	70	16
5. Sangat Tidak Setuju	6	26,09	-	-	6
Jumlah	23	100	10	100	33

Sumber : Data Primer

Dari data di atas maka dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bahwa masalah dengan rekan kerja membuat semangat kerja menurun sebanyak 1 orang (3,03%) perempuan, 8 orang (24,24%) yang terdiri dari 7 orang laki-laki dan 1 orang perempuan menyatakan setuju, 2 orang (6,06%) yang terdiri dari 1 orang laki-laki dan 1 orang perempuan menyatakan ragu-ragu, 16 orang (48,48%) yang terdiri dari 9 orang laki-laki dan 7 orang perempuan menyatakan tidak setuju, 6 orang (18,18%) yang terdiri dari 6 orang laki-laki menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju bahwa masalah dengan rekan kerja membuat semangat kerja menurun.

E. Kenyamanan dan Keamanan Lingkungan Kerja

Tabel 4.14

Pertanyaan 1

Lingkungan kerja yang kurang nyaman membuat saya malas bekerja sehingga sering absen

Jawaban Responden	Jenis Kelamin				Frekuensi
	Laki-Laki	%	Perempuan	%	
1. Sangat Setuju	2	8,69	-	-	2
2. Setuju	1	4,34	-	-	1
3. Ragu-Ragu	1	4,34	-	-	1
4. Tidak Setuju	10	43,48	5	50	15
5. Sangat Tidak Setuju	9	39,13	5	50	14
Jumlah	23	100	10	100	33

Sumber : Data Primer

Dari data di atas maka dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bahwa lingkungan kerja yang kurang nyaman membuat karyawan malas bekerja sehingga sering absen sebanyak 2 orang (6,06%) laki-laki, 1 orang (3,03%) laki-laki menyatakan setuju, 1 orang (3,03%) laki-laki menyatakan ragu-ragu, 15 orang (45,45%) yang terdiri dari 10 orang laki-laki dan 5 orang perempuan, 14 orang (42,42%) yang terdiri dari 9 orang laki-laki dan 5 orang perempuan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju bahwa lingkungan kerja yang kurang nyaman membuat karyawan malas bekerja sehingga sering absen.

Tabel 4.15

Pertanyaan 2

Kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja adalah faktor terpenting dalam menunjang pekerjaan saya

Jawaban Responden	Jenis Kelamin				Frekuensi
	Laki-Laki	%	Perempuan	%	
1. Sangat Setuju	16	69,56	5	50	21
2. Setuju	5	21,74	5	50	10
3. Ragu-Ragu	-	-	-	-	-
4. Tidak Setuju	-	-	-	-	-
5. Sangat Tidak Setuju	2	8,69	-	-	2
Jumlah	23	100	10	100	33

Sumber : Data Primer

Dari data di atas maka dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bahwa kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja adalah faktor terpenting dalam menunjang pekerjaan sebanyak 21 orang (63,63%) yang terdiri dari 16 orang laki-laki dan 5 orang perempuan, 10 orang (30,30%) yang terdiri dari 5 orang laki-laki dan 5 orang perempuan, dan 2 orang (6,06%) laki-laki menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja adalah faktor terpenting dalam menunjang pekerjaan.

Tabel 4.16

Pertanyaan 3

Saya merasa Giant telah memenuhi kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja sehingga saya dapat bekerja dengan baik

Jawaban Responden	Jenis Kelamin				Frekuensi
	Laki-Laki	%	Perempuan	%	
1. Sangat Setuju	5	21,74	-	-	5
2. Setuju	14	60,87	7	70	21
3. Ragu-Ragu	2	8,69	3	30	5
4. Tidak Setuju	-	-	-	-	-
5. Sangat Tidak Setuju	2	8,69	-	-	2
Jumlah	23	100	10	100	33

Sumber : Data Primer

Dari data di atas maka dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan merasa Giant telah memenuhi kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik sebanyak 5 orang (15,15%) laki-laki, 21 orang (63,63%) yang terdiri dari 14 orang laki-laki dan 7 orang perempuan, 5 orang (15,15%) yang terdiri dari 2 orang laki-laki dan 3 orang perempuan menyatakan ragu-ragu, 2 orang (6,06%) laki-laki menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa Giant telah memenuhi kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik.

Dari hasil perhitungan kuesioner di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang dialami oleh sebagian besar karyawan Giant Taman Yasmin (Bogor) bersumber dari beban kerja yang diterima terkadang tidak sama dengan rekan kerja, padahal tingkatan jabatan sama, target waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas terkadang kurang sehingga pekerjaan tidak terselesaikan, adanya konflik dengan rekan kerja menimbulkan tekanan dalam diri karyawan, sementara masalah intern keluarga bukan sebagai pemicu utama timbulnya stres kerja pada karyawan.

Tabel 4.17

Hasil Jawaban Responden Variabel X (Stres Kerja)

No	Usia	K 1	K 2	K 3	K 4	K 5	K 6	K 7	K 8	K 9	K 10	K 11	K 12	K 13	K 14	K 15	Total
1	25 - 29 tahun	4	5	2	2	5	4	1	1	1	1	1	2	1	5	3	38
2	> 30 tahun	4	5	5	1	1	2	1	1	3	2	3	3	2	5	5	43
3	> 30 tahun	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	38
4	> 30 tahun	4	4	5	2	4	4	1	1	1	1	1	1	1	5	5	40
5	20 - 24 tahun	3	4	4	3	2	3	1	2	2	1	2	2	1	5	4	39
6	20 - 24 tahun	3	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	43
7	25 - 29 tahun	4	4	5	4	2	2	1	3	2	3	4	4	2	5	4	49
8	25 - 29 tahun	2	4	3	4	4	3	1	2	2	2	4	2	2	4	4	43
9	25 - 29 tahun	4	5	4	5	4	5	2	2	4	2	5	4	1	5	4	56
10	20 - 24 tahun	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	5	2	2	5	4	45
11	25 - 29 tahun	3	4	2	3	2	2	1	1	4	1	4	2	5	5	3	42
12	20 - 24 tahun	4	4	3	4	4	4	2	1	1	2	3	2	1	5	4	44
13	> 30 tahun	2	5	2	3	4	4	2	2	2	3	4	4	2	4	3	46
14	25 - 29 tahun	2	5	2	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	5	4	31
15	< 20 tahun	2	5	3	3	4	4	2	4	1	3	5	5	1	4	4	50
16	20 - 24 tahun	2	4	4	1	4	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	41
17	25 - 29 tahun	2	3	5	4	2	4	1	1	1	1	4	4	4	5	4	45
18	25 - 29 tahun	2	3	3	2	4	3	2	1	2	1	2	2	1	4	4	36
19	> 30 tahun	2	2	4	2	2	2	1	2	1	2	4	4	2	5	4	39
20	> 30 tahun	5	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	1	1	1	44
21	> 30 tahun	2	4	4	4	4	4	2	1	2	3	4	4	2	4	4	48
22	> 30 tahun	2	2	2	2	4	3	2	2	2	3	1	2	2	5	4	38
23	> 30 tahun	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	31
24	> 30 tahun	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
25	20 - 24 tahun	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	40
26	25 - 29 tahun	4	4	4	5	4	4	2	1	2	2	4	2	1	5	4	48
27	25 - 29 tahun	2	4	2	2	2	1	4	1	1	1	1	1	1	5	4	32
28	< 20 tahun	2	2	4	5	4	2	5	2	4	3	5	4	1	5	3	51

29	20 - 24 tahun	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	42
30	> 30 tahun	2	2	2	1	1	2	4	4	3	5	5	4	3	5	4	47
31	20 - 24 tahun	3	2	4	4	4	3	4	2	2	3	4	3	2	4	4	48
32	20 - 24 tahun	1	5	4	1	4	1	1	1	1	1	2	1	1	5	5	34
33	> 30 tahun	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	37
Total																1369	

$$\bar{X} = \frac{1369}{33} = 41,48$$

Berdasarkan perhitungan tersebut skor yang dihasilkan adalah 41,48, untuk skor yang besarnya diatas 41,48 diketahui sebanyak 18, maka presentase dari variabel stres kerja yaitu $\frac{18}{33} \times 100\% = 54,54\%$ dari hasil tersebut dapat dikatakan stres kerja yang dialami karyawan Giant Taman Yasmin (Bogor) adalah tinggi, hal ini mengacu pada patokan penilaian, yaitu:

Tabel 4.18

Tingkat Hubungan Stres Kerja

Selang Penilaian (%)	Tingkat Hubungan
15 – 27	Sangat Rendah
28 – 40	Rendah
41 – 53	Sedang
54 – 66	Tinggi
67 – 79	Sangat Tinggi

4.2.3 Hasil Penelitian Kinerja Karyawan Giant Taman Yasmin

Perhatian Responden Terhadap Kinerja (Variabel Y)

A. Mutu Pekerjaan

Tabel 4.19

Pertanyaan 1

Tekanan pekerjaan membuat mutu pekerjaan saya menurun

Jawaban Responden	Jenis Kelamin				Frekuensi
	Laki-Laki	%	Perempuan	%	
1. Sangat Setuju	1	4,34	-	-	1
2. Setuju	3	13,04	3	30	6
3. Ragu-Ragu	1	4,34	2	20	3
4. Tidak Setuju	14	60,87	5	50	19
5. Sangat Tidak Setuju	4	17,39	-	-	4
Jumlah	23	100	10	100	33

Sumber : Data Primer

Dari data di atas maka dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bahwa tekanan pekerjaan membuat mutu pekerjaan menurun sebanyak 1 orang (3,03%) laki-laki, 6 orang (18,18%) yang terdiri dari 3 orang laki-laki dan 3 orang perempuan menyatakan setuju, 3 orang (9,09%) yang terdiri dari 1 orang laki-laki dan 2 orang perempuan menyatakan ragu-ragu, 19 orang (57,57%) yang terdiri dari 14 orang laki-laki dan 5 orang perempuan menyatakan tidak setuju, dan 4 orang (12,12%) laki-laki menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju bahwa tekanan pekerjaan membuat mutu pekerjaan menurun.

Tabel 4.20

Pertanyaan 2

Saya dapat mengesampingkan stres yang menjadi pikiran saya sehingga tidak mempengaruhi mutu pekerjaan yang dihasilkan

Jawaban Responden	Jenis Kelamin				Frekuensi
	Laki-Laki	%	Perempuan	%	
1. Sangat Setuju	4	17,39	-	-	4
2. Setuju	16	69,56	8	80	24
3. Ragu-Ragu	2	8,69	1	10	3
4. Tidak Setuju	1	4,34	1	10	2
5. Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-
Jumlah	23	100	10	100	33

Sumber : Data Primer

Dari data di atas maka dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan dapat mengesampingkan stres yang menjadi pikiran sehingga tidak mempengaruhi mutu pekerjaan yang dihasilkan sebanyak 4 orang (12,12%) laki-laki, 24 orang (72,72%) yang terdiri dari 16 orang laki-laki dan 8 orang perempuan menyatakan setuju, 3 orang (9,09%) yang terdiri dari 2 orang laki-laki dan 1 orang perempuan menyatakan ragu-ragu, 2 orang (6,06%) yang terdiri dari 1 orang laki-laki dan 1 orang perempuan menyatakan tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka dapat mengesampingkan stres yang menjadi pikiran sehingga tidak mempengaruhi mutu pekerjaan yang dihasilkan.

Tabel 4.21

Pertanyaan 3

Tekanan pekerjaan yang saya alami memacu saya untuk lebih meningkatkan mutu pekerjaan

Jawaban Responden	Jenis Kelamin				Frekuensi
	Laki-Laki	%	Perempuan	%	
1. Sangat Setuju	4	17,39	2	20	6
2. Setuju	15	65,21	8	80	23
3. Ragu-Ragu	4	17,39	-	-	4
4. Tidak Setuju	-	-	-	-	-
5. Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-
Jumlah	23	100	10	100	33

Sumber : Data Primer

Dari data di atas maka dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bahwa tekanan pekerjaan yang dialami memacu untuk lebih meningkatkan mutu pekerjaan sebanyak 6 orang (18,18%) yang terdiri dari 4 orang laki-laki dan 2 orang perempuan, 23 orang (69,69%) yang terdiri dari 15 orang laki-laki dan 8 orang perempuan menyatakan setuju, 4 orang (12,12%) laki-laki menyatakan ragu-ragu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa tekanan pekerjaan dapat memacu untuk lebih meningkatkan mutu pekerjaan.

B. Kejujuran Karyawan

Tabel 4.22

Pertanyaan 1

Saya menjunjung tinggi kejujuran dalam bekerja demi kemajuan perusahaan

Jawaban Responden	Jenis Kelamin				Frekuensi
	Laki-Laki	%	Perempuan	%	
1. Sangat Setuju	18	78,26	8	80	26
2. Setuju	5	21,74	1	10	6
3. Ragu-Ragu	-	-	1	10	1
4. Tidak Setuju	-	-	-	-	-
5. Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-
Jumlah	23	100	10	100	33

Sumber : Data Primer

Dari data di atas maka dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan menjunjung tinggi kejujuran dalam bekerja demi kemajuan perusahaan sebanyak 26 orang (78,78%) yang terdiri dari 18 orang laki-laki dan 8 orang perempuan, 6 orang (18,18%) yang terdiri dari 5 orang laki-laki dan 1 orang perempuan, 1 orang (3,03%) perempuan menyatakan ragu-ragu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka menjunjung tinggi kejujuran dalam bekerja demi kemajuan perusahaan.

Tabel 4.23

Pertanyaan 2

Stres memacu saya untuk jujur dalam mengungkapkan isi hati sehingga atasan serta rekan kerja dapat membantu mencari solusi untuk masalah yang saya hadapi

Jawaban Responden	Jenis Kelamin				Frekuensi
	Laki-Laki	%	Perempuan	%	
1. Sangat Setuju	6	26,09	1	10	7
2. Setuju	8	34,78	7	70	15
3. Ragu-Ragu	5	21,74	1	10	6
4. Tidak Setuju	4	17,39	-	-	4
5. Sangat Tidak Setuju	-	-	1	10	1
Jumlah	23	100	10	100	33

Sumber : Data Primer

Dari data di atas maka dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bahwa stres memacu karyawan untuk jujur dalam mengungkapkan isi hati sehingga atasan serta rekan kerja dapat membantu mencari solusi untuk masalah yang dihadapi sebanyak 7 orang (21,21%) yang terdiri dari 6 orang laki-laki dan 1 orang perempuan, 15 orang (45,45%) yang terdiri dari 8 orang laki-laki dan 7 orang perempuan menyatakan setuju, 6 orang (18,18%) yang terdiri dari 5 orang laki-laki dan 1 orang perempuan menyatakan ragu-ragu, 4 orang (12,12%) laki-laki menyatakan tidak setuju, dan 1 orang (3,03%) perempuan yang menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa stres memacu

karyawan untuk jujur dalam mengungkapkan isi hati sehingga atasan serta rekan kerja dapat membantu mencari solusi untuk masalah yang dihadapi.

C. Sikap

Tabel 4.24

Pertanyaan 1

Stres yang saya alami mempengaruhi sikap saya dalam menghadapi konsumen, pimpinan, maupun klien

Jawaban Responden	Jenis Kelamin				Frekuensi
	Laki-Laki	%	Perempuan	%	
1. Sangat Setuju	1	4,34	-	-	1
2. Setuju	8	34,78	2	20	10
3. Ragu-Ragu	3	13,04	2	20	5
4. Tidak Setuju	7	30,43	5	50	12
5. Sangat Tidak Setuju	4	17,39	1	10	5
Jumlah	23	100	10	100	33

Sumber : Data Primer

Dari data di atas maka dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bahwa stres yang dialami mempengaruhi sikap karyawan dalam menghadapi konsumen, pimpinan, maupun klien sebanyak 1 orang (3,03%) laki-laki, 10 orang (30,30%) yang terdiri dari 8 orang laki-laki dan 2 orang perempuan menyatakan setuju, 5 orang (15,15%) yang terdiri dari 3 orang laki-laki dan 2 orang perempuan menyatakan ragu-ragu, 12 orang (36,36%) yang terdiri dari 7 orang laki-

laki dan 5 orang perempuan menyatakan tidak setuju, 5 orang (15,15%) yang terdiri dari 4 orang laki-laki dan 1 orang perempuan menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju bahwa stres yang dialami mempengaruhi sikap karyawan dalam menghadapi konsumen, pimpinan, maupun klien.

Tabel 4.25

Pertanyaan 2

Tekanan yang saya alami membuat saya bertingkah laku aneh (suka berbicara sendiri, mudah marah dan gelisah)

Jawaban Responden	Jenis Kelamin				Frekuensi
	Laki-Laki	%	Perempuan	%	
1. Sangat Setuju	-	-	-	-	-
2. Setuju	4	17,39	2	20	6
3. Ragu-Ragu	1	4,34	1	10	2
4. Tidak Setuju	12	52,17	4	40	16
5. Sangat Tidak Setuju	6	26,09	3	30	9
Jumlah	23	100	10	100	33

Sumber : Data Primer

Dari data di atas maka dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan setuju bahwa tekanan yang dialami membuat karyawan bertingkah laku aneh (suka berbicara sendiri, mudah marah dan gelisah) sebanyak 6 orang (18,18%) yang terdiri dari 4 orang laki-laki dan 2 orang perempuan, 2 orang (6,06%) terdiri dari 1 orang laki-laki dan 1 orang

perempuan menyatakan bahwa ragu-ragu, 16 orang (48,48%) terdiri dari 12 orang laki-laki dan 4 orang perempuan menyatakan tidak setuju, dan 9 orang (27,27%) yang terdiri dari 6 orang laki-laki dan 3 orang perempuan menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju bahwa tekanan yang dialami membuat karyawan bertingkah laku aneh (suka berbicara sendiri, mudah marah dan gelisah).

Tabel 4. 26

Pertanyaan 3

Stres membuat saya menjadi lebih dewasa dalam menyikapi sebuah masalah baik dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan

Jawaban Responden	Jenis Kelamin				Frekuensi
	Laki-Laki	%	Perempuan	%	
1. Sangat Setuju	6	26,09	1	10	7
2. Setuju	15	65,21	8	80	23
3. Ragu-Ragu	1	4,34	1	10	2
4. Tidak Setuju	1	4,34	-	-	1
5. Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-
Jumlah	23	100	10	100	33

Sumber : Data Primer

Dari data di atas maka dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bahwa stres membuat karyawan menjadi lebih dewasa dalam menyikapi sebuah masalah baik dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan sebanyak 7 orang (21,21%) yang terdiri dari 6 orang laki-

laki dan 1 orang perempuan, 23 orang (69,69%) yang terdiri dari 15 orang laki-laki dan 8 orang perempuan menyatakan setuju, 2 orang (6,06%) yang terdiri dari 1 orang laki-laki dan 1 orang perempuan menyatakan ragu-ragu, 1 orang (3,03%) laki-laki menyatakan tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa bahwa stres membuat karyawan menjadi lebih dewasa dalam menyikapi sebuah masalah baik dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

D. Keandalan

Tabel 4.27

Pertanyaan 1

Dalam kondisi tertekan saya selalu mengandalkan rekan kerja untuk mem-back-up pekerjaan saya

Jawaban Responden	Jenis Kelamin				Frekuensi
	Laki-Laki	%	Perempuan	%	
1. Sangat Setuju	3	13,04	-	-	3
2. Setuju	8	34,78	3	30	11
3. Ragu-Ragu	2	8,69	1	10	3
4. Tidak Setuju	8	34,78	5	50	13
5. Sangat Tidak Setuju	2	8,69	1	10	3
Jumlah	23	100	10	100	33

Sumber : Data Primer

Dari data di atas maka dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bahwa dalam kondisi tertekan karyawan selalu

mengandalkan rekan kerja untuk mem-*back-up* pekerjaan sebanyak 3 orang (9,09%) laki-laki, 11 orang (33,33%) yang terdiri dari 8 orang laki-laki dan 3 orang perempuan menyatakan setuju, 3 orang (9,09%) terdiri dari 2 orang laki-laki dan 1 orang perempuan menyatakan ragu-ragu, 13 orang (39,39%) yang terdiri dari 8 orang laki-laki dan 5 orang perempuan menyatakan tidak setuju, dan 3 orang (9,09%) yang terdiri dari 2 orang laki-laki dan 1 orang perempuan menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju bahwa dalam kondisi tertekan karyawan selalu mengandalkan rekan kerja untuk mem-*back-up* pekerjaan.

Tabel 4.28

Pertanyaan 2

Keandalan saya dalam menangani keluhan konsumen sangat dipengaruhi oleh kondisi emosi dan kejiwaan saat menjalankan tugas

Jawaban Responden	Jenis Kelamin				Frekuensi
	Laki-Laki	%	Perempuan	%	
1. Sangat Setuju	3	13,04	1	10	4
2. Setuju	9	39,13	2	20	11
3. Ragu-Ragu	1	4,34	2	20	3
4. Tidak Setuju	7	30,43	5	50	12
5. Sangat Tidak Setuju	3	13,04	-	-	3
Jumlah	23	100	10	100	33

Sumber : Data Primer

Dari data di atas maka dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bahwa keandalan dalam menangani keluhan konsumen sangat dipengaruhi oleh kondisi emosi dan kejiwaan saat menjalankan tugas sebanyak 4 orang (12,12%) yang terdiri dari 3 orang laki-laki dan 1 orang perempuan, 11 orang (33,33%) yang terdiri dari 9 orang laki-laki dan 2 orang perempuan menyatakan setuju, 3 orang (9,09%) yang terdiri dari 1 orang laki-laki dan 2 orang perempuan, 12 orang (36,36%) yang terdiri dari 7 orang laki-laki dan 5 orang perempuan menyatakan tidak setuju, dan 3 orang (9,09%) laki-laki menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju bahwa keandalan dalam menangani keluhan konsumen sangat dipengaruhi oleh kondisi emosi dan kejiwaan saat menjalankan tugas.

E. Tanggung Jawab**Tabel 4.29****Pertanyaan 1**

Tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan fokus utama saya dalam melaksanakan pekerjaan

Jawaban Responden	Jenis Kelamin				Frekuensi
	Laki-Laki	%	Perempuan	%	
1. Sangat Setuju	11	47,82	7	70	18
2. Setuju	12	52,17	3	30	15
3. Ragu-Ragu	-	-	-	-	-
4. Tidak Setuju	-	-	-	-	-
5. Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-
Jumlah	23	100	10	100	33

Sumber : Data Primer

Dari data di atas maka dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bahwa tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan fokus utama karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sebanyak 18 orang (54,54%) yang terdiri dari 11 orang laki-laki dan 7 orang perempuan, 15 orang (45,45%) yang terdiri dari 12 orang laki-laki dan 3 orang perempuan menyatakan setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan fokus utama karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.30

Pertanyaan 2

Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai perintah atasan dalam mencapai target kerja yang ditetapkan sehingga tujuan tercapai dengan baik

Jawaban Responden	Jenis Kelamin				Frekuensi
	Laki-Laki	%	Perempuan	%	
1. Sangat Setuju	7	30,43	2	20	9
2. Setuju	14	60,87	7	70	21
3. Ragu-Ragu	1	4,34	1	10	2
4. Tidak Setuju	1	4,34	-	-	1
5. Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-
Jumlah	23	100	10	100	33

Sumber : Data Primer

Dari data di atas maka dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai perintah atasan dalam mencapai target kerja yang ditetapkan sehingga tujuan tercapai dengan baik sebanyak 9 orang (27,27%) yang terdiri dari 7 orang laki-laki dan 2 orang perempuan, 21 orang (63,63%) yang terdiri dari 14 orang laki-laki dan 7 orang perempuan menyatakan setuju, 2 orang (6,06%) yang terdiri dari 1 orang laki-laki dan 1 orang perempuan menyatakan ragu-ragu, 1 orang (3,03%) laki-laki menyatakan tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan

tugas sesuai perintah atasan dalam mencapai target kerja yang ditetapkan sehingga tujuan tercapai dengan baik.

F. Pemanfaatan Waktu

Tabel 4.31

Pertanyaan 1

Saya selalu memanfaatkan waktu yang ada untuk menyelesaikan tugas dengan baik

Jawaban Responden	Jenis Kelamin				Frekuensi
	Laki-Laki	%	Perempuan	%	
1. Sangat Setuju	6	26,09	1	10	7
2. Setuju	15	65,21	8	80	23
3. Ragu-Ragu	1	4,34	-	-	1
4. Tidak Setuju	1	4,34	1	10	2
5. Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-
Jumlah	23	100	10	100	33

Sumber : Data Primer

Dari data di atas maka dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan selalu memanfaatkan waktu yang ada untuk menyelesaikan tugas dengan baik sebanyak 7 orang (21,21%) yang terdiri dari 6 orang laki-laki dan 1 orang perempuan, 23 orang (69,69%) yang terdiri dari 15 orang laki-laki dan 8 orang perempuan menyatakan setuju, 1 orang (3,03%) laki-laki menyatakan ragu-ragu, 2 orang (6,06%) yang terdiri dari 1 orang laki-laki dan 1 orang perempuan menyatakan tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa karyawan selalu memanfaatkan waktu yang ada untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

Tabel 4.32

Pertanyaan 2

Target waktu yang diberikan atasan selalu mendesak saya, sehingga waktu untuk beristirahat berkurang

Jawaban Responden	Jenis Kelamin				Frekuensi
	Laki-Laki	%	Perempuan	%	
1. Sangat Setuju	1	4,34	1	10	2
2. Setuju	10	43,48	4	40	14
3. Ragu-Ragu	2	8,69	4	40	6
4. Tidak Setuju	8	34,78	1	10	9
5. Sangat Tidak Setuju	2	8,69	-	-	2
Jumlah	23	100	10	100	33

Sumber : Data Primer

Dari data di atas maka dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bahwa target waktu yang diberikan atasan selalu mendesak, sehingga waktu untuk beristirahat berkurang sebanyak 2 orang (6,06%) yang terdiri dari 1 orang laki-laki dan 1 orang perempuan, 14 orang (42,42%) yang terdiri dari 10 orang laki-laki dan 4 orang perempuan menyatakan setuju, 6 orang (18,18%) yang terdiri dari 2 orang laki-laki dan 4 orang perempuan menyatakan ragu-ragu, 9 orang (27,27%) yang terdiri dari 8 orang laki-laki dan 1 orang perempuan menyatakan

tidak setuju, dan 2 orang (6,06%) laki-laki menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa target waktu yang diberikan atasan selalu mendesak, sehingga waktu untuk beristirahat berkurang.

Tabel 4.33

Pertanyaan 3

Tekanan waktu untuk menyelesaikan tugas memacu saya untuk memanfaatkan waktu yang ada untuk bekerja secara optimal

Jawaban Responden	Jenis Kelamin				Frekuensi
	Laki-Laki	%	Perempuan	%	
1. Sangat Setuju	8	34,78	3	30	11
2. Setuju	14	60,87	6	60	20
3. Ragu-Ragu	1	4,34	1	10	2
4. Tidak Setuju	-	-	-	-	-
5. Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-
Jumlah	23	100	10	100	33

Sumber : Data Primer

Dari data di atas maka dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bahwa tekanan waktu untuk menyelesaikan tugas memacu untuk memanfaatkan waktu yang ada untuk bekerja secara optimal sebanyak 11 orang (33,33%) yang terdiri dari 8 orang laki-laki dan 3 orang perempuan, 20 orang (60,60%) yang terdiri dari 14 orang laki-laki dan 6 orang perempuan menyatakan setuju, dan 2 orang (6,06%) yang terdiri dari 1 orang laki-laki dan 1 orang perempuan menyatakan

ragu-ragu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa tekanan waktu untuk menyelesaikan tugas memacu untuk memanfaatkan waktu yang ada untuk bekerja secara optimal.

Kesimpulan yang dapat diambil dari perhitungan kuesioner diatas yaitu bahwa stres kerja dalam kaitannya pada kinerja dapat memacu karyawan untuk meningkatkan mutu pekerjaan, bila dikaitkan dengan pembahasan stres kerja, stres tersebut dapat dikatakan *eustress* yaitu stres yang membawa pengaruh positif. Kejujuran karyawan sebagai bagian dari kinerja karyawan sangat dijunjung tinggi oleh karyawan Giant Taman Yasmin (Bogor), stres yang dialami karyawan memacu karyawan untuk jujur, sehingga atasan dapat membantu mencari solusi untuk masalah yang dihadapi. Mengacu pada sikap karyawan ternyata stres yang dialami karyawan mempengaruhi sikapnya dalam menghadapi konsumen, pimpinan, maupun klien, serta stres menambah sikap karyawan menjadi lebih dewasa dalam menyikapi sebuah permasalahan. Tanggung jawab serta pencapaian tugas sesuai perintah atasan terhadap pekerjaan merupakan fokus utama karyawan sehingga dapat mencapai target kerja yang ditetapkan sesuai dengan tujuan perusahaan. Mengenai pemanfaatan waktu karyawan dapat memanfaatkan waktu untuk menyelesaikan tugas dengan baik, dan hal tersebut memacu karyawan untuk bekerja secara optimal, akan tetapi hal tersebut membuat waktu istirahat berkurang,

Tabel 4.34
Hasil Jawaban Responden Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No	Usia	K 1	K 2	K 3	K 4	K 5	K 6	K 7	K 8	K 9	K 10	K 11	K 12	K 13	K 14	K 15	Total
1	25 - 29 tahun	2	4	4	5	3	4	1	4	4	4	5	4	4	4	5	57
2	> 30 tahun	2	4	4	5	4	3	2	5	4	4	5	4	5	2	5	58
3	> 30 tahun	2	4	4	5	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	53
4	> 30 tahun	5	5	4	5	5	5	1	5	1	1	5	5	5	4	5	61
5	20 - 24 tahun	2	3	4	4	5	3	2	4	2	2	5	4	4	3	5	52
6	20 - 24 tahun	3	4	4	5	4	2	2	3	2	2	5	4	4	3	4	51
7	25 - 29 tahun	2	4	4	5	2	4	2	4	4	5	4	3	4	4	4	55
8	25 - 29 tahun	2	4	4	5	4	2	3	4	2	2	4	4	4	5	4	53
9	25 - 29 tahun	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	60
10	20 - 24 tahun	4	4	5	5	4	2	2	4	2	2	5	4	4	4	4	55
11	25 - 29 tahun	2	2	4	5	3	2	2	4	2	2	4	4	3	4	4	47
12	20 - 24 tahun	3	4	4	5	4	2	1	4	2	3	5	3	4	4	4	52
13	> 30 tahun	2	4	3	4	2	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	54
14	25 - 29 tahun	1	5	5	5	5	4	4	5	5	2	5	5	5	4	5	65
15	< 20 tahun	4	4	5	5	4	1	1	4	1	5	5	5	5	3	5	57
16	20 - 24 tahun	2	4	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	2	4	51
17	25 - 29 tahun	4	4	3	5	2	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	54
18	25 - 29 tahun	2	4	4	4	3	1	2	4	4	2	4	4	4	3	4	49
19	> 30 tahun	2	4	4	5	2	3	2	3	4	2	4	4	4	2	4	49
20	> 30 tahun	2	4	5	5	5	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5	66
21	> 30 tahun	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	58
22	> 30 tahun	3	4	4	5	3	2	1	4	2	2	5	2	2	3	4	46
23	> 30 tahun	1	5	5	5	5	1	1	5	5	1	5	5	5	1	5	55
24	> 30 tahun	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	5	4	5	1	4	53
25	20 - 24 tahun	2	4	4	5	5	2	2	2	2	4	5	5	4	2	5	53
26	25 - 29 tahun	4	4	4	5	3	2	2	4	2	3	4	4	4	2	4	51
27	25 - 29 tahun	2	4	4	5	5	1	1	4	5	2	5	4	4	2	4	52
28	< 20 tahun	4	4	4	3	1	4	4	5	3	3	5	5	2	3	3	53

29	20 - 24 tahun	2	2	4	5	4	2	2	4	4	2	4	4	4	2	4	49
30	> 30 tahun	2	3	3	5	3	4	4	5	3	4	4	4	4	2	3	53
31	20 - 24 tahun	2	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
32	20 - 24 tahun	1	5	5	5	4	1	1	4	1	1	5	5	4	4	5	51
33	> 30 tahun	2	4	4	5	4	2	2	4	2	2	4	4	4	2	4	49
Total																1780	

$$\bar{Y} = \frac{1780}{33} = 53,93$$

Berdasarkan perhitungan tersebut skor yang dihasilkan adalah 53,93, untuk skor yang besarnya diatas 53,93 diketahui sebanyak 14, maka presentase dari variabel hasil kinerja yaitu $\frac{14}{33} \times 100\% = 42,42\%$ dari hasil tersebut dapat dikatakan kinerja yang diperoleh karyawan Giant Taman Yasmin (Bogor) adalah Cukup Baik, hal ini mengacu pada patokan penilaian, yaitu:

Tabel 4.35

Tingkat Hubungan Kinerja

Selang Penilaian (%)	Tingkat Hubungan
15 – 27	Kurang Baik Sekali
28 – 40	Kurang Baik
41 – 53	Cukup Baik
54 – 66	Baik
67 – 79	Baik Sekali

4.2.4 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Giant

Taman Yasmin (Bogor) Dalam Aplikasi Rank Spearman

Tabel 4.36

X	Y	Rank X	Rank Y	di	Di ²
38	57	9	25,5	-16,5	272,25
43	58	19	28	-9	81
38	53	9	16,5	-7,5	56,25
40	61	13,5	31	-17,5	306,25
39	52	11,5	12	-0,5	0,25
43	51	19	8,5	10,5	110,25
49	55	30	23	7	49
43	53	19	16,5	2,5	6,25
56	60	33	30	3	9
45	55	23,5	23	0,5	0,25
42	47	16,5	2	14,5	210,25
44	52	21,5	12	9,5	90,25
46	54	25	20,5	4,5	20,25
31	65	2,5	32	-29,5	870,25
50	57	31	25,5	5,5	30,25
41	51	15	8,5	6,5	42,25
45	54	23,5	20,5	3	9
36	49	6	4,5	1,5	2,25
39	49	11,5	4,5	7	49
44	66	21,5	33	-11,5	132,25
48	58	28	28	0	0
38	46	9	1	8	64
31	55	2,5	23	-20,5	420,25
21	53	1	16,5	-15,5	240,25
40	53	13,5	16,5	-3	9
48	51	28	8,5	19,5	380,25
32	52	4	12	-8	64
51	53	32	16,5	15,5	240,25
42	49	16,5	4,5	12	144
47	53	26	16,5	9,5	90,25
48	58	28	28	0	0
34	51	5	8,5	-3,5	12,25
37	49	7	4,5	2,5	6,25
1369	1780				4017,5

Dari hasil perhitungan *rank spearman* tersebut, dihasilkan beberapa nilai dengan jumlah yang sama. Hal tersebut terlihat dari variabel X dan variabel Y. Untuk menganalisa nilai yang sama digunakan faktor koreksi T, yaitu sebagai berikut:

$$T = \frac{t^3 - t}{12}$$

Tabel 4. 37

Faktor Koreksi

Variabel	Rangking dengan jumlah yang sama	Jumlah yang sama	$T = \frac{t^3 - t}{12}$
X	2,5	2	$2^3 - 1 : 12 = 0$
	9	3	$3^3 - 3 : 12 = 2$
	11,5	2	$2^3 - 2 : 12 = 0,5$
	13,5	2	$2^3 - 2 : 12 = 0,5$
	16,5	2	$2^3 - 2 : 12 = 0,5$
	19	3	$3^3 - 3 : 12 = 2$
	21,5	2	$2^3 - 2 : 12 = 0,5$
	23,5	2	$2^3 - 2 : 12 = 0,5$
	28	3	$3^3 - 3 : 12 = 2$
			$\sum Tx = 8,5$
Y	4,5	4	$4^3 - 4 : 12 = 5$
	8,5	4	$4^3 - 4 : 12 = 5$
	12	3	$3^3 - 3 : 12 = 2$
	16,5	6	$6^3 - 6 : 12 = 17,5$
	20,5	2	$2^3 - 2 : 12 = 0,5$
	23	3	$3^3 - 3 : 12 = 2$
	25,5	2	$2^3 - 2 : 12 = 0,5$
	28	3	$3^3 - 3 : 12 = 2$
			$\sum Ty = 34,5$

Setelah diketahui t dengan jumlah angka yang sama selanjutnya dikoreksi dengan angka yang sama, maka perhitungannya adalah:

$$\begin{aligned}\sum X^2 &= \frac{N^3 - N}{12} - \sum Tx \\ &= \frac{33^3 - 33}{12} - 8,5 \\ \sum X^2 &= 2983,5\end{aligned}$$

Dan

$$\begin{aligned}\sum Y^2 &= \frac{N^3 - N}{12} - \sum Ty \\ &= \frac{33^3 - 33}{12} - 34,5 \\ \sum Y^2 &= 2957,5\end{aligned}$$

Analisis Korelasi Rank Spearman

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh $\sum X^2 = 2983,5$ dan $\sum Y^2 = 2957,5$ pada perhitungan sebelumnya telah diperoleh $\sum di^2 = 4017,5$. maka aplikasinya terhadap rumus *Rank Spearman* adalah sebagai berikut:

$$r_s = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{\sum X^2 \times \sum Y^2}}$$

$$r_s = \frac{2983,5 + 2957,5 - 4017,5}{2\sqrt{2983,5 \times 2957,5}}$$

$$r_s = \frac{1923,5}{5940,94}$$

$$r_s = 0,3237$$

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh $r_s = 0,3237$, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang bersifat positif tetapi rendah antara stres kerja dengan hasil kinerja, hal tersebut terlihat dari tabel koefisien korelasi dibawah ini:

Tabel 4.38

Interval Koefisien

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh stres kerja terhadap hasil kinerja yang diperoleh, untuk itu dilakukanlah perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= r_s^2 \times 100\% \\
 &= 0,3237^2 \times 100\% \\
 KD &= 10,48\%
 \end{aligned}$$

Artinya dengan nilai Koefisien Determinasi sebesar 10,48% menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja hanya sebesar 10,48% sedangkan sisanya 89,52% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti.

Uji Hipotesis

$H_0 : r_s = 0$, Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_i : r_s \neq 0$, Stres kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam mencari t_{hitung} digunakan rumus sebagai berikut:

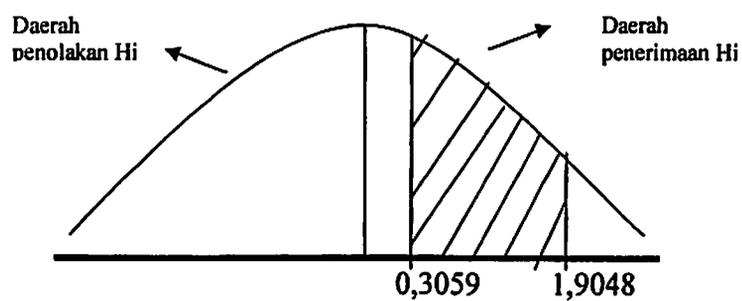
$$\begin{aligned} t_{Hitung} &= \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}} \\ &= 0,3237 \frac{\sqrt{33-2}}{\sqrt{1-(0,3237)^2}} \\ &= \frac{1,8022}{0,9461} \end{aligned}$$

$$t_{hitung} = 1,9048$$

Hasil yang diperoleh melalui perhitungan t_{hitung} selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} dengan tingkat kesalahan (*error*) yaitu 5% atau 0,05. Berdasarkan t_{tabel} diperoleh nilai sebesar 0,3059. Kesimpulan yang dapat diambil yaitu $t_{hitung} 1,9048 > t_{tabel} 0,3059$. Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_i diterima, berarti stres kerja yang terdapat di Giant Taman

Yasmin (Bogor) mempunyai hubungan yang nyata dan positif dengan kinerja karyawan.

KURVA PENGUJIAN HIPOTESIS



Untuk kurva H_0 , jika $t_H < t_\alpha$ (db)

Gambar 4.6

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut :

5.1.1 Simpulan Umum

- 1) Giant Taman Yasmin (Bogor) adalah perusahaan penyedia serta penjual barang-barang kebutuhan pokok, yang didalam produknya terdapat kebutuhan pokok sehari-hari hingga alat-alat rumah tangga, yang didirikan pada tahun 1944 oleh keluarga Teng Meng Chun di Malaysia.
- 2) Pada tahun 2001 Giant mulai masuk ke Indonesia dengan dibukanya Giant Superstore Villa Melati Mas Tangerang. Setelah berhasil di Tangerang Giant membuka cabang yang kedua di Surabaya dan kemudian membuka cabang di beberapa kota berikutnya.
- 3) Giant di Indonesia adalah anak perusahaan dari PT. Hero Supermarket, Tbk (Hero Group). Giant merupakan perusahaan patungan antara PT. Hero Group dengan Dairy Farm Int yang

membeli lisensi dari Giant Malaysia untuk mendirikan Giant di Indonesia.

5.1.2 Simpulan Khusus

- 1) Pemicu munculnya stres kerja pada karyawan Giant Taman Yasmin (Bogor) yaitu bersumber pada beban kerja yang diberikan terkadang tidak sama dengan rekan kerja, serta target waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas terkadang sempit sehingga karyawan selalu diburu waktu, sementara masalah intern keluarga bukan sebagai pemicu utama timbulnya stres kerja pada karyawan.
- 2) Kinerja karyawan pada Giant Taman Yasmin (Bogor) dapat dikatakan cukup baik, ini terwujud karena sebagian besar karyawan dapat mengesampingkan masalah-masalah yang dihadapi agar tidak terlalu berpengaruh buruk pada kinerja mereka.
- 3) Untuk mengetahui besarnya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Giant Taman Yasmin (Bogor), dilakukan perhitungan dengan menggunakan analisis korelasi *rank spearman*, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Dari hasil perhitungan tersebut didapat r_s sebesar 0,3237, hal ini menandakan bahwa telah terjadi hubungan positif tetapi rendah antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

- 4) Uji hipotesis menunjukkan $t_{hitung} (1,9048) > t_{tabel} (0,3059)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti stres kerja mempunyai pengaruh yang nyata dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.1.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Giant Taman Yasmin (Bogor), maka penulis mencoba memberikan saran yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan, yaitu:

- 1) Sebaiknya diadakan manajemen stres di dalam unit bisnis perusahaan dan trainer motivator agar dapat mengembalikan kepercayaan diri dalam hal penanggulangan stres kerja, sehingga kinerja karyawan menjadi semakin baik untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 2) Perusahaan hendaknya melakukan komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan sehingga atasan mengetahui apa yang menjadi penyebab turunnya kinerja karyawan dan dapat membantu karyawan untuk memecahkan beberapa masalah yang menjadi beban pikirannya.

JADWAL PENELITIAN

No	Kegiatan	Agt	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei
1	Pengajuan Judul	*									
2	Studi Pustaka		**								
3	Pembuatan Makalah Seminar		**								
4	Seminar			***		*	*				
5	Pengesahan				*						
6	Pengumpulan Data							**	**		
7	Penulisan Laporan dan Bimbingan							*	**	**	
8	Sidang Skripsi									**	
9	Penyempurnaan Skripsi										*
10	Pengesahan										*

*) tanda Bintang menyatakan satuan Unit Waktu (Minggu)

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Cascio, Wayne. F. 2000. *Managing Human Resources*. International Edition, United States.
- Cushway, Barry. 2001. *Human Resource Management*. Efficient Offset Printers, New Delhi.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa: Paramita Rahayu. PT. Indeks Sejati Klaten, Yogyakarta.
- Faustino Cardoso Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. C.V ANDI OFFSET, Yogyakarta.
- Flippo, Edwin B. 2002. *Manajemen Personalia*. Alih Bahasa: Moh. Masud. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Husein Umar. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Husein Umar. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ike Kusdyah Rachmawati. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. ANDI OFFSET, Yogyakarta.
- J. Supranto. 2001. *Statistik Teori dan Aplikasi*, Edisi VI, Jilid II. Erlangga, Jakarta.
- Kinicki, Angelo dan Robert Kreitner. 2005. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Erly Suandy. Salemba Empat, Jakarta.
- Makmuri Muchlas. 2005. *Perilaku Organisasi*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

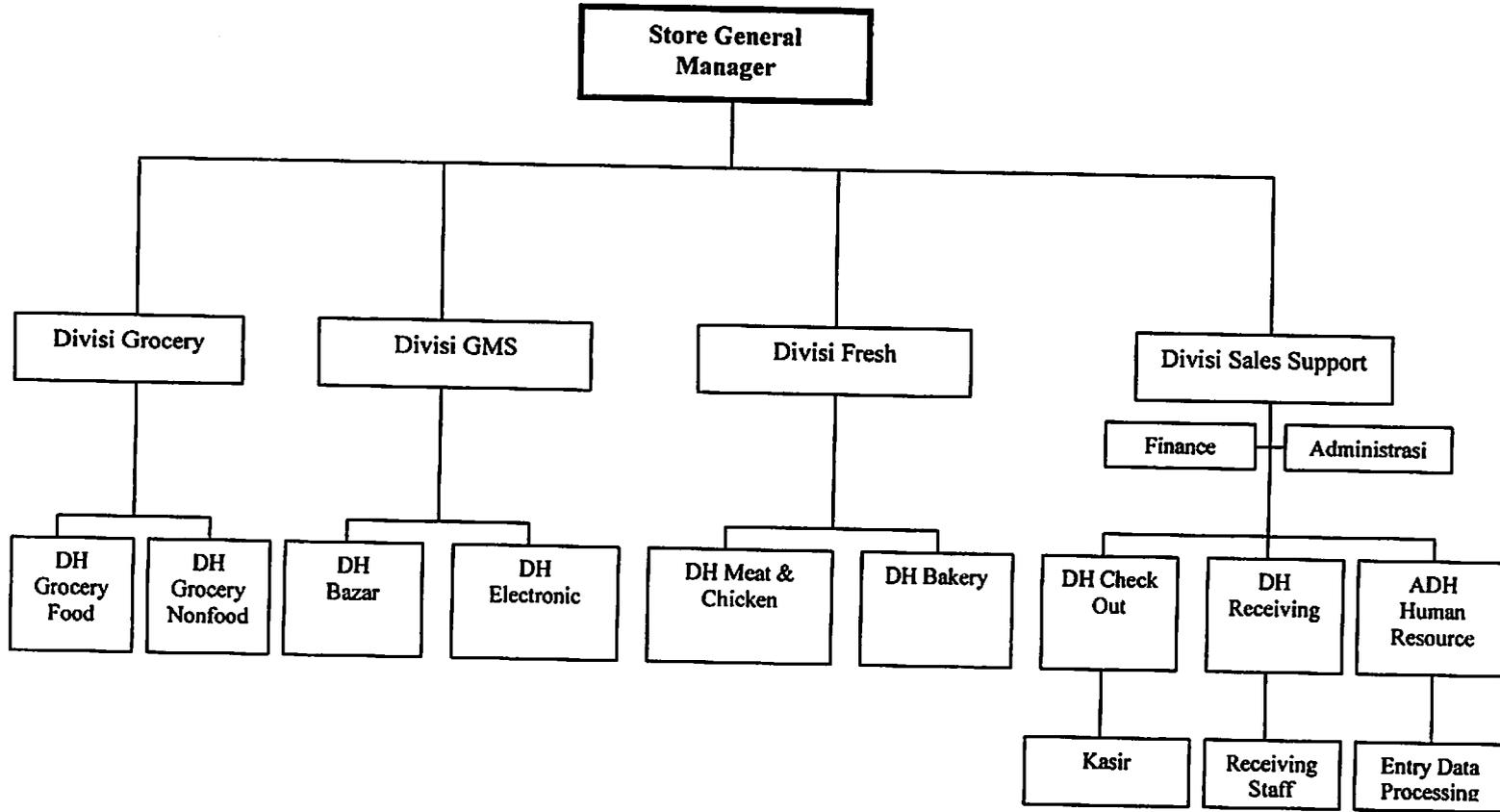
- Malayu S. P. Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- McShane, Steven dan Mary Ann Von Glinow. 2008. *Organizational Behavior*. Fourth Edition. McGraw-Hill/Irwin, New York.
- Nasution. 2001. *Manajemen Mutu Terpadu*. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 2005. *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Alih Bahasa: Deddy Mulyana. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Alih Bahasa: Benyamin Molan. PT. Intan Sejati Klaten, Klaten.
- Sadili Samsudin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. PUSTAKA SETIA, Bandung.
- Schermerhorn, John R., James G Hunt dan Richard N Osborn. 1998. *Basic Organizational Behavior*. John Wiley & Sons Inc, Canada.
- Sondang P Siagian. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2007. *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan kesepuluh, ALFABETA, Bandung.
- T. Hani Handoko. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-YOGYAKARTA, Yogyakarta.
- Tb. Sjafrri Mangkuprawira dan Aida Vitayala Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu SDM*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Trinton PB. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Tugu Publisher, Yogyakarta.
- Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2005. *Performance Appraisal*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- <http://www.agungpia.multiply.com> (Diakses 18 Maret 2009)
- <http://www.organisasi.org.com> (Diakses 16 Maret 2009)

<http://www.rumahbelajarpsikologi.com/index> (Diakses 18 Maret 2009)

<http://www.wikipedia.org> (Diakses 16 Maret 2009)

LAMPIRAN

**Sruktur Organisasi
Giant Taman Yasmin (Bogor)**





TAMAN YASMIN

SURAT KETERANGAN

Bogor, 23 Maret 2009

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama : Tria.Kirana
NPM : 021105045
Kampus : Universitas Pakuan Bogor

Mahasiswi yang bersangkutan telah melaksanakan Riset dengan menyebar questioner "Pengaruh Stress Kerja Terhadap Hasil Kinerja Karyawan pada Giant Taman Yasmin Bogor" yang dilaksanakan pada hari Senin, 23 Maret 2009.

Demikian surat keterangan ini kami buat, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,

Hendy Hermawan

Ka. Div Sumber Daya Manusia

PT. Hero Supermarket, Tbk
Branch : Giant Taman Yasmin
Jl. K.H.R. Abdullah Bin Nuh Kav. 33 No.
Kota Bogor 16113
Telp. (0251) 7542347
Fax. (0251) 7542370

Tabel Uji Korelasi Spearman

n	.001	.005	.010	.025	.050	.100
4	-	-	-	-	.8000	.8000
5	-	-	.9000	.9000	.8000	.7000
6	-	.9429	.8857	.8286	.7714	.6000
7	.9643	.8929	.8571	.7450	.6786	.5357
8	.9286	.8571	.8095	.7143	.6190	.5000
9	.9000	.8167	.7667	.6833	.5833	.4667
10	.8667	.7818	.7333	.6364	.5515	.4424
11	.8364	.7545	.7000	.6091	.5273	.4182
12	.8182	.7273	.6713	.5804	.4965	.3986
13	.7912	.6978	.6429	.5549	.4780	.3791
14	.7670	.6747	.6220	.5341	.4593	.3626
15	.7464	.6536	.6000	.5179	.4429	.3500
16	.7165	.6324	.5824	.5000	.4265	.3382
17	.7083	.6152	.5637	.4853	.4118	.3260
18	.6904	.5975	.5480	.4716	.3994	.3148
19	.6737	.5825	.5333	.4579	.3895	.3070
20	.6586	.5684	.5203	.4451	.3789	.2977
21	.6455	.5545	.5078	.4351	.3688	.2909

n	.001	.005	.010	.025	.050	.100
22	.6318	.5426	.4963	.4241	.3597	.2829
23	.6186	.5306	.4852	.4150	.3518	.2767
24	.6070	.5200	.4748	.4061	.3435	.2704
25	.5962	.5100	.4654	.3977	.3362	.2646
26	.5856	.5002	.4564	.3894	.3299	.2588
27	.5757	.4915	.4481	.3822	.3236	.2540
28	.5660	.4828	.4401	.3749	.3175	.2490
29	.5567	.4744	.4320	.3685	.3113	.2443
30	.5479	.4665	.4251	.3620	.3059	.2400



UNIVERSITAS PAKUAN
FAKULTAS EKONOMI, JURUSAN MANAJEMEN

KUESIONER PENELITIAN

Sehubungan dengan penyusunan skripsi, yang merupakan tugas akhir perkuliahan di **UNIVERSITAS PAKUAN FAKULTAS EKONOMI, JURUSAN MANAJEMEN**, dengan ini peneliti memohon kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner ini.

Kuesioner ini dibuat untuk mengetahui “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” yang terdapat pada Giant Taman Yasmin dengan hubungannya terhadap kinerja karyawan.

Sebelumnya, peneliti mengucapkan terima kasih banyak atas waktu yang telah diluangkan dan kerjasama Anda.

Identitas Responden:

1. Jenis Kelamin : Pria Wanita
2. Umur : <20 20-24
 25-29 >30
3. Pendidikan Terakhir : SMU Diploma S1
 S2 S3
4. Penghasilan Pribadi : < 1 juta < 1,2 juta
 > 1,2 juta
5. Status Perkawinan : Sudah kawin Belum kawin

Petunjuk Pengisian:

1. Bacalah seluruh pertanyaan dengan teliti
2. Mohon menjawab seluruh pertanyaan dengan lengkap dan benar!
3. Beri tanda checklist (√) pada setiap jawaban yang paling sesuai dengan pernyataan anda
4. Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

RR : Ragu-ragu

TS : Tidak setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

BAGIAN A “STRES KERJA”

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
A.	Beban Pekerjaan					
1.	Saya sering diberikan pekerjaan diluar kemampuan dan keahlian saya sehingga menyebabkan stres kerja					
2.	Terkadang beban kerja yang saya terima tidak sama dengan rekan kerja, padahal tingkatan jabatannya sama					
3.	Atasan selalu mengerti posisi saya sehingga beban kerja yang diberikan sesuai dengan kondisi emosi dan kejiwaan					
B.	Target Waktu					
1.	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas membuat saya tertekan dalam bekerja					
2.	Saya selalu diburu waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan					
3.	Target waktu yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan					
C.	Masalah Intern Keluarga					
1.	Keluarga selalu mencampuri keputusan saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
2.	Saya sering membawa masalah keluarga ke tempat kerja sehingga tidak fokus terhadap pekerjaan yang ada					
3.	Masalah keluarga telah menyita waktu dan fikiran					

	saya untuk bekerja					
4.	Timbulnya masalah intern keluarga membuat saya malas bekerja					
D.	Masalah Dengan Rekan Kerja					
1.	Adanya konflik dengan rekan kerja menimbulkan tekanan dalam diri saya					
2.	Masalah dengan rekan kerja membuat semangat kerja saya menurun					
E.	Kenyamanan dan Keamanan Lingkungan Kerja					
1.	Lingkungan kerja yang kurang nyaman membuat saya malas bekerja sehingga sering absen					
2.	Kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja adalah faktor terpenting dalam menunjang pekerjaan saya					
3.	Saya merasa Giant telah memenuhi kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja sehingga saya dapat bekerja dengan baik					

BAGIAN B "KINERJA"

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
A.	Mutu Pekerjaan					
1.	Tekanan pekerjaan membuat mutu pekerjaan saya menurun					
2.	Saya dapat mengesampingkan stres yang menjadi pikiran saya sehingga tidak mempengaruhi mutu pekerjaan yang dihasilkan					
3.	Tekanan pekerjaan yang saya alami memacu saya untuk lebih meningkatkan mutu pekerjaan					
B.	Kejujuran Karyawan					
1.	Saya menjunjung tinggi kejujuran dalam bekerja demi kemajuan perusahaan					
2.	Stres memacu saya untuk jujur dalam mengungkapkan isi hati sehingga atasan serta rekan kerja dapat membantu mencari solusi untuk masalah yang saya hadapi					
C.	Sikap					
1.	Stres yang saya alami mempengaruhi sikap saya					

	dalam menghadapi konsumen, pimpinan, maupun klien					
2.	Tekanan yang saya alami membuat saya bertingkah laku aneh (suka berbicara sendiri, mudah marah dan gelisah)					
3.	Stres membuat saya menjadi lebih dewasa dalam menyikapi sebuah masalah baik dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan					
D.	Keandalan					
1.	Dalam kondisi tertekan saya selalu mengandalkan rekan kerja untuk mem- <i>back-up</i> pekerjaan saya					
2.	Keandalan saya dalam menangani keluhan konsumen sangat dipengaruhi oleh kondisi emosi dan kejiwaan saat menjalankan tugas					
E.	Tanggung Jawab					
1.	Tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan fokus utama saya dalam melaksanakan pekerjaan					
2.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai perintah atasan dalam mencapai target kerja yang ditetapkan sehingga tujuan tercapai dengan baik					
F.	Pemanfaatan Waktu					
1.	Saya selalu memanfaatkan waktu yang ada untuk menyelesaikan tugas dengan baik					
2.	Target waktu yang diberikan atasan selalu mendesak saya, sehingga waktu untuk beristirahat berkurang					
3.	Tekanan waktu untuk menyelesaikan tugas memacu saya untuk memanfaatkan waktu yang ada untuk bekerja secara optimal					

Terima kasih atas partisipasi Anda, selamat melanjutkan aktivitas!