



**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT.YOGYA DEPARTEMEN STORE
BOGOR**

Skripsi

Dibuat Oleh :

**Denny Rizki Setiawan
021105199**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
Oktober 2010**

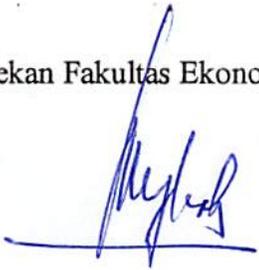
**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
YOGYA DEPARTEMEN STORE**

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 PT.
YOGYA DEPARTEMEN STORE**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari : Rabu Tanggal : 27 /10 /2010

**Denny Rizki Setiawan
021105199**

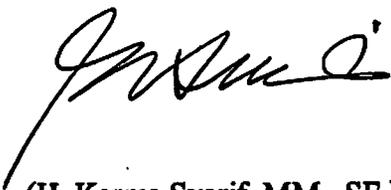
Menyetujui,

Dosen Penilai,



(H. Soemarno, MBA., SE.)

Pembimbing,



(H. Karma Syarif, MM., SE.)

Co. Pembimbing,



(Angka Priatna, MM, SE)

ABSTRAK

DENNY RIZKI SETIAWAN. 021105199. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. YOGYA DEPARTEMEN STORE. Dibawah Bimbingan : H. Karma Syarif, MM , SE dan Angka Priatna, MM, SE

Dengan semakin pesatnya ilmu dan teknologi sekarang ini di dunia bisnis semakin dipengaruhi dengan persaingan yang cukup ketat dan banyak menimbulkan berbagai macam persoalan, salah satu persoalan yang dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana caranya meningkatkan kinerja yang baik dan memenuhi standar. Salah satu faktor yang tak boleh dilupakan oleh perusahaan adalah faktor SDM. SDM di dalam perusahaan merupakan sesuatu yang esensial untuk menjalankan roda perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pada umumnya kehidupan di dalam perusahaan apapun bentuk dan sifatnya baik yang bergerak di bidang perdagangan maupun yang bergerak di bidang jasa, akan selalu berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Yogya Departemen Store, yang diaplikasikan dalam bentuk skripsi dengan judul : *"Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. YOGYA DEPARTEMEN STORE"* dengan tujuan untuk mengetahui besarnya tingkat stres kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di Yogya Departemen Store.

Dalam analisis ini penulis menggunakan metode perhitungan Skala Likert untuk mengetahui berapa banyak responden menjawab pertanyaan yang diberikan, Rank Spearman untuk mengetahui hubungan antara variabel X dan Y, Analisis Koefisien Penentu untuk mengetahui berapa besar pengaruh antara variabel X dan Y, Uji Hipotesis Koefisien Korelasi untuk mengetahui antara variabel X dan Y terdapat hubungan yang nyata atau tidak, Hipotesis Statistik untuk mengetahui ada atau tidak hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif(eksploratif) dengan metode penelitian explanatory survey yang bertujuan menguji hipotesa dan merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel stres kerja dengan kinerja.

Berdasarkan hasil analisis korelasi Rank Spearman maka didapat r_s sebesar 0,07 artinya, stres kerja mempunyai hubungan yang sangat rendah terhadap kinerja karyawan tapi positif. Sedangkan hasil uji hipotesis dengan taraf nyata sebesar 5% dan $df = 65$ maka dapat diketahui t -hitung (0,58) < t -tabel (1,9600), maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima artinya stres kerja tidak berhubungan nyata dengan kinerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala Rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Skripsi ini, disusun guna memenuhi salah satu syarat dalam mendapat gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. Adapun makalah skripsi ini berjudul : ***“Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. YOGYA DEPARTEMEN STORE“***.

Dalam penyusunan Skripsi ini, penulis telah mendapat banyak bantuan serta dorongan dari beberapa pihak, untuk itu penulis dengan segenap keikhlasan hati mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Orang Tua tercinta yang telah memberikan dukungannya baik secara spiritual maupun materil serta do'a restunya kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Eddy Mulyadi Soepardi, MM., SE, Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
3. Bapak H. Karma Syarif, MM., SE Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor dan Selaku Dosen Mata Kuliah Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia FE-UP Bogor.
4. Bapak H. Karma Syarif, MM., SE. selaku dosen pembimbing Skripsi dan Bapak Angka Priatna, MM., SE. selaku dosen co pembimbing Skripsi yang telah sabar membimbing saya selama melakukan bimbingan skripsi.
5. Seluruh staf dan dosen pengajar Universitas Pakuan yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan.

6. Bapak Vilus Sinaga selaku Manager dan para staf Yogya Departemen Store yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.
7. Nenek, ayah, ibu dan semua keluarga yang telah memberikan semangat, dorongan dan perhatiannya dalam proses pembuatan tugas skripsi ini hingga dapat selesai tepat pada waktunya.
8. Teman-teman di Universitas pakuan yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan doa, semangat dan bantuan kepada penulis selama kuliah hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dengan kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari sempurna. Hal ini karena keterbatasan pandang, kemampuan, pengalaman dan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh penulis. Namun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi pembaca, khususnya bagi penulis, Amien.

Bogor, Oktober 2010

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Perumusan Masalah dan Identifikasi Masalah	3
1.2.1. Perumusan Masalah	3
1.2.2. Identifikasi Masalah	4
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	4
1.3.1. Maksud Penelitian	4
1.3.2. Tujuan Penelitian	4
1.4. Kegunaan Penelitian	5
1.5. Kerangka Pemikiran dan Paradigma Penelitian	5
1.5.1. Kerangka Pemikiran	5
1.5.2. Paradigma Penelitian	9
1.6. Hipotesis Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1. Pengertian Manajemen	10
2.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2. Stres Kerja	13
2.2.1. Pengertian Stres Kerja	13
2.2.2. Potensi Sumber Stres Kerja	13
2.2.3. Konsekuensi Stres Kerja	14
2.2.4. Pendekatan Stres kerja	15
2.3. Kinerja	16
2.3.1. Pengertian Kinerja	16
2.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	18
2.3. Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja	18
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	
3.1. Objek Penelitian	20
3.2. Metode Penelitian	20
3.2.1. Desain Penelitian	20
3.2.2. Operasionalisasi Variabel	22
3.2.3. Metode Penarikan Sampel	22
3.2.4. Prosedur Pengumpulan Data	23
3.2.5. Metode Analisis	24

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- 4.1. Hasil penelitian
 - 4.1.1. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan
 - 4.1.2. Struktur Organisasi, tugas dan wewenang
 - 4.1.3. Kegiatan Perusahaan
 - 4.1.4. Karakteristik responden
- 4.2. Pembahasan
 - 4.2.1. Kondisi stres Kerja Karyawan pada PT. YOGYA DEPARTEMEN STORE
 - 4.2.2. Kinerja Karyawan pada PT. YOGYA DEPARTEMEN STORE
 - 4.2.3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. YOGYA DEPARTEMEN STORE

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

- 5.1. Simpulan
- 5.2. Saran

JADWAL PENELITIAN
DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

hal

Tabel 1.	Operasional Variabel	24
Tabel 2.	Skala Likert	26
Tabel 3.	Operasionalisasi Variabel	29
Tabel 4.	Pembantu Nilai Interval Stres Kerja.....	29
Tabel 5.	Jenis Kelamin Responden	43
Tabel 6.	Usia Responden.....	43
Tabel 7.	Status Pekerjaan Responden	44
Tabel 8.	Pendidikan Responden	44
Tabel 9.	Masa Kerja Responden.....	45
Tabel 10.	Total Data Responden	46
Tabel 11.	Tabulasi Jawaban Responden Stres Kerja	47
Tabel 12.	Rekan Kerja Jarang Memberikan Dukungan	49
Tabel 13.	Pimpinan Jarang Memberikan Dukungan.....	50
Tabel 14.	Hubungan Saya Dengan Rekan Kerja Kurang Baik.....	51
Tabel 15.	Hubungan Dengan Pimpinan Dalam Bekerja Kurang Baik	52
Tabel 16.	Saya Belum Mampu Menyesuaikan Diri Dengan Rekan Kerja Secara Baik.....	53
Tabel 17.	Kekacauan Atau Permasalahan Di Lingkungan Kerja Sering Timbul	54
Tabel 18.	Tidak Adanya Pembagian Kerja Yang Jelas.....	55
Tabel 19.	Tidak Adanya Peran Saya Dalam Bekerja.....	56
Tabel 20.	Beban Kerja Terlalu Berlebihan	57
Tabel 21.	Saya Sering Diberikan Pekerjaan Yang Melebihi Kemampuan	58
Tabel 22.	Saya Sering Merasa Tidak Nyaman Jika Terdapat Iklim Politisi Yang Tidak Aman	59
Tabel 23.	Saya Sering Merasa Jenuh Terhadap Kondisi Pekerjaan dan Suasana Kerja di Tempat Saya Bekerja	60
Tabel 24.	Peraturan Yang Diterapkan Perusahaan Terlalu Berat	61
Tabel 25.	Tidak Adanya Kebijakan Perusahaan.....	62

Tabel 26.	Dalam Pengambilan Keputusan Rapat Karyawan Saya Jarang Diberikan Kesempatan Memberikan Ide Atau Pendapat.....	63
Tabel 27.	Saya Jarang Dilibatkan Dalam Pengambilan Keputusan Perusahaan	64
Tabel 28.	Tanggapan Responden Atas Pertanyaan Variabel Stres Kerja	65
Tabel 29.	Sebaran Nilai Interval Stres Kerja.....	67
Tabel 30.	Nilai Interval Stres Kerja	67
Tabel 31.	Tabulasi Jawaban Responden Kinerja Karyawan	68
Tabel 32.	Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Perintah	70
Tabel 33.	Saya Bertanggung Jawab Terhadap Pekerjaan Yang Di Berikan ...	71
Tabel 34.	Saya Selalu Datang Ketempat Kerja Tepat Waktu	72
Tabel 35.	Saya Mampu Menyelesaikan Tugas Dengan Baik Dan Tepat Waktu	73
Tabel 36.	Saya Selalu Mematuhi Peraturan Yang Berlaku	74
Tabel 37.	Frekuensi Kehadiran Saya Sudah Sesuai Dengan peraturan Perusahaan	75
Tabel 38.	Kerjasama Yang Baik Dalam Bekerja.....	76
Tabel 39.	Saya Sering Melibatkan Rekan kerja Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	77
Tabel 40.	Saya Telah Menjalin Komunikasi Yang Baik Dengan Rekan Kerja	78
Tabel 41.	Saya Mampu Melakukan Komunikasi Yang Baik.....	79
Tabel 42.	Komitmen Saya Terhadap Pekerjaan Meningkatkan Kinerja saya .	80
Tabel 43.	Saya Sudah Memiliki Dedikasi Yang Tinggi Terhadap Pekerjaan..	81
Tabel 44.	Kesetiaan Saya Terhadap Pekerjaan Dan Tempat Saya Bekerja Mendorong Tercapainya Kinerja.....	82
Tabel 45.	Tanggapan Responden Atas Pertanyaan Variabel Kinerja.....	83
Tabel 46.	Sebaran Nilai Interval Kinerja.....	84
Tabel 47.	Rank Spearman	85

DAFTAR GAMBAR

	hal
Gambar 1. Model Hubungan Stres Kerja-Kinerja	6
Gambar 2. Paradigma Penelitian	10
Gambar 3. Hubungan Stres kerja Dengan Kinerja.....	21
Gambar 4. Distribusi t.....	30
Gambar 5. Struktur Organisasi Perusahaan	49
Gambar 6. Distribusi t	90

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Keterangan dari Perusahaan
- Lampiran 2 Struktur Organisasi
- Lampiran 3 Kuisisioner

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dengan semakin pesatnya ilmu dan teknologi sekarang ini di dunia bisnis semakin dipengaruhi dengan persaingan yang cukup ketat dan banyak menimbulkan berbagai macam persoalan, salah satu persoalan yang dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana caranya meningkatkan kinerja yang baik dan memenuhi standar. Salah satu faktor yang tak boleh dilupakan oleh perusahaan adalah faktor SDM. SDM di dalam perusahaan merupakan sesuatu yang esensial untuk menjalankan roda perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pada umumnya kehidupan di dalam perusahaan apapun bentuk dan sifatnya baik yang bergerak di bidang perdagangan maupun yang bergerak di bidang jasa, akan selalu berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien.

Dalam pelaksanaannya pencapaian tujuan tersebut bukanlah hal yang mudah untuk dicapai begitu saja oleh perusahaan. Persoalan tersebut menuntut manajemen perusahaan untuk merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, serta melakukan pengawasan sumber daya yang dimiliki secara lebih tepat dan berhasil.

Dampak dari situasi tersebut juga menuntut perusahaan pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang semakin tinggi, hal ini membuat karyawan mengalami tekanan dalam bekerja. Selain itu, perampangan perusahaan, PHK, *merger* dan bangkrutnya beberapa perusahaan sebagai

dampak dari krisis perekonomian Negara yang berkepanjangan, mengakibatkan kerugian yang sangat besar bagi ribuan bahkan jutaan karyawan. Pekerjaan baru yang sebenarnya tidak dikuasai oleh karyawan harus tetap dilakukan. Karyawan juga tidak tahu berapa lama lagi dirinya dibutuhkan oleh perusahaan. Karyawan juga harus menerima pimpinan baru yang belum dikenal sebelumnya sehingga memerlukan waktu dan kekuatan mental untuk beradaptasi. Karyawan juga harus menghadapi pengawasan yang ketat, tunjangan kesejahteraan yang berkurang dan harus bekerja lebih keras lagi untuk mempertahankan status sosial keluarga (Rini, 2002:203). Situasi seperti ini dapat mengganggu kondisi psikologis karyawan sehingga akan menimbulkan stres kerja dan kecenderungan negatif terhadap kinerja pada sebagian karyawan.

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Stres kerja ini tampak dari *simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gagap, gugup dan tekanan darah meningkat (Handoko, 2001: 200).

Tingkat stres yang dialami oleh tiap karyawan berbeda-beda, tergantung dari karyawan mengelola stres yang dialami. Stres dapat

memberikan dampak yang berlawanan, apabila tingkat stres yang dialami karyawan rendah atau masih dalam batas kewajaran, maka stres dapat menjadi motivasi dalam pelaksanaan kerja sehingga dapat mengoptimalkan kinerja. Namun sebaliknya, apabila stres yang dialami karyawan berada pada tingkat yang terlalu tinggi atau sudah melampaui batas kewajaran, maka stres akan cenderung menjadi masalah sehingga menurunkan kinerja. (Handoko, 2001:202)

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis bermaksud untuk meneliti lebih lanjut mengenai stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. YOGYA DEPARTEMEN STORE dengan judul "PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN"

1.2. Perumusan dan Identifikasi Masalah

1.2.1. Perumusan Masalah

1. Karyawan merasa kurang puas terhadap imbalan yang diterima
2. Karyawan produktivitas menurun.
3. Karyawan merasa beban kerja terlalu berat.

1.2.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan perumusan masalah maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana dengan karyawan yang merasa tidak puas dengan imbalan yang diterima akan mengakibatkan jalannya perusahaan menjadi terganggu sehingga menimbulkan stres kerja pada PT. YOGYA DEPARTEMEN STORE.

2. Bagaimana produktivitas karyawan yang menurun mengakibatkan operasional/kinerja karyawan menjadi terganggu, sehingga mempengaruhi kondisi kinerja karyawan pada PT. YOGYA DEPARTEMEN STORE .
3. Bagaimana karyawan merasa beban kerja berat akan mempengaruhi produktivitas dan kinerja perusahaan menjadi menurun sehingga menimbulkan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. YOGYA DEPARTEMEN STORE.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian yang penulis lakukan adalah sebagai berikut :

1. Untuk memperoleh data dan informasi yang relevan dalam penulisan skripsi ini.
2. Untuk menerapkan pengetahuan yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan terutama di bidang Sumber Daya Manusia.
3. Salah satu persyaratan bagi penulis untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Pakuan Bogor

1.3.2. Tujuan Penelitian

Yang menjadi maksud tujuan penulisan skripsi ini adalah :

1. Untuk meneliti kondisi kerja para karyawan.
2. Untuk mengidentifikasi sistem penggajian perusahaan terhadap karyawan.

3. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.YOGYA DEPARTEMEN STORE.

1.4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian yang diharapkan penulis dari penelitian serta penyusunan skripsi ini adalah :

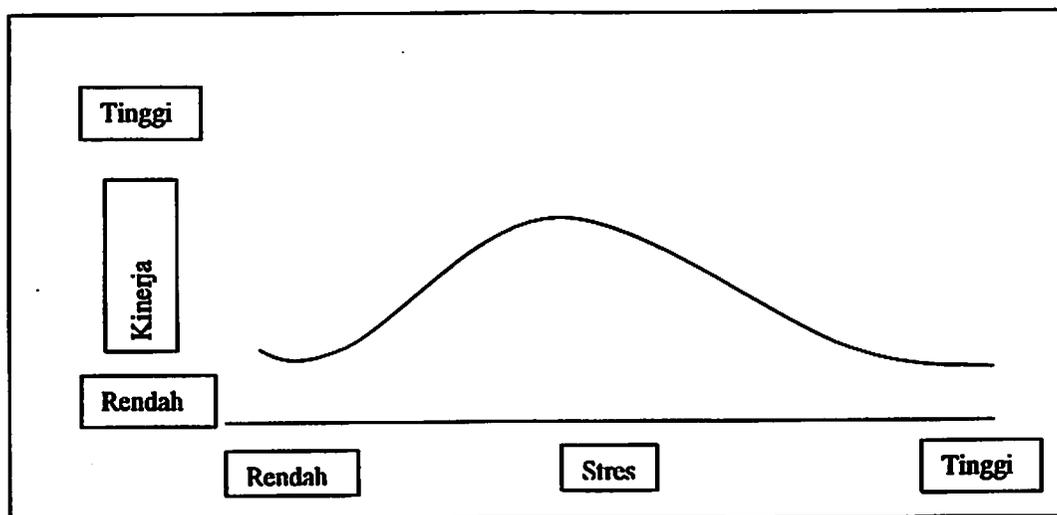
1. Sebagai alat untuk melihat bagaimana kondisi karyawan baik dari tingkat stres maupun kinerja nya dan sebagai bahan masukan serta pertimbangan bagi perusahaan dalam melakukan manajemen stres sehingga tingkat stres kerja dan kinerja karyawan dapat dioptimalkan.
2. Sebagai bahan informasi dan wawasan bagi para pembaca yang diharapkan dapat dijadikan sebagai karya ilmiah yang layak dipercaya dan sebagai sumber referensi untuk mengembangkan penelitian selanjutnya.
3. Sebagai salah satu persyaratan bagi penulis untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Pakuan Bogor.

1.5. Kerangka Pemikiran dan Paradigma Penelitian

1.5.1. Kerangka Pemikiran

Stres akan sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (*dysfunctional*) atau merusak kinerja. Secara sederhana, hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada dan akhirnya prestasi cenderung rendah. Sejalan

dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik karna stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Namun, bila stres terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan.(Handoko, 2001:202).



Gambar 1.
Model Hubungan Stress – Kinerja Karyawan

Gambar tersebut menyajikan *model stres-kinerja karyawan* yang menunjukkan hubungan antara stres dan kinerja. Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumberdaya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Adalah suatu rangsangan sehat untuk mendorong para karyawan agar memberikan tanggapan terhadap tantangan-tantangan pekerjaan. Bila stres telah mencapai “puncak”, yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian

karyawan, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja karyawan.

Akhirnya, bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling ekstrim, adalah kinerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau “melarikan diri” dari pekerjaan, dan mungkin diberhentikan.

Bukti menunjukkan bahwa stres dapat berpengaruh secara positif atau negatif bagi kinerja karyawan. Logika yang mendasari U terbalik itu adalah bahwa stres pada tingkat rendah sampai sedang merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuan bereaksi. Pada saat itulah individu biasanya akan mampu melaksanakan tugasnya dengan lebih baik, lebih intensif, atau lebih cepat. Tetapi terlalu banyak stres atau stres yang tinggi menempatkan tuntutan yang tidak dapat dicapai atau kendala ke seseorang, yang mengakibatkan kinerja menurun. (Robbins, 2006: 806).

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka menjadi sering marah-marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. (Hasibuan, 2003:204)

Faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja, antara lain sebagai berikut.

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

Stres kerja yang diidentifikasi adalah stres yang berasal dari kelompok, lingkungan fisik, individu dan organisasi. Stres berasal dari kelompok terdiri dari dua indikator yaitu : tingkat kepercayaan antara karyawan dengan pimpinan maupun rekan kerja. Stres yang berasal dari individu meliputi konflik peran, beban kerja dan kondisi kerja. Indikator stres organisasi yang diidentifikasi yaitu : tingkat kebijakan dan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan perusahaan. Konsekuensi stres kerja yang diidentifikasi berdasarkan persepsi karyawan yaitu perubahan produktifitas, tingkat absensi (kemangkiran) dan keluar dari pekerjaan.(Hasibuan, 2003:205)

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja atau yang sering diistilahkan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

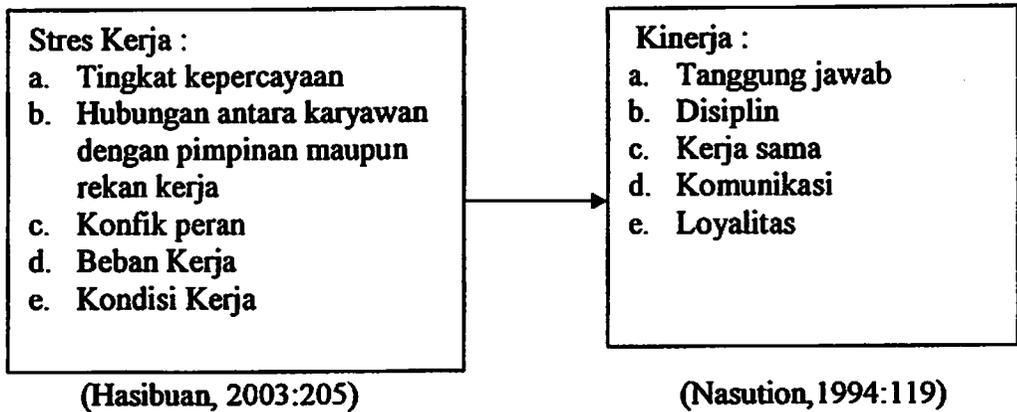
seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. (Mangkuprawira dan Vitaya, 2007:98)

Kinerja adalah hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah mutu tertentu, sesuai standar organisasi perusahaan. Hal itu sangat terkait dengan fungsi organisasi atau pelakunya. (Mangkuprawira dan Vitaya, 2007:99)

Unsur-unsur kinerja antara lain : tanggung jawab karyawan, loyalitas, disiplin, kecakapan komunikasi serta kerja sama. (Nasution,1994:119)

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.YOGYA DEPARTEMEN STORE diketahui bahwa dari keempat variabel mengenai stres kerja hanya variabel individu yang berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan fisik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, karena karyawan pada PT.YOGYA DEPARTEMEN STORE sudah terbiasa dan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan di tempat karyawan bekerja sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Karyawan pun dapat terus bekerja dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya karena kondisi lingkungan di tempat kerja sama sekali tidak mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

1.5.2. Paradigma Penelitian



1.6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka penulis dapat menyimpulkan hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Stres kerja karyawan pada PT. YOGYA DEPARTEMEN STORE rendah.
2. Kinerja karyawan pada PT. YOGYA DEPARTEMEN STORE baik.
3. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. YOGYA DEPARTEMEN STORE memiliki hubungan yang sangat rendah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan serangkaian tugas yang terkait dengan upaya-upaya memperoleh karyawan, melatih, mengembangkan, memotivasi, mengorganisasikan dan memelihara karyawan sebuah perusahaan sampai suatu ketika terjadi pemutusan hubungan kerja. MSDM sebagai penerapan pendekatan SDM secara bersama-sama memiliki dua tujuan yang ingin dicapai, yaitu tujuan untuk perusahaan dan untuk karyawan.

Menurut Hasibuan : MSDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. (Hasibuan, 2003:2)

Sedangkan menurut Mangkunegara Manajemen Sumber Daya Manusia adalah :

Suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (Mangkunegara, 2001: 1)

2.1.1. Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan ilmu pengetahuan yang mempunyai sifat universal dan di dalamnya mencakup kaidah-kaidah serta prinsip-prinsip dan konsep-konsep yang cenderung benar dalam

semua situasi, baik itu situasi manajemen maupun sosial keagamaan dan lain sebagainya.

Menurut Sadili Samsudin manajemen berasal dari bahasa inggris, *management*, yang dikembangkan dari kata *to manage*, yang artinya mengatur atau mengelola kata *manage* itu sendiri berasal dari bahasa italia, *maneggio*, yang diadopsi dari bahasa latin *managiare*, yang berasal dari kata *manus*, yang artinya *tangan*. (Sadili Samsudin, 2006: 15)

Menurut Faustino Cardoso Gomes “Manajemen berasal dari kata kerja *to manage*, yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola”.(Faustino Cardoso Gomes , 2002: 1)

Untuk memperjelas arti manajemen dibawah ini dikutip pendapat dari beberapa buku manajemen yang dikemukakan oleh para ahli :

Manajemen merupakan sebuah proses yang terdiri atas fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien”. (Panggabean, 2004: 13)

Pengertian manajemen menurut Manullang “Adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawalan sumber daya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan”. (Manullang, 2004: 5)

Menurut Kathryn M. Bartol dan David C. Martin (1998:5) pengertian manajemen sebagai-berikut : “*Management is the process of archifing organizational goals by engaging in the four function of planing, organizing, leading, and controlling*”.

2.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi perusahaan, fokus yang dipelajari sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan ini tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan.

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni menciptakan sumber daya yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global. (Sadili Samsudin, 2006: 36)

Menurut George T. Mailcoovih John W. Boudreau pengertian sumber daya manusia adalah *"Human resource manajemen is series of decision about the employment relationship that influence the effectiveness of employees and organitation"*. (George T. Mailcoovih John W. Boudreau, 2004: 7)

Menurut panggabea pengertian manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pemimpinan, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisa pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi promosi, dan pemutusan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Panggabea, 2004: 15)

2.2. Stres Kerja

2.2.1. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan salah satu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja karyawan. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi *nervous* (gugup/gelisah) dan merasakan kekhawatiran kronis. Karyawan sering mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

Stres adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tapi penting. Stres tidak dengan sendirinya harus buruk. Walaupun stres lazimnya dibahas dalam konteks negatif, stres juga mempunyai nilai positif. Stres merupakan peluang bila stres itu menawarkan potensi perolehan. (Robbins, 2006: 202)

2.2.2. Potensi Sumber Stres Kerja

Handoko mengatakan bahwa kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressors*. Meskipun stres dapat diakibatkan oleh hanya satu *stressors*. Ada dua kategori yang dapat menyebabkan stres, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*. Hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stres tergantung pada reaksi karyawan. Namun, tetap saja ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi para karyawan. (Handoko, 2001: 204)

Diantara kondisi-kondisi kerja tersebut adalah sebagai berikut :

Sumber stres kerja *on-the-job* :

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. kualitas supervisi yang jelek
4. Iklim politik yang tidak aman
5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
6. Frustrasi
7. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
8. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.
9. Pengembangan karir

Sumber stres kerja *off-the-job* :

1. Kekuatan financial
2. Masalah dengan keluarga
3. Masalah dengan lingkungan tempat tinggal
4. Masalah fisik
5. Masalah-masalah pribadi lainnya

2.2.3. Konsekuensi Stres Kerja

Stres muncul lewat sejumlah cara. Stres dapat menimbulkan konsekuensi bagi karyawan maupun organisasi. Misalnya, individu yang mengalami tingkat stres yang tinggi dapat menderita tekanan darah tinggi, gangguan lambung, sulit membuat keputusan, hilang selera makan, rawan kecelakaan dan lain-lain. Semua ini dapat

dibagi kedalam tiga kategori umum : gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku. (Robbins, 2006: 196).

- a) Gejala fisiologis yaitu terjadinya perubahan metabolisme, meningkatnya laju detak jantung dan pernafasan, meningkatnya tekanan darah, timbulnya sakit kepala dan terjadinya serangan jantung.
- b) Gejala psikologis yaitu timbulnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda.
- c) Gejala perilaku mencakup perubahan produktivitas, absensi dan tingkat keluar masuknya karyawan, perubahan kebiasaan makan, meningkatnya produksi rokok dan alkohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur.

Konsekuensi tentang stres kerja mencakup kecemasan, depresi, penyalahgunaan obat-obatan yang terlalu banyak atau kurang makan, hubungan antar pribadi yang jelek dan kemarahan serta konsekuensi fisik seperti sakit darah tinggi, sakit kepala dan kecelakaan. Sedangkan konsekuensi stres kerja bagi organisasi antara lain merosotnya kuantitas dan kinerja jabatan, meningkatnya kemangkiran, meningkatnya *turn over* karyawan dan bertambah banyaknya keluhan. (Dessler, 198: 1997)

2.2.4. Pendekatan Stres Kerja

Stres tidak dapat dihilangkan namun dapat diminimalkan. Ada empat pendekatan yang dapat dilakukan untuk mengurangi stres yaitu:

1. Pendekatan dukungan sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada masyarakat. Misalnya bermain game, lelucon dan bodor kerja.

2. Pendekatan melalui meditasi

Pendekatan ini dilakukan dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot dan menenangkan emosi.

3. Pendekatan melalui *biofeedback*

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis (dokter, psikiater dan psikolog) sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya.

4. Pendekatan kesehatan pribadi.

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara berperiode waktu yang kontinu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi dan olahraga secara teratur.

2.3. Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja

Bekerja merupakan kegiatan manusia untuk mengubah keadaan tertentu dari suatu alam lingkungan. Perubahan itu ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan hidup, memelihara hidup yang pada dasarnya semuanya untuk memenuhi tujuan hidup. Tujuan hidup melalui bekerja meliputi tujuan yang khusus dan pengelompokan kerja yang menimbulkan rasa berprestasi dalam diri individu pekerja tersebut. Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tidak hanya berupa materi tetapi juga bersifat nonmaterial, seperti kebanggaan dan kepuasan kerja. (Veithzal, 2008:14)

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar "kerja" yang menterjemahkan kata dari bahasa asing yang berarti prestasi kerja. Bisa pula berarti hasil kerja. Menurut Mangkunegara, istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja atau yang sering diistilahkan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. (Menurut Mangkunegara, 2001: 41)

Menurut Gary Dessler penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau dimasa lalu relative terhadap standar prestasinya. Penilaian kinerja mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerjanya, dan penyelia memberikan karyawan umpan balik, pengembangan dan intensif yang diperlukan untuk membantu karyawan yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik. (Gary Dessler, 2007:322)

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. (veithzal, 2008,15)

2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkuprawira dan Vitayala menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor intrinsik karyawan (personal/individual) atau SDM dan ekstrinsik (kepemimpinan, sistem, tim dan situasional) yaitu :

- a. Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
- c. Faktor team, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal. (Mangkuprawira dan Vitayala, 2007: 155)

2.3.3. Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja

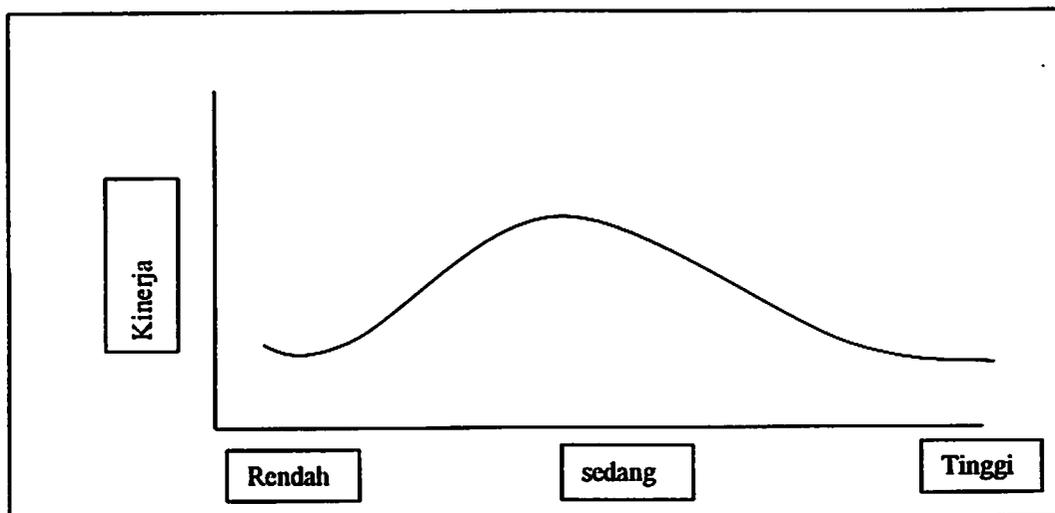
Ada korelasi langsung antara stres dengan kinerja. Stres akan sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah

(dysfunctional) atau merusak kinerja. Secara sederhana, hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada dan akhirnya kinerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Namun, bila stres terlalu besar, kinerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan.(Handoko, 2001:202).

Menurut Brecht stres tidak selalu berkontasi negativ dan dapat merupakan motivator yang sangat penting serta berpengaruh. Jika seseorang mencemaskan atau mengkhawatirkan pencapaian suatu tujuan tertentu, maka ia akan berusaha keras untuk mencapainya. Stres dapat mendorong orang untuk berprestasi, namun stres yang berlebihan dan tidak terkendali dapat sangat melemahkan dan menyebabkan kehancuran.(Brecht, 2000: 178)

Berdasarkan hasil penelitian, stres kerja dalam tingkat sedang dapat meningkatkan prestasi kerja, tetapi stres tingkat tinggi dan rendah dapat menurunkan prestasi kerja sebagaimana digambarkan dalam gambar berikut.

Gambar 4 : Hubungan Stres dengan Kinerja.



Gambar diatas menunjukkan ketika stres kerja sangat rendah, prestasi kerja rendah. Ini bisa disebabkan seseorang tidak menghadapi banyak tekanan atau tantangan sehingga orang tersebut kemungkinan besar tidak melakukan usaha yang tinggi untuk menghadapinya, selanjutnya ketika tingkat stres meningkat, yang berarti seseorang mengalami banyak tuntutan dalam pekerjaannya, tingkat usaha akan ditingkatkan sehingga meningkatkan prestasi kerja sampai titik tertentu dimana seseorang masih mampu mengatasinya. Tetapi tingkat stres meningkat melebihi tingkat yang dapat dikendalikan, prestasi kerja akan menurun. (Marihot, 2005: 307)

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Objek penelitian dalam makalah skripsi ini adalah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.YOGYA DEPARTEMEN STORE. Untuk memperoleh data dan informasi, penulis melakukan penelitian di perusahaan PT. YOGYA DEPARTEMEN STORE yang berlokasi di Jl. Surya Kencana No.3 Bogor mulai dari bulan oktober lalu.

Pemilihan lokasi penelitian dilakukan secara sengaja (purposive) berdasarkan pertimbangan bahwa PT.YOGYA DEPARTEMEN STORE merupakan salah satu perusahaan ritel yang besar di Bogor serta adanya kesediaan pihak perusahaan untuk memberikan informasi dan data yang diperlukan sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Seperti apa yang sudah penulis ungkapkan di hipotesis, terdapat hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi hal ini bisa dikatakan benar karena harus dibuktikan dan di uji dengan data-data statistic yang sesuai dengan penelitian. Oleh karena itu, waktu yang waktu yang dibutuhkan penulis dalam melakukan penelitian ini tidaklah singkat untuk menghasilkan hasil penelitian yang bisa di uji kebenarannya.

3.2. Metode Penelitian

3.2.1. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah kerangka untuk mengadakan penelitian. Didalamnya menyangkut penjelasan secara terperinci

mengenai tipe desain yang memuat prosedur yang sangat dibutuhkan dalam upaya memperoleh informasi serta mengelolanya dalam rangka memecahkan masalah. Desain penelitian meliputi:

1. Jenis, metode dan tehnik penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis lakukan adalah deskriptif (eksploratif) yaitu suatu penelitian yang dimaksud untuk menjelaskan fenomena atau permasalahan yang ada, yang diperoleh peneliti dari subjek yang diteliti untuk memahami jenis atau karakteristik fenomena atau masalah yang diteliti karena relative belum banyak literature, hasil penelitian yang membahas masalah tersebut atau masalah jenis.

b. Metode penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah berupa metode studi kasus yaitu penelitian dengan karakteristik masalah yang berkaitan dengan latar belakang dan kondisi saat ini dari subjek yang diteliti serta interaksinya dengan lingkungannya dan harus dicari solusi atau pemecahan masalahnya.

c. Teknik penelitian

Teknik penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah teknik statistik kualitatif.

2. Unit Analisis

Unit analisis dari penelitian ini mencakup data yang diperoleh penulis dari PT. YOGYA DEPARTEMEN STORE

yaitu semua karyawan pada setiap divisi yang diambil secara acak.

3.2.2. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Stres	- Kelompok	➤ Tingkat kepercayaan	Ordinal
		➤ Hubungan antara karyawan dengan pimpinan maupun rekan kerja	Ordinal
	- Individu	➤ Konflik peran	Ordinal
		➤ Beban kerja	Ordinal
		➤ Kondisi kerja	Ordinal
		➤ Tingkat Kebijakan	Ordinal
- Organisasi	➤ Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan	Ordinal	
Kinerja	- Hasil kerja	➤ Tanggung jawab	Ordinal
		➤ Disiplin	Ordinal
		➤ Kerja sama	Ordinal
		➤ Komunikasi	Ordinal
		➤ Loyalitas	Ordinal

3.2.3. Metode Penarikan Sampel

Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel random sampling sebagai penarikan sampel. Sampel random sampling merupakan salah satu metode penarikan sampel probabilitas pada populasi yang heterogen dilakukan secara acak sederhana dan setiap responden memiliki kemungkinan yang sama untuk terpilih sebagai responden. Populasi sampel yang diambil adalah 67 dari hasil pembulata dari 200 orang pegawai yang diambil sebagian dari setiap divisi pada PT. YOGYA DEPARTEMEN STORE. Salah satu cara dalam penentuan jumlah sampel adalah dengan menerapkan metode slovin.

Rumus pengambilan sampel sebagai berikut :

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

$$n = \frac{200}{1 + 200(0,1)^2} = 66,7 = 67$$

Keterangan :

N = Ukuran Populasi

e = error

n = Ukuran Sample

(Umar, 2005:108)

3.2.4. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data yang dilakukan berdasarkan data-data yang diperoleh secara teori maupun praktek yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti dengan cara:

a. Pengamatan (Observasi)

Merupakan pengumpulan data dengan mengamati dan melihat langsung kegiatan PT. YOGYA DEPATEMEN STORE untuk mendapatkan data yang sebenarnya terjadi dilapangan.

b. Wawancara (Interview)

Merupakan cara untuk memperoleh data dan informasi melalui komunikasi langsung dengan pihak perusahaan tersebut.

c. Daftar Pertanyaan (Kuesioner)

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiono, 2003:162).

3.2.5. Metode Analisis

Dalam metode analisis data ini, penulis merasa perlu menjelaskan bagaimana cara menganalisis data-data yang telah diperoleh maka penulis berusaha untuk menganalisis pengaruh stres terhadap kinerja karyawan pada PT. YOGYA DEPARTEMEN STORE.

1. Skala Likert

Skala Likert ini digunakan untuk mengetahui berapa banyak responden yang menjawab setiap pertanyaan dengan lima (5) pilihan jawaban.

Tabel 2.

Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (R)	4
Ragu-Ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

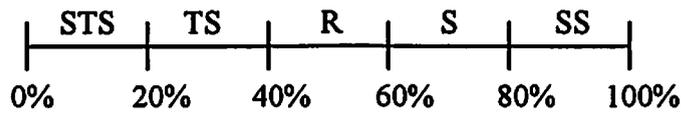
(Sugiono, 2003:74)

Total nilai dari jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dipetakan ke rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

Skor total hasil jawaban responden

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% =$$

Skor tertinggi responden



Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel (X) dan (Y) untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.

2. Analisis Korelasi Rank Spearman

Persamaan Regresi Linier adalah:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum di^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan:

R_s = Korelasi Rank Spearman

R = Rangking

D_i = Selisih dari Pasangan Rank

n = Banyaknya Sampel

(Husein Umar, 2008:112)

Berdasarkan perkalian dan kuadrat untuk variabel x dan y maka koefisien korelasi r dapat dihitung. Ataupun hasil dari r tersebut dapat bervariasi dari -1 , hingga $+1$

- Jika $r = 0$ akan mendekati 0 , maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat pengaruh sama sekali.
- Jika $r = 0$ akan mendekati $+1$, maka korelasi antara dua variabel dikatakan positif dan sangat kuat.

- Jika $r = 1 = 1$ atau mendekati 1 - 1, maka korelasinya dikatakan negative dan sangat kuat.

Tabel 3.

Koefisien Korelasi dan Tafsiranya

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 - 0.199	Hubungan Sangat Rendah
0.20 - 0.399	Hubungan Rendah
0.40 - 0.599	Hubungan Sedang
0.60 - 0.799	Hubungan Kuat
0.80 - 1.000	Hubungan Sangat Kuat

Sumber.(sugiono, 2003:214)

Tabel Pembantu 4

Untuk menghitung nilai interval Stres Kerja

Interval Nilai	Tingkatan Stres	Jumlah Karyawan
16 - 36	Rendah	-
37 - 45	Sedang	-
46 - 67	Tinggi	-

3. Analisis Koefisien Penentu

Untuk menentukan seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap

kinerja karyawan digunakan rumus:

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

Dimana : Kp = Koefisien Penentu

r = Koefisien Korelasi

4. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis ini untuk mengetahui apakah variabel X dan variabel Y terdapat hubungan yang nyata atau tidak.

Adapun rumus yang digunakan adalah:

$$t_h = r_s \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

Keterangan :

th = t hitung

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sample

5. Hipotesis Statistik

Untuk menentukan apakah ada atau tidak hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, maka dibuat hipotesis statistiknya sebagai berikut:

Ho : $r = 0$, berarti tidak ada hubungan nyata antara (X)

dengan (Y) artinya stres kerja tidak berhubungan dengan kinerja.

Ha : $r > 0$, berarti ada hubungan nyata antara (X) dengan (Y)

artinya stres kerja berhubungan nyata dengan kinerja karyawan.

6. Mencari t-table

Untuk menentukan nilai t-tabel, maka digunakan taraf nyata sebesar 5% dan $df = n-2$. Kemudian nilai t-hitung dibandingkan dengan nilai t-tabel.

7. Kriteria pengujian

H_0 diterima apabila : $t_{hitung} > t_{tabel}$

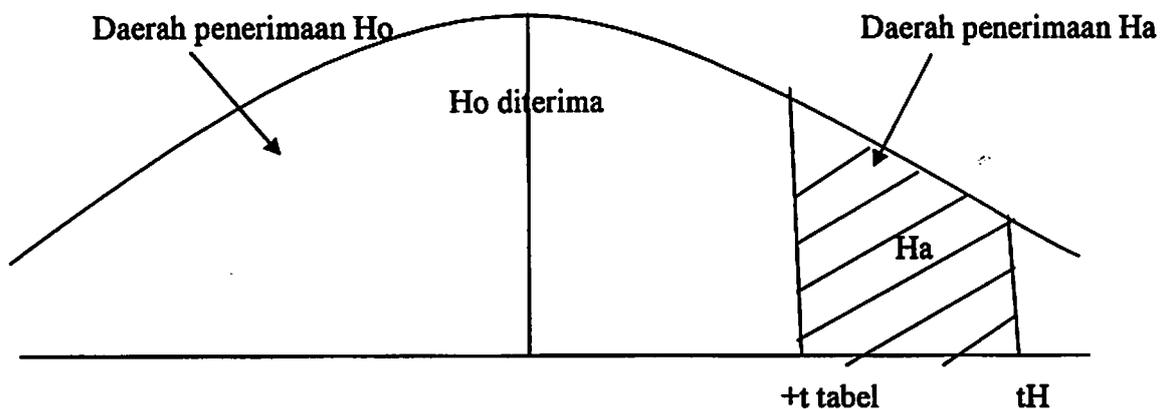
artinya, stres kerja berhubungan nyata dengan kinerja karyawan.

H_a ditolak apabila : $t_{hitung} < t_{tabel}$

artinya, stres kerja tidak berhubungan nyata dengan kinerja karyawan.

8. Kurva daerah kritis

Adapun gambar penerimaan atau penolakan sebagai berikut:



Gambar 4. Distribusi t (Supranto, 2001:312)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil penelitian

4.1.1. Sejarah Perkembah dan Perkembangan Perusahaan

Semenjak didirikan oleh Mr. Paulus Tumewu dan isterinya yang meninggalkan keluarganya di Ujung Pandang, untuk memulai bisnis di Jakarta. Mereka telah memimpikan sebuah toko serba ada yang menjual barang-barang bermutu dengan harga yang terjangkau dan dikhususkan untuk masyarakat segmen menengah ke bawah. Pada tahun 1978 mereka membuka gudang atau toko pertama dimana hanya mengkhususkan sebagian besar produk yang dijual yaitu pakaian. Toko yang berada di Jl. Sabang tersebut mereka beri nama Yogya Fashion Store.

Dengan pertumbuhan yang baik dari toko tersebut, bentuk produk yang baru telah ditambahkan sebagai ucapan terima kasih atas keberhasilan yang telah dicapai perusahaan, fokus asli bisnis ini adalah pakaian. Pada tahun 1985, pakaian seperti sepatu, tas tangan, dan asesoris telah diperkenalkan. Bergerak maju dengan optimisme, Yogya Departmen Store juga berkembang untuk memperluas area penjualannya. Di tahun yang sama toko yang pertama di buka di luar Jakarta adalah di Bandung.

Pada tahun 1989 Yogya Departemen Store telah menjadi suatu eceran terdiri dari 13 outlet dan 2500 pekerja. Produk yang dijual semakin bervariasi dan menjadi lebih bermacam-macam, mulai dari keperluan rumah tangga, mainan dan kertas surat. Cukup singkat, pada tahun 1993 sistem one

stop shopping diterapkan pada tiap-tiap outlet Yogya Departemen Store dari produk yang banyak dan harga yang dapat dijangkau oleh konsumen.

Yogya Departemen Store terus tumbuh di kota besar dan menjadi suatu rantai eceran yang lebih besar. Pada saat ini Yogya Departemen Store beroperasi dengan 104 toko di dalam 42 kota besar di Indonesia, dengan total gross penjualan 765,735 sqm, serta memanfaatkan 17.867 karyawan. Dari yang semula hanya perusahaan tradisional atau keluarga, telah berkembang menjadi bisnis retail yang besar (*Giant retail modern business*).

Di Bogor Yogya Departemen Store di bangun pertama kali adalah Yogya Cabang Sukasari atau Plaza bogor pada tahun 1990, kemudian Yogya Cabang Budi Agung pada tahun 1997.

Agar suatu perusahaan dapat berjalan seperti yang diinginkan maka perlu adanya visi dan misi. Visi dan Misi Yogya Departemen adalah sebagai berikut:

Visi

Kita adalah dengan tujuan untuk memperkuat posisi kami di Indonesia sebagai pedagang eceran yang paling menguntungkan dan paling besar didalam sektor ini dengan pengendalian biaya-biaya, meningkatkan layanan kepada pelanggan, mengembangkan pemeliharaan dan sumber daya manusia kami antara satu sama lain dan memelihara hubungan yang erat dengan para penyalur kami. Sasaran akhir kami adalah untuk memaksimalkan nilai para pemegang saham.

Misi

Kami adalah perusahaan retail eceran yang mempunyai komitmen untuk melayani segmen konsumen menengah ke bawah dengan menawarkan produk harga yang terjangkau dengan layanan yang sempurna kepada pelanggan.

4.1.2. Bidang Usaha dan Kegiatan Usaha

Yogya Departemen Store Cabang Bogor adalah sebuah perusahaan ritel dengan kegiatan usaha menjual barang langsung kepada konsumen baik perorangan untuk keperluan sendiri, keluarga atau rumah tangga. Dengan daerah pemasaran fokus di daerah Bogor. Kegiatan usaha itu mencakup penjualan barang kepada pengguna dengan produk yang bervariasi mulai dari pakaian, makanan, minuman dan juga untuk kebutuhan sehari-hari, umumnya perusahaan menjual produk paling banyak berupa pakaian.

Dalam kegiatan kerjanya perusahaan ini hanya menampung jenis atau merek pakaian yang siap pakai dalam artian perusahaan ini tidak memproduksi barang namun hanya menawarkan jasa penjualan yang dapat dibeli langsung oleh konsumen. Secara terperinci proses kerja pada perusahaan ini adalah sebagai toko atau retail dimana barang-barang yang nanti ditawarkan kepada konsumen diperoleh dari distributor sebuah pabrik. Pada intinya perusahaan hanya menjual jasa pelayanan kepada konsumen yang akan membeli sebuah produk yang diinginkan.

4.1.3. Struktur Organisasi, tugas dan wewenang

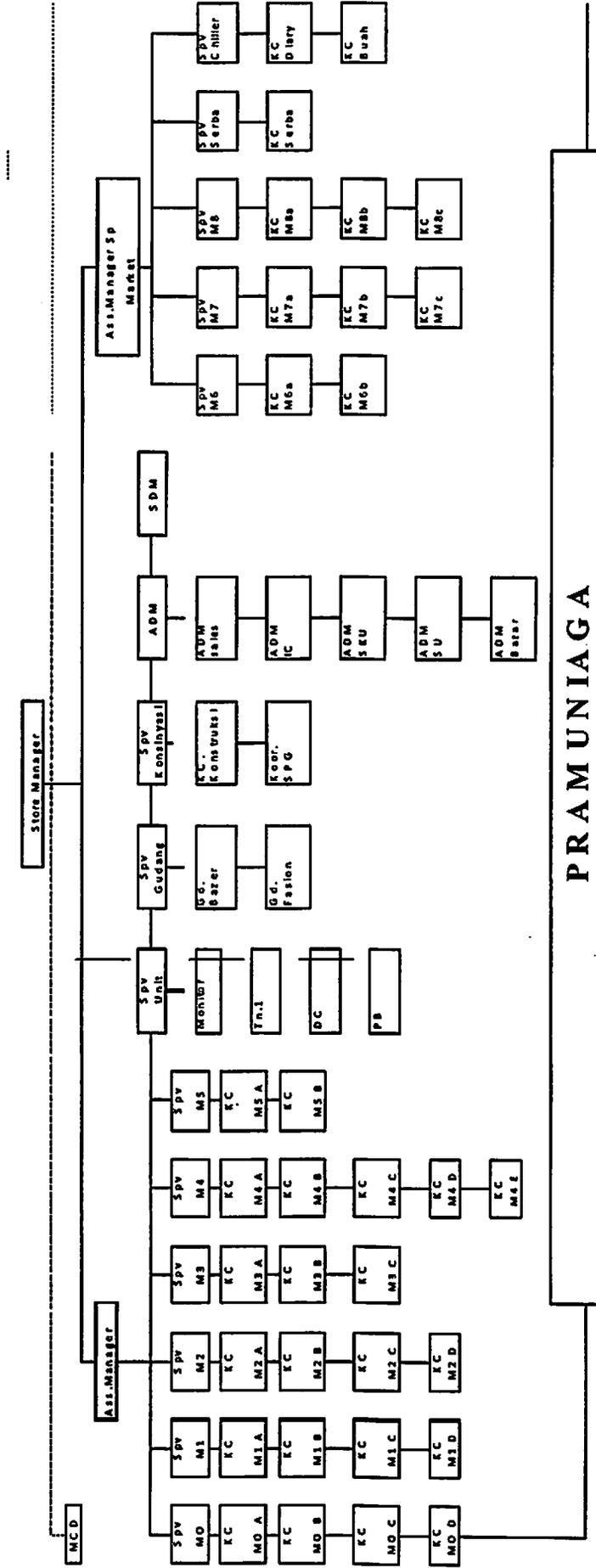
Organisasi merupakan sekumpulan orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan tertentu. Agar tujuan tersebut bisa tercapai maka perlu diadakan system dan struktur dalam pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing anggota di dalam organisasi. Sehingga di dalam perjalanan untuk mencapai tujuan tidaklah terjadi hambatan-hambatan yang dikarenakan kesalahan dalam pembagian tugas, penyalahgunaan wewenang dan saling lempar tanggung jawab antara anggota organisasi.

Untuk itu perlu adanya struktur organisasi yang baik sehingga bisa membantu organisasi menetapkan pembagian tugas yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki, wewenang para anggota dan tanggung jawab dari masing-masing anggota. Sehingga organisasi terkoordinasi dengan baik dan mancapai tujuan yang telah disepakati bersama-sama.

Struktur organisasi Yogya Departemen Store Bogor menggunakan sistem garis atau lini, yaitu sistem dimana perintah dari pimpinan disampaikan secara langsung kepada kepala bagian untuk selanjutnya disampaikan kepada kepala bagian dibawahnya. Hal ini sesuai dengan ciri-ciri struktur garis atau lini, yaitu dimana atasan memberikan wewenang dan bawahannya dituntut untuk tanggung jawab langsung kepada kepala bagian masing-masing. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat bagan atau gambar struktur organisasi Yogya Depatemen Store Bogor pada halaman berikut:

Yogya Departement Store Plaza Bogor
 Struktur Organisasi Perusahaan

Tahun 2010



PRAMUNIAGA

Gambar 4.

Struktur Organisasi Perusahaan

Sedangkan pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing adalah sebagai berikut:

1. **Store Manager.**

Store manager bertanggung jawab kepada keberhasilan manajemen perusahaan, yang termasuk pencapaian semua rencana bisnis dan kebutuhan budget. Manager bertanggung jawab atas manajemen keuangan, operasional, dan personalia toko dengan kualitas, waktu dan efisiensi biaya sebagai tolak ukur. Tugas dan tanggung jawabnya antara lain:

- Bertanggung jawab penuh atas penjualan dan target penjualan.
- Menetapkan harga jual produk.
- Memonitor aktivitas kerja perusahaan.
- Menganalisa penjualan.
- Memonitor stock barang di gudang.
- Memonitor perkembangan produk pesaing.
- Menganalisa laporan laba rugi sekaligus bertanggung jawab atas profit.
- Bertanggung jawab atas operasional dan distributor barang.

2. **Assistant Manager.**

Assistant manager bertugas membantu store manager dalam menjalankan operasional toko dan menjadi duty manager area, dan bertanggung jawab kepada store manager. Assistant manager di sini di bagi menjadi 2 yaitu:

❖ **Assistant manager fashion.**

Assistant manager fashion bertugas mengawasi dan mengatur operasional pada bagian fashion atau counter pakaian.

❖ **Assistant manager supermarket**

Assistant manager supermarket bertugas mengawasi dan mengatur operasional di bagian supermarket.

Tugas lain dari kedua assistant manager tersebut antara lain:

- Memeriksa setiap counter dan melaporkannya kepada store manager atas setiap kegiatan yang dilakukan oleh assistant manger tersebut.
- Membuat rencana kerja setiap minggunya.
- Mengontrol setiap penjualan yang belum dibuatkan dan memeriksa laporan yang diterima.
- Memberikan instruksi kepada supervisor untuk melakukan pekerjaan yang dilakukan.
- Mengontrol barang yang ada digudang.

3. **Supervisor area**

Supervisor area bertugas mengelola per counter sesuai dengan bidangnya dan bertanggung jawab kepada assistant manager dan store manager. Tugas dan tanggung jawabnya antara lain:

- Memberikan informasi mengenai toko sesuai dengan area yang dipegang.
- Membuat laporan perubahan harga.
- Memback-up barang untuk stock.

- Menyiapkan data-data untuk ke toko seperti sample untuk toko dan stock barang.
- Bertanggung jawab dan menjalankan semua prosedur yang berlaku.
- Mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun bagian dari supervisor yang bertanggung jawab pada counter-counter yang dipegangnya antara lain:

❖ Supervisor area

Supervisor area bertanggung jawab kepada opsional counter.

❖ Supervisor 1 memiliki beberapa anggota antara lain:

- Kepala Counter 1 a
- Kepala Counter 1 b
- Kepala Counter 1 c
- Kepala Counter 1 d

❖ Supervisor 2 anggotanya adalah:

- Kepala Counter 2 a
- Kepala Counter 2 b
- Kepala Counter 2 c
- Kepala Counter 2 d

❖ Supervisor 3 anggotanya adalah :

- Kepala Counter 3 a
- Kepala Counter 3 b
- Kepala Counter 3 c
- Kepala Counter 3 d

❖ **Supervisor 4 anggotanya adalah :**

- **Kepala Counter 4 a**
- **Kepala Counter 4 b**
- **Kepala Counter 4 c**
- **Kepala Counter 4 d**

❖ **Supervisor 5 anggotanya adalah :**

- **Kepala Counter 5 a**
- **Kepala Counter 5 b**

❖ **Supervisor 6 anggotanya adalah :**

- **Kepala Counter 6 a**
- **Kepala Counter 6 b**

❖ **Supervisor 7 anggotanya adalah :**

- **Kepala Counter 7 a**
- **Kepala Counter 7 b**

❖ **Supervisor 8 anggotanya adalah :**

- **Kepala Counter 8 a**
- **Kepala Counter 8 b**
- **Kepala Counter 8 c**

4. Merchandising Control Departemen

- **Mengatur penempatan seluruh produk di toko**
- **Mengimput laporan stock**
- **Menyiapkan data stock harian produk**

5. Kepala Kasir

Kepala kasir bertugas mengatur penempatan petugas kasir di area penjualan dan mengkoordinir penentuan kasir yang akan bertugas ditempatnya dan membuat laporan kepada assistant manager.

6. Junior Supervisor Kasir.

Junior supervisor kasir/ JSK bertugas membantu kepala kasir dalam menentukan penjaga kasir di area toko serta mengarahkan cara kerja kasir yang akan bertugas.

7. Kasir Pengawas Toko

Kasir pengawas toko/ KPT bertugas mengawasi petugas kasir di area dan membantu tugas kasir di area toko dan bertanggung jawab kepada kepala kasir.

8. Kepala Counter.

Kepala counter bertanggung jawab dan mengatur penjualan barang di suatu counter.

9. Pramuniaga

- Setiap saat pengadaan pengecekan atas barang-barang yang ada dicounternya masing-masing untuk melihat apakah ada barang-barang yang kurang atau perlu diisi kembali.
- Bila ternyata ada barang-barang yang perlu diisi kembali, maka segera informasikan kepada supervisor dan segera dibuatkan bon permintaan barang ke gudang.
- Menjaga dan mengawasi barang-barang yang ada di setiap counternya.

- Menjaga terpeliharanya suasana kerja yang tertib, teratur dan lancar di dalam toko.
- Setiap pramuniaga diwajibkan melaporkan masalah-masalah yang terjadi dicounternya masing-masing.
- Melayani para konsumen dengan baik, ramah, dan sopan.
- Memperhatikan kemungkinan terjadi adanya pembeli yang mempunyai niat tidak baik atau jahat, misalnya yaitu menukar label harga, mencuri dan lain-lain.

10. Administrasi

- Menyiapkan data stock harian gudang.
- Membuat laporan penjualan mingguan dan bulanan.
- Membuat laporan stock.
- Memberikan laporan kepada assistant manager perihal semua laporan yang telah dibuat.
- Secara periodik mengadakan perhitungan posisi saldo kas.

11. Supervisor unit terdiri dari atas:

- ◆ Monitor
- ◆ Dekorasi
- ◆ Technical
- ◆ Penitipan Barang

4.1.4. Karakteristik responden

Di dalam penelitian ini, kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data-data yang akan diolah telah disebar kepada pegawai Yogya Departemen Store sebanyak 67 kuesioner dari 200 orang pegawai yang ada.

Setiap kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan yang merupakan sub indikator dari indikator-indikator variabel (x) yaitu stres kerja dan variabel (y) yaitu kinerja.

Skor jawaban dihitung dari pertanyaan-pertanyaan yang diberikan dalam kuesioner dengan ukuran setiap jawabannya ditulis dengan nilai kualitatif sebagai berikut :

Skor 1, apabila responden menjawab Sangat Tidak Setuju (STS).

Skor 2, apabila responden menjawab Tidak Setuju (TS).

Skor 3, apabila responden menjawab Ragu-ragu (R).

Skor 4, apabila responden menjawab Setuju (S).

Skor 5, apabila responden menjawab Sangat Setuju (SS).

Dari kuesioner yang disebar terdapat 29 pertanyaan yang terdiri dari 16 pertanyaan tentang stres kerja pada Yogya Departemen Store, dan 13 pertanyaan tentang kinerja pada Yogya Departemen Store. Dari 67 kuesioner yang disebar kepada responden, hasil jawaban akan diolah dengan cara menghitung skor dari setiap pertanyaan dengan menggunakan nilai skor yang sudah ditentukan.

3.	SMA/SMK	49	73,1%
4.	D1	9	13,4%
5.	S1	6	8,9%
Jumlah		67	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden berpendidikan SMA/SMK dengan jumlah 49 orang dari 67 responden yang ada dengan persentase 73,1%. Hal ini disebabkan karena karyawan di Yogya Departemen Store adalah karyawan toko atau gerai yang menjual atau memasarkan suatu produk.

Tabel 4.5

Data Pegawai Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Pegawai	Persentase
1.	<1 tahun	49	73,2%
2.	1 – 2 tahun	14	20,8%
3	3 – 5 tahun	4	5,9%
Jumlah		67	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas masa kerja repondennya dengan masa kerja 1 tahun - 2 tahun dengan jumlah 49 orang dari 67 orang responden yang ada dengan persentase 73,2%. Hal ini karena adanya sistem kerja kontrak yang diterapkan di Yogya Departemen Store.

Dari data responden diatas jika dibuat tabel mayoritas responden dilihat dari setiap bagian identitas responden adalah sebagai berikut :

Tabel 5.
Total Data Responden

No	Keterangan	Mayoritas Responden	Jumlah
1.	Jenis Kelamin	Wanita	38
2.	Usia	18 – 25 tahun	34
3	Status Kerja	kontrak	48
4.	Pendidikan	SMA/SMK	49
5.	Masa Kerja	< 1 tahun	49

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

Dilihat dari data diatas maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden berjenis kelamin wanita dengan usia antara 18 – 25 tahun yang memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK dengan status kerja kontrak dan bekerja kurang dari 1 tahun.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Kondisi Stres Kerja Karyawan pada PT. YOGYA DEPARTEMEN

STORE

Karyawan adalah responden yang diminta untuk menilai atau memberikan tanggapan terhadap variabel pengaruh stres kerja di Yogya Departemen Store, karena karyawan secara langsung merasakan bagaimana pengaruh stres kerja yang terjadi di Yogya Departemen Store.

Tanggapan karyawan terhadap variabel pengaruh stres kerja terhadap kinerja dapat dilihat dalam tabel dan uraian di bawah ini yaitu :

Tabel 6
Tabulasi jawaban responden terhadap setiap butir pertanyaan variabel (X)
Stres Kerja

Pertanyaan																
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	Σ
2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	4	2	1	2	4	33
2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	34
4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	2	2	2	2	40
2	4	2	4	2	4	5	2	4	4	4	4	2	2	2	2	49
5	5	1	2	1	1	5	5	5	5	5	5	1	4	2	5	53
1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	32
5	4	2	1	2	4	5	5	5	4	5	4	4	2	2	2	56
2	2	2	2	2	2	5	4	2	2	2	2	2	4	4	2	43
2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	52
1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	4	1	2	2	5	5	31
4	5	4	5	2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	67
2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	4	42
4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	54
1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	5	2	2	2	5	5	34
1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	34
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	34
1	1	3	2	1	5	5	3	4	3	5	2	3	4	4	5	45
2	2	2	2	2	4	5	2	2	2	5	2	2	2	2	4	42
2	1	2	2	1	4	2	4	4	2	4	5	4	4	4	5	50
2	2	2	2	2	2	2	3	3	5	3	4	3	2	4	2	43
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	34
5	5	5	1	5	5	5	5	1	1	5	5	1	5	5	5	64
2	2	2	2	3	2	4	4	2	2	4	2	2	3	4	4	36

$$\text{Skor rata-rata} = \frac{2731}{67} = 40,76$$

Jumlah responden yang memiliki skor diatas rata-rata adalah berjumlah 36 orang atau 53,73%.

Tabel 6.1

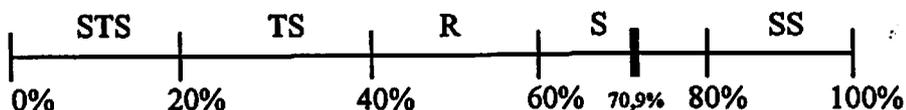
Rekan kerja saya jarang memberikan dukungan kepada saya dalam bekerja, sehingga sering menimbulkan ketidak nyamanan pada diri saya

Kriteria	Skor	n	Nilai	%
Sangat Setuju	5	-	0	0
Setuju	4	12	48	32,2
Ragu-ragu	3	6	18	12,1
Tidak Setuju	2	34	68	45,6
Sangat Tidak Setuju	1	15	15	10,1
Jumlah		67	149	100
Nilai Indeks				1,49

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% = \frac{149}{210} \times 100 = 70,9\%$$

Skor tertinggi responden 210



Pada skala diatas, penilaian responden mengenai rekan kerja saya jarang memberikan dukungan kepada saya dalam bekerja, sehingga menimbulkan ketidak nyamanan pada diri saya adalah 70,9% berada pada

daerah setuju. Hal ini berarti sebagian besar responden menilai setuju mengenai rekan kerja yang jarang memberikan dukungan, sehingga menimbulkan ketidaknyamanan.

Tabel 6.2

Pimpinan jarang memberikan kepercayaan kepada saya untuk melakukan suatu tugas yang berat, sehingga terkadang saya merasa kurang dihargai

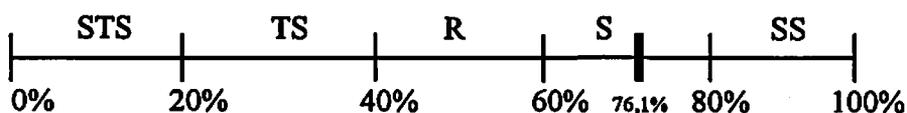
Kriteria	Skor	n	Nilai	%
Sangat Setuju	5	5	25	15,6
Setuju	4	13	52	32,5
Ragu-ragu	3	-	0	0
Tidak Setuju	2	34	68	42,5
Sangat Tidak Setuju	1	15	15	9,4
Jumlah		67	160	100
Nilai Indeks				1,60

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

Skor total hasil jawaban responden 160

$$\frac{160}{210} \times 100\% = 76,1\%$$

Skor tertinggi responden 210



Pada skala diatas, penilaian responden terhadap pimpinan jarang memberikan kepercayaan kepada saya untuk melakukan tugas yang berat, sehingga terkadang saya merasa kurang dihargai adalah 76,1% yaitu berada

pada daerah setuju. Hal ini berarti sebagian besar responden menilai setuju terhadap pimpinan jarang memberikan kepercayaan, sehingga merasa kurang dihargai.

Tabel 6.3

Hubungan saya dengan teman sekerja kurang baik sehingga saya sering tertekan

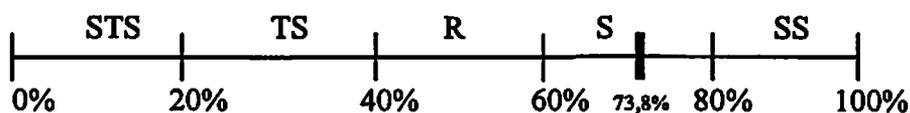
Kriteria	Skor	n	Nilai	%
Sangat Setuju	5	2	10	6,5
Setuju	4	10	40	25,8
Ragu-ragu	3	7	21	13,5
Tidak Setuju	2	36	72	46,5
Sangat Tidak Setuju	1	12	12	7,7
Jumlah		67	155	100
Nilai Indeks				1,55

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

Skor total hasil jawaban responden 155

$$\frac{155}{210} \times 100\% = 73,8\%$$

Skor tertinggi responden 210



Pada skala diatas, penilaian responden terhadap hubungan saya dengan rekan sekerja kurang baik sehingga saya sering tertekan adalah 73,8% berada pada daerah setuju. Hal ini berarti sebagian besar responden menilai

setuju mengenai hubungan dengan rekan sekerja kurang baik sehingga saya sering tertekan.

Tabel 6.4

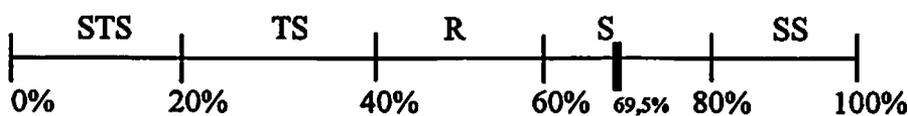
Selama ini, hubungan saya dengan pimpinan dalam bekerja kurang baik

Kriteria	Skor	n	Nilai	%
Sangat Setuju	5	1	5	3,4
Setuju	4	12	48	32,8
Ragu-ragu	3	2	6	4,1
Tidak Setuju	2	35	70	47,9
Sangat Tidak Setuju	1	17	17	11,6
Jumlah		67	146	100
Nilai Indeks				1,46

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% = \frac{146}{210} \times 100 = 69,5\%$$

Skor tertinggi responden 210



Pada skala diatas, penilaian responden terhadap selama ini hubungan saya dengan pimpinan dalam bekerja kurang baik adalah 69,5% berada pada daerah setuju. Hal ini berarti sebagian besar responden menilai setuju mengenai hubungan dengan pimpinan dalam bekerja kurang baik.

Tabel 6.5

Saya belum mampu menyesuaikan diri dengan rekan kerja secara baik, sehingga sering menimbulkan kegelisahan

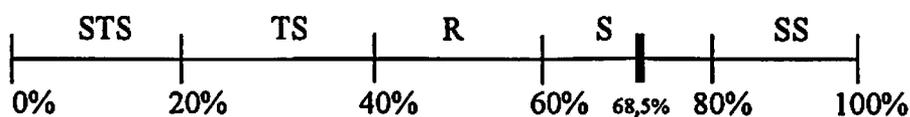
Kriteria	Skor	n	Nilai	%
Sangat Setuju	5	1	5	3,3
Setuju	4	13	52	36,1
Ragu-ragu	3	-	0	0
Tidak Setuju	2	34	68	47,3
Sangat Tidak Setuju	1	19	19	13,3
Jumlah		67	144	100
Nilai Indeks				1,44

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

Skor total hasil jawaban responden 144

$$\frac{144}{210} \times 100\% = 68,5\%$$

Skor tertinggi responden 210



Pada skala diatas, penilaian responden terhadap saya belum mampu menyesuaikan diri dengan rekan kerja secara baik, sehingga sering menimbulkan kegelisahan adalah 68,5% berada pada daerah sangat setuju. Hal ini berarti sebagian besar responden menilai setuju mengenai belum mampu menyesuaikan diri dengan rekan kerja secara baik, sehingga menimbulkan kegelisahan.

Tabel 6.6

Kekacauan atau permasalahan di lingkungan kerja saya sering timbul, baik terhadap atasan maupun rekan kerja

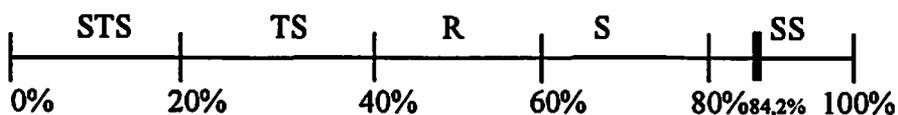
Kriteria	Skor	n	Nilai	%
Sangat Setuju	5	1	5	2,8
Setuju	4	25	100	69,4
Ragu-ragu	3	-	0	0
Tidak Setuju	2	31	62	35,1
Sangat Tidak Setuju	1	10	10	5,7
Jumlah		67	177	100
Nilai Indeks				1,77

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

Skor total hasil jawaban responden 177

$$\frac{177}{210} \times 100\% = 84,2\%$$

Skor tertinggi responden 210



Pada skala diatas, penilaian responden terhadap kekacauan atau permasalahan di lingkungan kerja saya sering timbul, baik terhadap atasan maupun rekan kerja adalah 84,2% berada pada daerah sangat setuju. Hal ini berarti sebagian besar reponden sangat setuju mengenai kekacauan atau permasalahan di lingkungan kerja sering timbul, baik terhadap atasan maupun rekan kerja.

Tabel 6.7

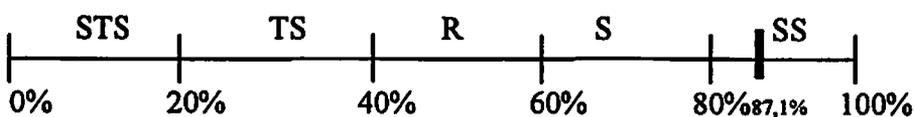
Tidak adanya pembagian kerja yang jelas, sehingga sering membuat saya bingung untuk memprioritaskan suatu pekerjaan

Kriteria	Skor	n	Nilai	%
Sangat Setuju	5	9	45	24,6
Setuju	4	17	68	37,1
Ragu-ragu	3	-	0	0
Tidak Setuju	2	29	58	31,6
Sangat Tidak Setuju	1	12	12	6,6
Jumlah		67	183	100
Nilai Indeks				1,83

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% = \frac{183}{210} \times 100 = 87,1\%$$

Skor tertinggi responden 210



Pada skala diatas, penilaian responden terhadap tidak adanya pembagian kerja yang jelas, sehingga sering membuat saya bingung untuk memprioritaskan suatu pekerjaan adalah 87,1% berada pada daerah sangat setuju. Hal ini berarti sebagian besar responden menilai sangat setuju mengenai tidak adanya pembagian tugas yang jelas sehingga membuat saya bingung untuk memprioritaskan suatu pekerjaan.

Tabel 6.8

Tidak adanya kejelasan peran saya dalam bekerja membuat saya tidak dapat berkonsentrasi terhadap pekerjaan

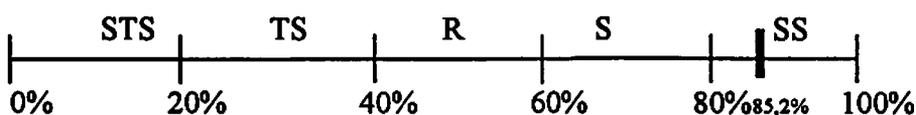
Kriteria	Skor	n	Nilai	%
Sangat Setuju	5	6	30	16,8
Setuju	4	17	68	38
Ragu-ragu	3	-	0	0
Tidak Setuju	2	37	74	41,3
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	3,9
Jumlah		67	179	100
Nilai Indeks				1,79

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

Skor total hasil jawaban responden 179

$$\frac{179}{210} \times 100\% = 85,2\%$$

Skor tertinggi responden 210



Pada skala diatas, penilaian responden terhadap tidak adanya kejelasan peran saya dalam bekerja membuat saya tidak dapat berkonsentrasi terhadap pekerjaan adalah 85,2% berada pada daerah sangat setuju. Hal ini berarti sebagian besar karyawan menilai sangat setuju mengenai tidak adanya kejelasan peran dalam bekerja membuat saya tidak dapat berkonsentrasi terhadap pekerjaan.

Tabel 6.9

Beban kerja terlalu berat sehingga sering menimbulkan tekanan dalam bekerja

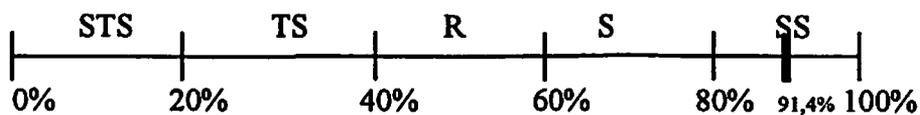
Kriteria	Skor	n	Nilai	%
Sangat Setuju	5	3	15	7,8
Setuju	4	30	120	62,5
Ragu-ragu	3	-	0	0
Tidak Setuju	2	23	46	24
Sangat Tidak Setuju	1	11	11	5,7
Jumlah		67	192	100
Nilai Indeks				1,92

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

Skor total hasil jawaban responden 192

$$\frac{192}{210} \times 100\% = 91,4\%$$

Skor tertinggi responden 210



Pada skala diatas, penilaian responden terhadap beban kerja saya selama ini terlalu berat sehingga sering menimbulkan tekanan dalam bekerja adalah 91,4% berada pada daerah sangat setuju. Hal ini berarti hampir sebagian besar karyawan menilai sangat setuju mengenai beban kerja selama ini terlalu berat sehingga sering menimbulkan tekanan dalam bekerja.

Tabel 6.10

Saya sering diberikan pekerjaan yang melebihi kemampuan saya sehingga menimbulkan stres dalam bekerja

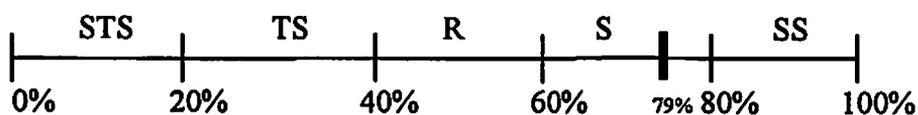
Kriteria	Skor	n	Nilai	%
Sangat Setuju	5	3	15	9
Setuju	4	18	72	43,4
Ragu-ragu	3	-	0	0
Tidak Setuju	2	33	66	39,8
Sangat Tidak Setuju	1	13	13	7,8
Jumlah		67	166	100
Nilai Indeks				1,66

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

Skor total hasil jawaban responden 166

$$\frac{166}{210} \times 100\% = 79\%$$

Skor tertinggi responden 210



Pada skala diatas, penilaian responden terhadap saya sering diberikan pekerjaan yang melampaui kemampuan saya, sehingga menimbulkan stres dalam bekerja adalah 79% berada pada daerah setuju. Hal ini berarti sebagian besar responden menilai setuju mengenai sering diberikan pekerjaan yang melampaui kemampuan, sehingga menimbulkan stres dalam bekerja.

Tabel 6.11

Saya sering merasa tidak nyaman jika terdapat iklim politisi yang tidak aman di lingkungan kerja saya

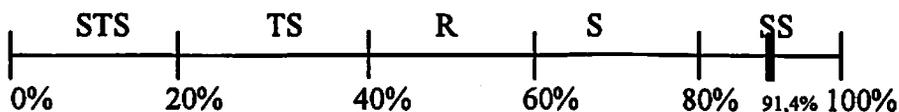
Kriteria	Skor	n	Nilai	%
Sangat Setuju	5	6	30	15,6
Setuju	4	25	100	52,1
Ragu-ragu	3	-	0	0
Tidak Setuju	2	28	56	29,2
Sangat Tidak Setuju	1	6	6	3,1
Jumlah		67	192	100
Nilai Indeks				1,92

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

Skor total hasil jawaban responden 192

$$\frac{192}{210} \times 100\% = 91,4\%$$

Skor tertinggi responden 210



Pada skala diatas, penilaian responden terhadap saya sering merasa tidak nyaman jika terdapat iklim politis yang tidak aman (KKN) di lingkungan kerja adalah 91,4% berada pada daerah sangat setuju. Hal ini berarti hampir sebagian besar responden menilai sangat setuju mengenai sering merasa tidak aman jika terdapat iklim politis yang tidak aman di lingkungan kerja.

Tabel 6.12

Saya sering merasa jenuh dengan kondisi pekerjaan dan suasana kerja di tempat saya bekerja

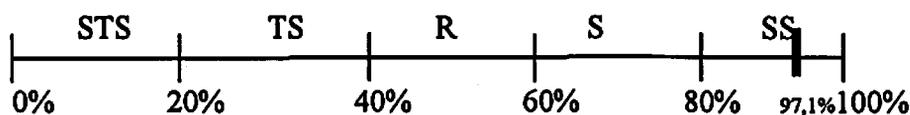
Kriteria	Skor	n	Nilai	%
Sangat Setuju	5	4	20	9,8
Setuju	4	32	128	62,7
Ragu-ragu	3	-	0	0
Tidak Setuju	2	25	50	24,5
Sangat Tidak Setuju	1	6	6	3
Jumlah		67	204	100
Nilai Indeks				2,04

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

Skor total hasil jawaban responden 204

$$\frac{204}{210} \times 100\% = 97,1\%$$

Skor tertinggi responden 210



Pada skala diatas, penilaian responden terhadap saya sering merasa jenuh dengan kondisi pekerjaan dan suasana kerja di tempat kerja saya adalah 97,1% berada pada daerah sangat setuju. Hal ini berarti hampir sebagian besar responden menilai sangat setuju mengenai sering merasa jenuh dengan kondisi pekerjaan dan suasana kerja di tempat kerja.

Tabel 6.13

Peraturan yang diterapkan perusahaan terlalu berat sehingga saya merasa terkekang

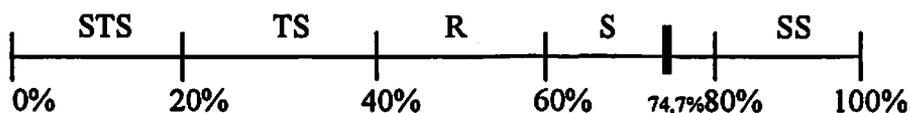
Kriteria	Skor	n	Nilai	%
Sangat Setuju	5	-	0	0
Setuju	4	14	56	35,7
Ragu-ragu	3	-	0	0
Tidak Setuju	2	46	94	60
Sangat Tidak Setuju	1	7	71	45,3
Jumlah		67	157	100
Nilai Indeks				1,57

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

Skor total hasil jawaban responden 157

$$\frac{157}{210} \times 100\% = 74,7\%$$

Skor tertinggi responden 210



Pada skala diatas, penilaian responden terhadap peraturan yang diterapkan perusahaan terlalu berat, sehingga saya merasa terkekang adalah 74,7% berada pada daerah setuju. Hal ini berarti sebagian besar responden menilai setuju mengenai peraturan yang diterapkan perusahaan terlalu berat.

Tabel 6.14

Tidak adanya kebijakan perusahaan yang sering membuat saya bingung dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan

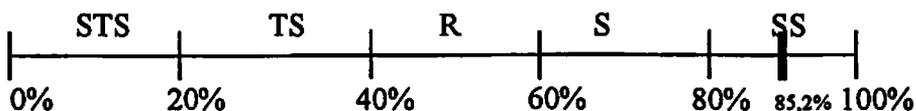
Kriteria	Skor	n	Nilai	%
Sangat Setuju	5	4	20	11,2
Setuju	4	21	84	46,9
Ragu-ragu	3	-	0	0
Tidak Setuju	2	33	66	37
Sangat Tidak Setuju	1	9	91	50,8
Jumlah		67	179	100
Nilai Indeks				1,79

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

Skor total hasil jawaban responden 179

$$\frac{179}{210} \times 100\% = 85,2\%$$

Skor tertinggi responden 210



Pada skala diatas, penilaian responden terhadap tidak adanya kebijakan perusahaan yang sering membuat saya bingung dalam melakukan tugas dan pekerjaan adalah 85,2% berada pada daerah sangat setuju. Hal ini berarti sebagian besar responden menilai sangat setuju mengenai tidak adanya kebijakan perusahaan yang sering membuat saya bingung dalam melakukan tugas dan pekerjaan.

Tabel 6.15

Dalam pengambilan keputusan rapat karyawan, saya jarang diberikan kesempatan memberikan ide atau pendapat

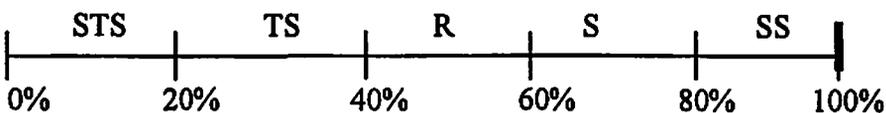
Kriteria	Skor	n	Nilai	%
Sangat Setuju	5	11	55	26,3
Setuju	4	25	100	47,6
Ragu-ragu	3	-	0	0
Tidak Setuju	2	24	48	22,8
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	3,3
Jumlah		67	210	100
Nilai Indeks				2,10

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

Skor total hasil jawaban responden 210

$$\frac{210}{210} \times 100\% = 100\%$$

Skor tertinggi responden 210



Pada skala diatas, penilaian responden terhadap dalam pengambilan keputusan rapat karyawan, saya jarang diberi kesempatan untuk memberikan ide atau pendapat adalah 100% berada pada daerah sangat setuju. Hal ini berarti semua responden menilai sangat setuju mengenai dalam pengambilan keputusan rapat karyawan, saya jarang diberi kesempatan untuk memberikan ide atau pendapat.

Tabel 6.16

Saya jarang dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan perusahaan

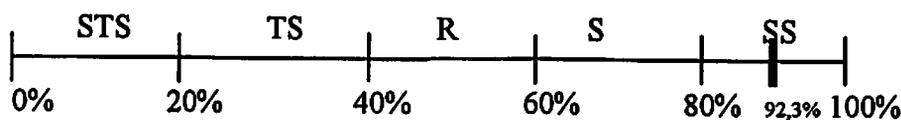
Kriteria	Skor	n	Nilai	%
Sangat Setuju	5	8	40	13,6
Setuju	4	25	100	34
Ragu-ragu	3	-	0	0
Tidak Setuju	2	23	46	15,6
Sangat Tidak Setuju	1	8	8	2,8
Jumlah		67	194	100
Nilai Indeks				2,94

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

Skor total hasil jawaban responden 194

$$\frac{194}{210} \times 100\% = 92,3\%$$

Skor tertinggi responden 210



Pada skala diatas, penilaian responden terhadap saya jarang dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan perusahaan adalah 92,3% berada pada daerah sangat setuju. Hal ini berarti hampir semua responden menilai sangat setuju mengenai jarang dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan perusahaan.

Tabel 6.17

Tanggapan Responden atas pertanyaan variabel Stres Kerja (X)

no	Sub Indikator	Kriteria
1.	Rekan kerja saya jarang meberikan dukungan kepada saya dalam bekerja, sehingga sering menimbulkan ketidak nyamanan pada diri saya.	Setuju
2.	Pimpinan jarang memberikan kepercayaan kepada saya untuk melakukan suatu tugas yang berat, sehingga terkadang saya merasa kurang dihargai.	Setuju
3.	Hubungan saya dengan teman sekerja kurang baik sehingga saya sering tertekan.	Setuju
4.	Selama ini, hubungan saya dengan pimpinan dalam bekerja kurang baik.	Setuju
5.	Saya belum mampu menyesuaikan diri dengan rekan kerja secara baik , sehingga sering menimbulkan kegelisahan.	Setuju
6	Kekacauan atau permasalahan di lingkungan kerja saya sering timbul, baik terhadap atasan maupun rekan kerja.	Sangat Setuju
7.	Tidak adanya pembagian kerja yang jelas, sehingga sering membuat saya bingung untuk memprioritaskan suatu pekerjaan.	Sangat Setuju
8.	Tidak adanya kejelasan peran saya dalam bekerja membuat saya tidak dapat berkonsentrasi terhadap pekerjaan.	Sangat Setuju
9.	Beban kerja saya selama ini terlalu berat sehingga sering menimbulkan tekanan dalam bekerja.	Sangat Setuju
10.	Saya sering diberikan pekerjaan yang melampaui kemampuan saya sehingga menimbulkan stres dalam bekerja.	Setuju
11.	Saya sering merasa tidak nyaman jika terdapat	Sangat Setuju

	iklim politis yang tidak aman (KKN) di lingkungan kerja.	
12.	Saya sering merasa jenuh dengan kondisi pekerjaan dan suasana kerja di unit saya bekerja.	Sangat Setuju
13.	Peraturan yang diterapkan perusahaan terlalu berat, sehingga saya merasa terkekang.	Setuju
14.	Tidak adanya kebijakan perusahaan yang sering membuat saya bingung dalam melakukan tugas dan pekerjaan saya.	Sangat Setuju
15.	Dalam pengambilan keputusan rapat karyawan, saya jarang diberi kesempatan untuk memberikan ide atau pendapat.	Sangat Setuju
16.	Saya jarang dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan perusahaan.	Sangat Setuju

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

Berdasarkan pada perhitungan tabulasi hasil jawaban responden terhadap variabel stres kerja (x) dapat dinilai bahwa nilai rata-rata variabel (x) sebesar 40,76. Untuk mengetahui bagaimana keadaan stres kerja, maka dilihat dari nilai setiap responden yang memiliki nilai diatas rata-rata atau lebih dari angka nilai 40,76. Dari 67 nilai responden terdapat 36 responden yang memiliki nilai diatas rata-rata. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Total Responden Diatas Rata-rata}}{\text{Total Responden}} \times 100\% = \frac{36}{67} \times 100 = 53,7\%$$

Hasil dari nilai rata-rata tersebut diuji dengan sebaran nilai Interval Stres Kerja sebagai berikut :

Tabel 6.18

Sebaran Nilai Interval Stres Kerja

Interval Nilai	Persentase	Keterangan
80 – 100		Sangat Baik
60 – 79		Baik
40 – 59	53,7	Cukup baik
20 – 39		Kurang Baik
0 – 19		Sangat Kurang Baik

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

Tabel Pembantu 6.19

Nilai Interval Stres Kerja

Interval Nilai	Tingkatan Stres	Jumlah Karyawan
16 – 36	Rendah	22
37 – 45	Sedang	24
46 – 67	Tinggi	21

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai Interval Stres Kerja terletak antara 40 – 59 atau setara dengan 53,7% yang artinya keadaan Stres Kerja pada Yogya Departemen Store sedang.

4.2.2 Kondisi Kinerja Karyawan Pada Yogya Departemen Store.

Tanggapan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Yogya Departemen Store dapat dilihat dalam tabel dan uraian dibawah, hasil kuesioner ini diperoleh dari penyebaran kuesioner yang diberikan kepada 67 responden karyawan pada Yogya Departemen Store.

Tabel 6.17
Tabulasi jawaban responden terhadap setiap butir pertanyaan variabel (Y)
Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	58
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	48
4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	59
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
8	2	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	55
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
10	1	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	44
11	2	4	4	4	2	4	2	4	5	4	2	1	2	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
14	5	5	2	4	4	2	5	4	5	5	5	5	5	56
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
17	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	54
18	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
19	4	5	5	4	5	5	2	5	5	2	4	4	4	53
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
24	1	4	4	2	4	5	4	2	2	2	2	2	4	38
25	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	56
26	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
28	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
29	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	44
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	63

32	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	46
33	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	46
34	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	5	4	4	52
35	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	46
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	50
37	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	46
38	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	62
39	5	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	47
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
41	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	55
42	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	55
43	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	59
44	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
45	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	61
46	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	56
47	2	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	57
48	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	56
49	2	2	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	53
50	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
51	5	5	4	5	4	5	2	4	4	5	5	4	5	57
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
53	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
54	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	60
55	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	58
56	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	55
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
58	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
59	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	55
60	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	50
61	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
62	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	59
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
64	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	50
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
66	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	48
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
														3415

$$\text{Skor rata-rata} = \frac{3468}{67} = 51,76$$

67

Jumlah responden yang memiliki skor diatas rata-rata adalah berjumlah 46 orang atau 68,65%.

Tabel 6.20

Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai perintah atasan sehingga target kerja yang ditetapkan dapat dicapai dengan baik

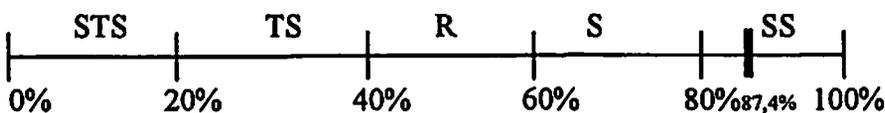
Kriteria	Skor	n	Nilai	%
Sangat Setuju	5	25	125	47,1
Setuju	4	32	128	48,3
Ragu-ragu	3	-	0	0
Tidak Setuju	2	5	10	3,7
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	0,75
Jumlah		67	265	100
Nilai Indeks				2,65

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

Skor total hasil jawaban responden 265

$$\frac{265}{303} \times 100\% = 87,4\%$$

Skor tertinggi responden 303



Pada skala diatas, penilaian responden terhadap saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai perintah atasan sehingga target kerja yang ditetapkan dapat dicapai dengan baik adalah 87,4% berada pada daerah sangat setuju. Hal ini berarti sebagian besar responden menilai sangat setuju mengenai saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai perintah atasan sehingga target kerja yang ditetapkan dapat dicapai dengan baik.

Tabel 6.21

Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya kerjakan

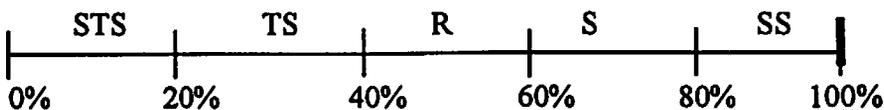
Kriteria	Skor	n	Nilai	%
Sangat Setuju	5	35	175	57,7
Setuju	4	32	128	42,3
Ragu-ragu	3	-	0	0
Tidak Setuju	2	-	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	-	0	0
Jumlah		67	303	100
Nilai Indeks				3,03

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

Skor total hasil jawaban responden 303

$$\frac{303}{303} \times 100\% = 100\%$$

Skor tertinggi responden 303



Pada skala diatas, penilaian responden terhadap saya sudah bertanggung jawab terhadap tugas yang saya kerjakan adalah 100% berada pada daerah sangat setuju. Hal ini berarti semua responden menilai sangat setuju mengenai saya sudah bertanggung jawab terhadap tugas yang saya kerjakan.

Tabel 6.19

Saya selalu datang ketempat kerja saya tepat waktu sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik

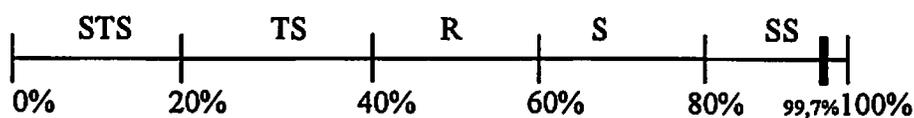
Kriteria	Skor	n	Nilai	%
Sangat Setuju	5	34	170	56,3
Setuju	4	33	132	43,7
Ragu-ragu	3	-	0	0
Tidak Setuju	2	-	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	-	0	0
Jumlah		67	302	100
Nilai Indeks				3,02

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

Skor total hasil jawaban responden 302

$$\frac{302}{303} \times 100\% = 99,7\%$$

Skor tertinggi responden 303



Pada skala diatas, penilaian responden terhadap saya selalu datang ke tempat kerja tepat waktu, sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik adalah 99,7% berada pada daerah sangat setuju. Hal ini berarti hampir semua responden menilai sangat setuju mengenai saya selalu datang tepat waktu sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

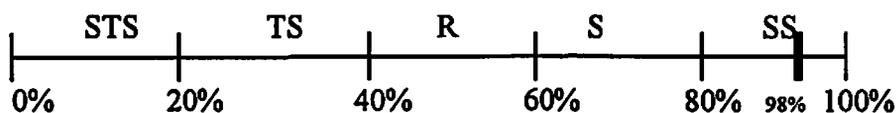
Tabel 6.20

Saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu sehingga membantu pencapaian target kerja saya

Kriteria	Skor	n	Nilai	%
Sangat Setuju	5	29	145	48,9
Setuju	4	38	152	51,1
Ragu-ragu	3	-	0	0
Tidak Setuju	2	-	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	-	0	0
Jumlah		67	297	100
Nilai Indeks				2,97

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% = \frac{297}{303} \times 100 = 98\%$$



Pada skala diatas, penilaian responden terhadap saya mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan baik dan tepat waktu sehingga membantu pencapaian target kerja saya adalah 98% berada pada daerah sangat setuju. Hal ini berarti hampir semua responden menilai sangat setuju mengenai

mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan baik dan tepat waktu sehingga membantu pencapaian target kerja.

Tabel 6.21

Saya selalu mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan sehingga meningkatkan kinerja saya

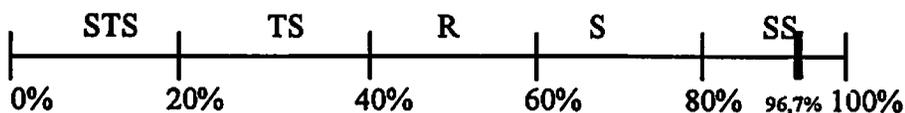
Kriteria	Skor	n	Nilai	%
Sangat Setuju	5	25	125	64,7
Setuju	4	42	168	57,3
Ragu-ragu	3	-	0	0
Tidak Setuju	2	-	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	-	0	0
Jumlah		67	293	100
Nilai Indeks				2,93

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

Skor total hasil jawaban responden 293

$$\frac{293}{303} \times 100\% = 96,7\%$$

Skor tertinggi responden 303



Pada skala diatas, penilaian responden terhadap saya selalu mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan sehingga meningkatkan kinerja saya adalah 96,7% berada pada daerah sangat setuju. Hal ini berarti hampir sebagian besar responden menilai sangat setuju mengenai selalu mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan sehingga meningkatkan kinerja.

Tabel 6.22

Frekuensi kehadiran saya sudah sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku sehingga kinerja saya dapat dicapai dengan baik

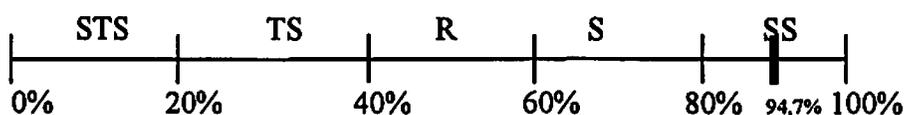
Kriteria	Skor	n	Nilai	%
Sangat Setuju	5	19	95	33,1
Setuju	4	48	192	66,9
Ragu-ragu	3	-	0	0
Tidak Setuju	2	-	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	-	0	0
Jumlah		67	287	100
Nilai Indeks				2,87

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

Skor total hasil jawaban responden 287

$$\frac{287}{303} \times 100\% = 94,7\%$$

Skor tertinggi responden 303



Pada skala diatas, penilaian responden terhadap frekuensi kehadiran saya sudah sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku sehingga kinerja saya dapat dicapai dengan baik adalah 94,7% berada pada daerah sangat setuju. Hal ini berarti hampir semua responden menilai sangat setuju mengenai frekuensi kehadiran saya sudah sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku sehingga kinerja saya dapat dicapai dengan baik.

Tabel 6.23

Kerja sama yang baik dalam bekerja, baik dengan pimpinan maupun rekan kerja meningkatkan kinerja saya

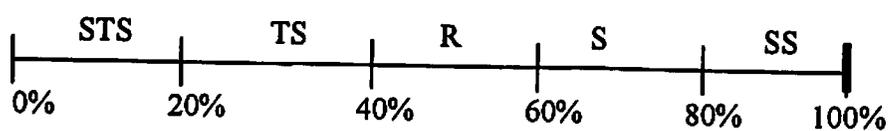
Kriteria	Skor	n	Nilai	%
Sangat Setuju	5	35	175	57,7
Setuju	4	32	128	42,3
Ragu-ragu	3	-	0	0
Tidak Setuju	2	-	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	-	0	0
Jumlah		67	303	100
Nilai Indeks				3,03

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

Skor total hasil jawaban responden 303

$$\frac{303}{303} \times 100\% = 100\%$$

Skor tertinggi responden 303



Pada skala diatas, penilaian responden terhadap kerja sama yang baik dalam bekerja, baik dengan pimpinan maupun rekan kerja, meningkatkan kinerja saya adalah 100% berada pada daerah sangat setuju. Hal ini berarti semua responden menilai sangat setuju terhadap kerja sama yang baik dalam bekerja, baik dengan pimpinan maupun rekan kerja meningkatkan kinerja.

Tabel 6.24

Saya sering melibatkan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pencapaian target kerja dapat tercapai dengan optimal

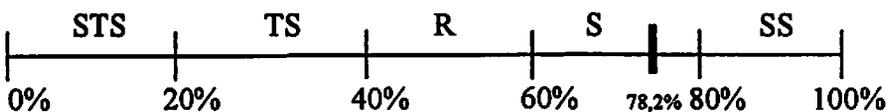
Kriteria	Skor	n	Nilai	%
Sangat Setuju	5	14	70	29,5
Setuju	4	26	104	43,9
Ragu-ragu	3	9	27	11,4
Tidak Setuju	2	18	36	15,2
Sangat Tidak Setuju	1	-	0	0
Jumlah		67	237	100
Nilai Indeks				2,37

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

Skor total hasil jawaban responden 237

$$\frac{237}{303} \times 100\% = 78,2\%$$

Skor tertinggi responden 303



Pada skala diatas, penilaian responden terhadap saya sering melibatkan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga pencapaian target kerja dapat terlaksana dengan optimal adalah 78,2% berada pada daerah setuju. Hal ini berarti sebagian besar karyawan menilai setuju mengenai sering melibatkan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga pencapaian target kerja dapat terlaksana dengan optimal.

Tabel 6.25

Saya telah menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja baik lisan maupun tulisan

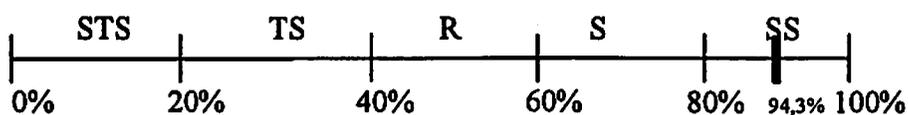
Kriteria	Skor	n	Nilai	%
Sangat Setuju	5	18	90	31,5
Setuju	4	49	196	68,5
Ragu-ragu	3	-	0	0
Tidak Setuju	2	-	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	-	0	0
Jumlah		67	286	100
Nilai Indeks				2,86

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

Skor total hasil jawaban responden 286

$$\frac{286}{303} \times 100\% = 94,3\%$$

Skor tertinggi responden 303



Pada skala diatas, penilaian responden terhadap saya telah menjalin komunikasi dengan baik dengan rekan kerja, baik lisan maupun tulisan adalah 94,3% berada pada daerah sangat setuju. Hal ini berarti hampir semua responden menilai sangat setuju mengenai telah menjalin komunikasi dengan baik dengan rekan kerja, baik lisan maupun tulisan.

Tabel 6.26

Saya mampu melakukan komunikasi yang baik, dengan pimpinan baik lisan maupun tulisan

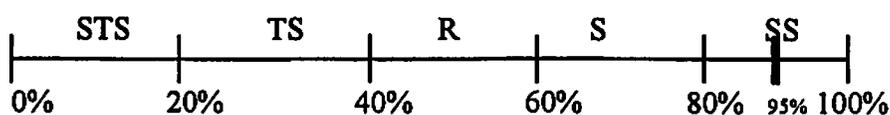
Kriteria	Skor	n	Nilai	%
Sangat Setuju	5	20	100	34,7
Setuju	4	47	188	65,3
Ragu-ragu	3	-	0	0
Tidak Setuju	2	-	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	-	0	0
Jumlah		67	288	100
Nilai Indeks				2,88

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

Skor total hasil jawaban responden 288

$$\frac{288}{303} \times 100\% = 95\%$$

Skor tertinggi responden 303



Pada skala diatas, penilaian responden terhadap saya mampu melakukan komunikasi yang baik dengan pimpinan, baik lisan maupun tulisan adalah 95% berada pada daerah sangat setuju. Hal ini berarti hampir seluruh responden menilai sangat setuju mengenai mampu melakukan komunikasi yang baik dengan pimpinan, baik lisan maupun tulisan.

Tabel 6.27

**Komitmen saya terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini
meningkatkan kinerja saya**

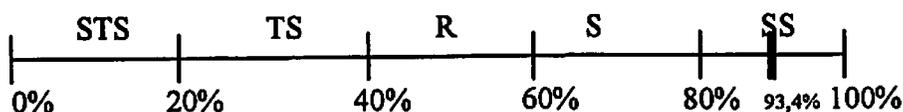
Kriteria	Skor	n	Nilai	%
Sangat Setuju	5	15	75	26,5
Setuju	4	52	208	73,5
Ragu-ragu	3	-	0	0
Tidak Setuju	2	-	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	-	0	0
Jumlah		67	283	100
Nilai Indeks				2,83

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

Skor total hasil jawaban responden 283

$$\frac{283}{303} \times 100\% = 93,4\%$$

Skor tertinggi responden 303



Pada skala diatas, penilaian responden terhadap komitmen saya terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini meningkatkan kinerja saya adalah 93,4% berada pada daerah sangat setuju. Hal ini berarti hampir semua responden menilai sangat setuju mengenai komitmen terhadap pekerjaan yang dilakukan saat ini meningkatkan kinerja.

Tabel 6.28

Saya sudah memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan dan tempat saya bekerja

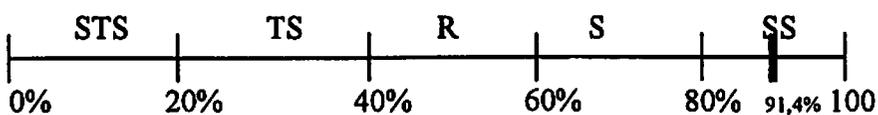
Kriteria	Skor	n	Nilai	%
Sangat Setuju	5	9	45	16,3
Setuju	4	58	232	83,7
Ragu-ragu	3	-	0	0
Tidak Setuju	2	-	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	-	0	0
Jumlah		67	277	100
Nilai Indeks				2,77

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

Skor total hasil jawaban responden 277

$$\frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi}} \times 100\% = \frac{277}{303} \times 100 = 91,4\%$$

Skor tertinggi responden 303



Pada skala diatas, penilaian responden terhadap saya sudah memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan dan tempat saya bekerja adalah 91,4% berada pada daerah sangat setuju. Hal ini berarti hampir semua responden menilai sangat setuju mengenai saya sudah memiliki dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan dan tempat bekerja.

Tabel 6.29

Kesetiaan saya terhadap pekerjaan dan tempat saya bekerja mendorong tercapainya prestasi kerja.

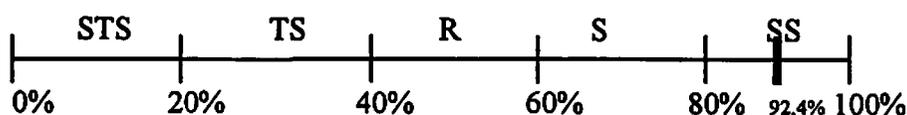
Kriteria	Skor	n	Nilai	%
Sangat Setuju	5	12	60	21,5
Setuju	4	55	220	78,5
Ragu-ragu	3	-	0	0
Tidak Setuju	2	-	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	-	0	0
Jumlah		67	280	100
Nilai Indeks				2,80

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

Skor total hasil jawaban responden 280

$$\frac{280}{303} \times 100\% = 92,4\%$$

Skor tertinggi responden 303



Pada skala diatas, penilaian responden terhadap kesetiaan saya terhadap pekerjaan dan tempat saya bekerja mendorong tercapainya prestasi kerja adalah 92,4% berada pada daerah sangat setuju. Hal ini berarti hampir semua responden menilai sangat setuju mengenai kesetiaan terhadap pekerjaan dan tempat bekerja mendorong tercapainya prestasi kerja.

Berikut dibawah ini adalah tabel tanggapan responden atas setiap butir pertanyaan yang ada di variabel (y) atau Kinerja.

Tabel 6.30

Tanggapan Responden Atas Pertanyaan Variabel Kinerja

No	Sub Indikator	Kriteria
17.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai perintah atasan sehingga target kerja yang ditetapkan dapat dicapai dengan baik.	Sangat Setuju
18.	Saya sudah bertanggung jawab terhadap tugas yang saya kerjakan.	Sangat Setuju
19.	Saya selalu datang ketempat kerja dengan tepat waktu sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.	Sangat Setuju
20	Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan baik dan tepat waktu sehingga membantu pencapaian target kerja saya.	Sangat Setuju
21.	Saya selalu mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan sehingga meningkatkan kinerja.	Sangat Setuju
22.	Frekuensi kehadiran saya sudah sesuai dengan aturan perusahaan yang berlaku sehingga kinerja saya dapat dicapai dengan baik.	Sangat Setuju
23.	Kerja sama yang baik dalam bekerja, baik dengan pimpinan maupun rekan kerja, meningkatkan kinerja saya.	Sangat Setuju
24.	Saya sering melibatkan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pencapaian target kerja dapat terlaksana dengan optimal.	Setuju
25.	Saya telah menjalin komunikasi dengan baik dengan rekan kerja, baik lisan maupun tulisan.	Sangat Setuju
26	Saya mampu melakukan komunikasi yang baik dengan pimpinan, baik lisan maupun tulisan.	Sangat Setuju
27.	Komitmen saya terhadap pekerjaan yang saya	Sangat Setuju

	lakukan saat ini meningkatkan kinerja saya.	
28.	Saya sudah memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan dan tempat saya bekerja.	Sangat Setuju
29.	Kesetiaan saya terhadap pekerjaan dan tempat saya bekerja mendorong tercapainya prestasi kerja.	Sangat Setuju

Berdasarkan pada perhitungan tabulasi hasil jawaban responden terhadap variabel kinerja (y) dapat dinilai bahwa nilai rata-rata variabel (y) sebesar 51,75%.

Untuk mengetahui bagaimana keadaan kinerja, maka dilihat dari nilai setiap responden yang memiliki nilai di atas rata-rata atau lebih dari angka nilai 51,75. dari 67 nilai responden terdapat 46 responden yang memiliki nilai di atas rata-rata. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Total Responden Diatas Rata-rata}}{\text{Total Responden}} \times 100\% = \frac{46}{67} \times 100 = 68,6\%$$

Hasil dari nilai rata-rata tersebut diuji dengan sebaran nilai Interval Kinerja sebagai berikut :

Tabel 6.31

Sebara Nilai Interval Kinerja

Interval Nilai	Persentase	Keterangan
80 – 100		Sangat Baik
60 – 79	68,6	Baik
40 – 59		Cukup baik
20 – 39		Kurang Baik

0 – 19		Sangat Kurang Baik
--------	--	--------------------

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai Interval Kinerja terletak antara 60 – 79 atau setara dengan 68,65%, yang artinya keadaan Kinerja pada Yogya Departemen Store baik.

4.2.3. Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

Yogya Departemen Store

Untuk menguji hubungan atau korelasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yogya Departemen Store maka perlu dilakukan analisis statistik dengan koefisien korelasi Rank Spearman. Berikut adalah perhitungannya :

Tabel Pembantu 6.32

Untuk menghitung korelasi Rank Spearman

No.	x	y	R _x	R _y	d _i	d _i ²
1	33	52	13	32,5	-19,5	380,25
2	34	58	16	60	-44	1936
3	40	48	29,5	8	21,5	462,25
4	49	59	52	50	2	4
5	53	52	61	32,5	28,5	812,25
6	32	52	12	32,5	-20,5	420,25
7	56	52	63,5	32,5	31	961
8	43	55	40	49	-9	81
9	52	52	59	32,5	26,5	702,25
10	31	44	10,5	3,5	7	49

10	31	44	10,5	3,5	7	49
11	67	40	67	2	65	4225
12	42	52	36,5	32,5	4	16
13	54	52	62	32,5	29,5	870,25
14	34	56	16	53,5	-37,5	1406,25
15	34	52	16	32,5	-16,5	272,25
16	34	52	16	32,5	-16,5	272,25
17	45	54	45,5	46	0,5	0,25
18	42'	49	36,5	14	22,5	506,25
19	50	53	55	44,5	10,5	110,25
20	43	52	40	32,5	7,5	56,25
21	34	52	16	32,5	-16,5	272,25
22	64	52	66	32,5	33,5	1122,25
23	36	52	22	32,5	-10,5	110,25
24	41	38	33	1	32	1024
25	39	56	27	53,5	-26,5	702,25
26	20	48	3,5	11,5	-8	64
27	16	65	1	57	-56	3136
28	19	48	2	11,5	-9,5	90,25
29	29	44	8,5	3,5	5	25
30	26	52	6	32,5	-26,5	702,25
31	25	63	5	66	-61	3721
32	28	46	7	6,5	0,5	0,25

33	48	46	51	6,5	44,5	1980,25
34	36	52	22	32,5	-10,5	110,25
35	34	46	16	6,5	9,5	90,25
36	34	50	16	18	-2	4
37	36	46	22	6,5	15,5	240,25
38	29	62	8,5	65	-56,5	3192,25
39	43	47	40	9	31	961
40	20	52	3,5	32,5	-29	841
41	41	55	33	49	-16	256
42	58	55	65	49	16	256
43	40	59	29,5	63	-33,5	1122,25
44	42	50	36,5	18	18,5	342,25
45	40	61	29,5	64	-34,5	1190,25
46	37	56	25	53,5	-28,5	812,25
47	40	57	29,5	57,5	-28	784
48	47	56	50	53,5	-3,5	12,25
49	42	53	36,5	44,5	-8	64
50	41	58	33	60	-27	729
51	42	57	36,5	57,5	-21	441
52	37	52	25	32,5	-7,5	56,25
53	45	50	45,5	18	27,5	756,25
54	46	50	48	18	30	900
55	50	58	55	60	-5	25

56	52	55	59	49	10	100
57	50	52	55	32,5	22,5	506,25
58	46	50	48	18	30	900
59	56	55	63,5	49	14,5	210,25
60	36	50	22	18	4	16
61	50	55	55	49	6	36
62	50	59	55	63	-8	64
63	44	52	43,5	32,5	11	121
64	46	50	48	18	30	900
65	52	52	59	32,5	26,5	702,25
66	31	48	10,5	11,5	-1	1
67	37	52	25	32,5	-7,5	56,25
Σ	2731	3468				47.101,75
Σ	40,76	51,76				

Berdasarkan hasil perhitungan untuk variabel X dan Y maka koefisien korelasi rs dapat dihitung sebagai berikut :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum di^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$r_s = 1 - \frac{6 \cdot (47.101,75)}{67 \cdot (67^2 - 1)}$$

$$r_s = 1 - \frac{282.610,5}{300.762}$$

$$r_s = 1 - 0,93$$

$$= 0,07$$

Jadi nilai korelasi hasil pengolahan data didapat bahwa korelasi antara nilai stres kerja dengan kinerja karyawan pada Yogya Departemen Store yaitu sebesar (r_s) 0,07. Dari hasil perhitungan menunjukan bahwa keadaan stres kerja mempunyai hubungan yang sangat rendah terhadap kinerja.

Untuk menguji hipotesisnya, dihitung dengan menggunakan taraf nyata sebesar 5% dan $df = (67 - 2) = 65$.

$$H_0 : r = 0$$

$$H_1 : r \neq 0$$

$$t_{\alpha} = t(0,05) = t_{0,025}(n-2) = 1,9600$$

Jadi nilai t-tabelnya adalah 1,9600

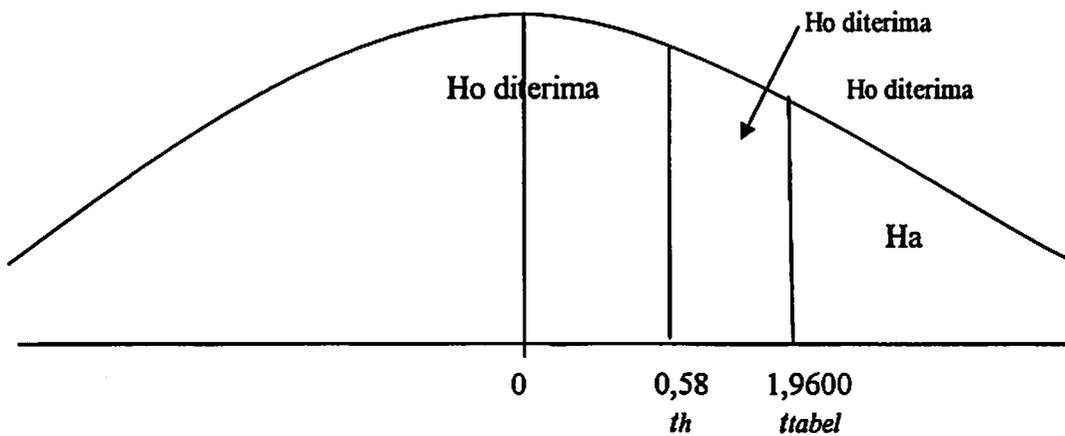
Setelah nilai t-tabelnya telah didapat, maka untuk menguji tingkat hubungan stres kerja dengan kinerja, nyata atau tidak nyata perlu di uji t-hitung dan dibandingkan dengan t-tabel untuk diterima atau ditolaknya seperti berikut :

- Jika t-hitung < nilai t-tabel, maka H_0 diterima
- Jika t-hitung > nilai t-tabel, maka H_0 ditolak

$$\begin{aligned} t_h &= r_s \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}} \\ &= \frac{0,07\sqrt{67-2}}{\sqrt{1-(0,07)^2}} = \frac{0,07 \times 8,06}{\sqrt{0,96}} \\ &= \frac{0,56}{0,96} \\ &= 0,58 \end{aligned}$$

Jadi nilai t-hitungnya adalah 0,58

$t\text{-hitung} (0,58) < t\text{-tabel} (1,9600)$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
artinya, stres kerja tidak berhubungan nyata dengan kinerja.



Berdasarkan gambar tersebut dapat dinyatakan bahwa $t\text{-hitung}$ pada daerah penerimaan H_0 , maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis nol diterima dan hipotesis alternative ditolak. Hasil perhitungan dengan rumus dan dibuktikan dengan kurva, dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak mempunyai hubungan nyata terhadap kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

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

1. berdasarkan hasil perhitungan di dapat nilai rata-rata nilai stres kerja sebesar 53,7% dan terletak di interval nilai antara 40 – 59 atau ada 24 orang karyawan berada pada tingkat stres sedang. Hal ini menandakan bahwa keadaan Stres Kerja pada Yogya Departemen Store sedang.
2. Berdasarkan hasil perhitungan di dapat nilai rata-rata Kinerja sebesar 55,65% dan terletak di interval nilai antara 40 – 59. Hal ini menandakan bahwa Kinerja karyawan pada Yogya Departemen Store baik.
3. Berdasarkan perhitungan hasil perhitungan Korelasi Rank Spearman didapat (r_s) sebesar 0,07. Hal ini menandakan bahwa stres kerja mempunyai hubungan yang sangat rendah terhadap kinerja karyawan di Yogya Departemen Store tapi positif . Sedangkan untuk uji hipotesis menggunakan $\alpha = 5\%$ dan $df = 65$, maka didapat t-tabelnya sebesar 1,9600 dan t-hitungnya sebesar 0,58. Jika di kriteriakan : $t\text{-hitung} (0,58) < t\text{-tabel} (1,9600)$ maka H_a ditolak dan H_o diterima, artinya bahwa stres kerja tidak berhubungan nyata dengan kinerja karyawan pada Yogya Departemen Store.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang didapat sebelumnya, terdapat beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Yogya Departemen Store, yaitu :

1. Stres kerja tidak dengan sendirinya menyiratkan kinerja yang lebih rendah. Bukti menunjukkan bahwa stres dapat berpengaruh positif atau negatif terhadap kinerja karyawan. Bila dilihat dari nilai stres kerja sebesar 40,76, yang artinya menandakan bahwa stres kerja pada Yogya Departemen Store sedang. Oleh karena itu Yogya Departemen Store harus lebih memperhatikan keadaan stres kerja agar keadaan stres kerja bisa lebih baik. Beberapa hal yang harus Yogya Departemen Store Perbaiki adalah :
 - a. Kerja sama atau dukungan antar karyawan harus lebih diperhatikan lagi, agar karyawan merasa lebih nyaman dengan adanya situasi yang saling mendukung antara rekan kerja.
 - b. Tugas yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan.
 - c. Menjalin hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan.
2. Bila dilihat dari nilai kinerja karyawan sebesar 55,65, yang artinya menandakan bahwa kinerja karyawan pada Yogya Departemen store baik. Oleh karena itu Yogya Departemen store harus lebih meningkatkan lagi kinerjanya agar kinerja bisa menjadi lebih baik lagi. Beberapa hal yang harus Yogya Departemen Store Perbaiki adalah :

- a. **Yogya Departemen Store harus lebih memperhatikan faktor komunikasi, karena hal ini menjadi salah satu faktor penting menciptakan perilaku kerja yang semangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya.**
- b. **Yogya Departemen Store sebaiknya tidak memberikan beban kerja yang terlalu berlebihan terhadap karyawan dan Yogya Departemen Store harus lebih memperhatikan lagi kinerja karyawan agar karyawan bisa meningkatkan kinerjanya.**

JADWAL PENELITIAN

No	Kegiatan	Bulan		
		Maret	April	Mei
1	Pengajuan Judul	**		
2	Studi Pustaka		**	
3	Pembuatan Skripsi			****

DAFTAR PUSTAKA

- Brecht, Grant. 2000. *Sorting Out Stress*. Terjemahan Tim Redaksi Mitra Utama. PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Bartol, Kathryn M, dan David C. Martin 1998. *manajemen : skill and applications*. Mc. Graw hill companies
- Davis, Keith dan Jhon W. Newstrom. 1996. *Prilaku Dalam Organisasi*. Edisi ke Tujuh. Erlanga, Jakarta.
- Dessler, G. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Prenhallindo, Jakarta
- Faustioni Cardoso Gomes. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ANDI, Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. FE UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2003. *Pokok pokok metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafrid dan A.V. Hubies. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor
- Manullang, 2004, *Dasar – Dasar Manajemen*. Cetakan Ke-17, Gadjah Mada university
- Milkovich, Geotge T. Dan Jhon W. Bourdrew, 1998, *Human resource Management*, Sixth edition, Pretince-Hall, Inc America
- Nasution, Mulia. 1994. *Manajemen Personalia (Aplikasi dalam Perusahaan)*. Djambatan, Jakarta
- Rivai, V. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sadili, Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pusaka Setia, Bandung.
- Supranto. 2001. *Statistik Teori dan Aplikasi edisi keenam*. Erlangga, Jakarta.
- Sugiono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfa Beta, Bandung.

Umar. H. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT. Gramedia
Pustaka Utama, Jakarta.

Panggabean, Mutiara S, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia
Indonesia, Bogor.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.

www.google.com

SURAT KETERANGAN
Nomor : 0235/YG.BGR/HRD/V/2010

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Vilus Sinaga
Jabatan : Regional HRD

Menerangkan bahwa,

Nama : Denny Rizki Setiawan
NPM : 021105199
Jurusan : Manajemen

Telah melakukan penelitian/riset sehubungan dengan tugas penyusunan makalah skripsi yang berjudul " STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN" bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan sejak Selasa tanggal 18 Mei 2010 sampai dengan Sabtu tanggal 22 Mei 2010.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 28 Mei 2010



IDENTITAS RESPONDEN

- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Jabatan :
- Pendidikan Terakhir : SMU S2
 Diploma S3
 S1
- Usia : 19 – 29 tahun 50 – 59 tahun
 30 – 39 tahun ≥ 60 tahun
 40 – 49 tahun
- Lama bekerja : 1 – 5 tahun 20 – 29 tahun
 6 – 10 tahun ≥ 30 tahun
- Status perkawinan : Sudah menikah Belum menikah

Lanjutan Lampiran 1.

PETUNJUK PENGISIAN :

- Berilah tanda checklist (v) pada kotak jawaban yang sesuai dengan pilihan Anda.
- Keterangan

STS : Sangat Tidak Setuju	TS : Tidak Setuju
S : Setuju	SS : Sangat Setuju

BAGIAN A “STRES KERJA”

NO	PERTANYAAN	JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
A.	KELOMPOK				
1.	Tingkat Kepercayaan				
	a. Rekan kerja saya <i>jarang memberikan dukungan</i> kepada saya dalam bekerja, sehingga sering menimbulkan <i>ketidaknyamanan</i> pada diri saya.				
	b. Pimpinan <i>jarang memberikan kepercayaan</i> kepada saya untuk melakukan suatu tugas yang berat, sehingga terkadang saya merasa <i>kurang dihargai</i> .				
2.	Hubungan antara pimpinan dan karyawan serta rekan kerja				
	a. Hubungan saya dengan <i>teman sekerja kurang baik</i> sehingga saya <i>sering tertekan</i> .				
	b. Selama ini, hubungan saya dengan pimpinan dalam <i>bekerja kurang baik</i> .				
	c. Saya <i>belum mampu menyesuaikan diri</i> dengan rekan kerja secara baik, sehingga <i>sering menimbulkan kegelisahan</i> .				
	d. <i>Kekacauan atau permasalahan</i> di lingkungan kerja saya <i>sering timbul</i> , baik terhadap atasan maupun rekan kerja.				
B.	INDIVIDU				
1.	Konflik Peran				
	a. Tidak adanya <i>pembagian kerja</i> yang jelas, sehingga sering membuat saya <i>bingung</i> untuk memprioritaskan suatu pekerjaan.				

	b. <i>Tidak adanya kejelasan peran</i> saya dalam bekerja membuat saya <i>tidak dapat berkonsentrasi</i> terhadap pekerjaan.				
2.	Beban kerja				
	a. <i>Beban kerja</i> saya selama ini <i>terlalu berat</i> sehingga <i>sering</i> menimbulkan <i>tekanan</i> dalam bekerja.				
	b. Saya <i>sering</i> diberikan <i>pekerjaan yang melampaui kemampuan</i> saya sehingga menimbulkan <i>stres</i> dalam bekerja.				
3.	Kondisi Kerja				
	a. Saya <i>sering</i> merasa tidak nyaman jika terdapa <i>iklim politis yang tidak aman</i> (KKN) di lingkungan kerja.				
	b. Saya <i>sering</i> merasa <i>jenuh</i> dengan <i>kondisi pekerjaan dan suasana kerja</i> di unit saya bekerja.				
C.	ORGANISASI				
1.	Tingkat Kebijakan				
	a. Peraturan yang diterapkan peraturan perusahaan <i>terlalu berat</i> , sehingga saya <i>merasa terkekang</i> .				
	b. Tidak adanya kebijakan perusahaan yang sering membuat saya bingung dalam melakukan tugas dan pekerjaan saya.				
2.	Partisipasi dalam pengambilan keputusan				
	a. Dalam pengambilan keputusan rapat karyawan, saya <i>jarang</i> diberi <i>kesempatan</i> untuk memberikan ide atau pendapat.				
	b. Saya <i>jarang dilibatkan</i> dalam proses pengambilan keputusan perusahaan.				

BAGIAN B "KINERJA KARYAWAN"

NO	PERTANYAAN	JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
1.	Tanggung Jawab				
	a. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai perintah atasan sehingga target kerja yang ditetapkan dapat dicapai dengan baik.				
	b. Saya sudah bertanggung jawab terhadap tugas yang saya kerjakan.				
2.	Disiplin				
	a. Saya selalu datang ketempat kerja dengan tepat waktu sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.				
	b. Saya mampu menyelesaikan tugas tugas dengan baik dan tepat waktu sehingga membantu pencapaian target kerja saya.				
	c. Saya selalu mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan sehingga meningkatkan prestasi kerja.				
	d. Frekuensi kehadiran saya sudah sesuai dengan aturan perusahaan yang berlaku sehingga prestasi kerja saya dapat dicapai dengan baik.				
3.	Kerja Sama				
	a. Kerja sama yang baik dalam bekerja, baik dengan pimpinan maupun rekan kerja, meningkatkan prestasi kerja saya.				
	b. Saya sering melibatkan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pencapaian target kerja dapat terlaksana dengan optimal.				
4.	Komunikasi				
	a. Saya telah menjalin komunikasi dengan baik dengan <i>rekan kerja</i> , baik lisan maupun tulisan.				
	b. Saya mampu melakukan komunikasi yang baik dengan <i>pimpinan</i> , baik lisan maupun tulisan.				
5.	Loylitas (Kesetiaan)				
	a. Komitmen saya terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini meningkatkan prestasi kerja saya.				

b. Saya sudah memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan dan tempat saya bekerja.				
c. Kesetiaan saya terhadap pekerjaan dan tempat saya bekerja mendorong tercapainya prestasi kerja.				