



**HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT. MEGA AUTO FINANCE**

Skripsi

Dibuat oleh :

**Novi Herdiana Sari
021114089**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

**UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

2018

**HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT. MEGA AUTO FINANCE**

Skripsi

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

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi,

(Dr. Hendro Sasongko, Ak.,MM.,CA.)

Ketua Program Studi,

(Tutus Rully, SE.,MM.)

**HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT. MEGA AUTO FINANCE**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada Hari: Kamis Tanggal: 18 Oktober 2018

Novi Herdiana Sari

021114089

Menyetujui,

Ketua Sidang,



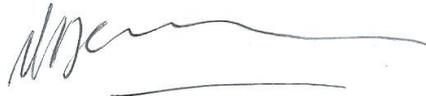
(Ketut Sunarta, Ak.,MM.,CA.)

Ketua Komisi Pembimbing

Anggota Komisi Pembimbing



(Dr. Radjab Tampubolon)



(Dewi Atika SE, M.Si)

ABSTRAK

Novi Herdiana Sari. 021114089. Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi. Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Dengan judul Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Finance. Dibawah bimbingan ketua komisi pembimbing Bapak Radjab Tampubolon dan anggota komisi pembimbing Ibu Dewi Atika. Tahun 2018.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Finance. Penelitian ini dilakukan disebuah perusahaan yang bergerak dibidang leasing. PT. Mega Auto Finance yang beralamat di Jalan Raya Tajur No. 118B, Bogor Timur, Jawa Barat. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif/kualitatif dan kuantitatif, dengan analisis yang dipakai analisis koefisien korelasi product moment, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis koefisien korelasi.

Hasil analisis koefisien korelasi *product moment* diperoleh nilai sebesar 0,234 yang artinya hubungan (korelasi) antara stres kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang rendah. Berdasarkan analisis koefisien determinasi di dapat bahwa stres kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 5,47% sedangkan sisanya 94,53% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar stres kerja. Selain itu, hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel yaitu $(1,868 > 1,672)$, artinya terdapat hubungan positif antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah, ridho serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor dengan judul “HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEGA AUTO FINANCE”.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya bantuan, kritik, saran, dorongan, dan motivasi dari berbagai pihak yang telah membantu dalam pembuatan skripsi ini. Dengan tulus penulis memberikan ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor
2. Ibu Tutus Rully, SE., MM. Selaku ketua Program Studi Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor
3. Bapak Dr. Radjab Tampubolon selaku ketua komisi pembimbing dan Ibu Dewi Atika, S.E., M.Si selaku anggota komisi pembimbing.
4. Seluruh dosen Universitas Pakuan Bogor Fakultas Ekonomi yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang telah memberikan ilmunya.
5. Pihak PT. Mega Auto Finance yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan pengambilan data.
6. Kedua orang tuaku, Papa Dodo Abdurahman dan Mama Erna Sari yang tidak pernah bosan untuk memberikan bantuan berupa do'a, dan bantuan baik berupa moral maupun materil sampai skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Adikku Nova Umayya Sari telah memberikan semangat serta kasih sayang yang tiada tara.
8. Sahabat rasa kaka kandung Rosanika, Rista Kurniati, dan Vina Nursafia Ningsih yang selalu memberikan dorongan dan semangat.
9. Seluruh teman-teman seperjuangan saya kelas A dan B Manajemen 2014 yang selalu memberikan bantuan dan semangat.
10. Semua yang terlibat langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari pembuatan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena keterbatasan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini di waktu yang akan datang. Akhir kata penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Bogor, November 2018
Penulis

Novi Herdiana Sari

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	7
1.2.1. Identifikasi Masalah	7
1.2.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	8
1.3.1. Maksud Penelitian	8
1.3.2. Tujuan Penelitian	8
1.4. Kegunaan Penelitian	8
1.4.1. Kegunaan Teoritis	8
1.4.2. Kegunaan Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Pengertian Sumber Daya Manusia	9
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.4. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2. Stres Kerja	12
2.2.1. Pengertian Stres Kerja	12
2.2.2. Tingkatan Stres	13
2.2.3. Indikator-Indikator Stres Kerja	14
2.2.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja	15
2.3. Kinerja Karyawan	17
2.3.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	18
2.3.2. Indikator Kinerja	19
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	20
2.4.1. Penelitian Sebelumnya	20
2.4.2. Kerangka Pemikiran	21
2.5. Hipotesis Penelitian	23
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian	24

3.2.	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	24
3.2.1.	Objek Penelitian	24
3.2.2.	Unit Analisis	24
3.2.3.	Lokasi Penelitian	24
3.3.	Jenis dan Sumber Data Penelitian	24
3.3.1.	Jenis Data	24
3.3.2.	Sumber Data Penelitian	25
3.4.	Operasionalisasi Variabel	25
3.5.	Metode Penarikan Sampel	27
3.6.	Metode Pengumpulan Data	27
3.6.1.	Data Primer	27
3.6.2.	Data Sekunder	28
3.7.	Uji Kualitas Data	28
3.7.1.	Uji Validitas	28
3.7.2.	Uji Reliabilitas	30
3.8.	Metode Pengolahan/Analisis Data	32
3.8.1.	Analisis Deskriptif	32
3.8.2.	Analisis Kuantitatif	33
3.8.2.1.	Analisis Koefisien Korelasi	33
3.8.3.	Analisis Koefisien Determinasi	33
3.8.4.	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	34
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	35
4.1.1.	Sejarah dan Perkembangan PT. Mega Auto Finance....	35
4.1.2.	Kegiatan Usaha PT. Mega Auto Finance.....	35
4.1.3.	Visi dan Misi Perusahaan.....	35
4.1.4.	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas.....	36
4.1.5.	Profil Responden.....	37
4.2.	Pembahasan	39
4.2.1.	Stres Kerja Pada PT. Mega Auto Finance	39
4.2.2.	Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Finance	49
4.2.3.	Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Finance	62
4.2.4.	Interprestasi Hasil Penelitian.....	64
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1.	Simpulan	65
5.2.	Saran	65
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Tingkat Absensi Karyawan Sepanjang Tahun 2016 di PT. Mega Auto Finance	4
Tabel 2	Data Jumlah Nasabah Dan Target Sepanjang Tahun 2016 di PT.Mega Auto Finance.....	5
Tabel 3	Tabulasi Jawaban Responden Atas Pertanyaan Stres Kerja.....	6
Tabel 4	Penelitian Sebelumnya	20
Tabel 5	Operasionalisasi Variabel	25
Tabel 6	Tabel Keterangan Skala Liker	27
Tabel 7	Hasil Uji Validitas Stres Kerja	29
Tabel 8	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	29
Tabel 9	Case Processing Summary Stres Kerja	30
Tabel 10	Reliability Statistics Stres Kerja.....	31
Tabel 11	Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja.....	31
Tabel 12	Case Processing Summary Kinerja Karyawan	31
Tabel 13	Reliability Statistics Kinerja Karyawan	32
Tabel 14	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	32
Tabel 15	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	33
Tabel 16	Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel 17	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	38
Tabel 18	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	39
Tabel 19	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Menciptakan penyakit-penyakit dalam tubuh yang ditandai dengan peningkatan tekanan darah, sakit kepala dll	40
Tabel 20	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan merasa kesulitan dengan tugas yang telah diberikan	41
Tabel 21	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Jam tidur yang tidak efektif”.....	41
Tabel 22	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Adanya perbedaan dalam mengerjakan tugas dari atasan saya.....	42
Tabel 23	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan merasa tugas yang diberikan kepadanya tidak sesuai dengan kemampuan”.....	43
Tabel 24	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan merasa cepat bosan dan tidak puas dengan hasil kerjanya”.....	44
Tabel 25	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Kurang berkomunikasi dengan orang-orang di dalam kantor”	44
Tabel 26	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Sering menunda-nunda pekerjaan ”.....	45
Tabel 27	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Tugas yang diberikan tidak sesuai dengan jam kerja”	46

Tabel 28	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Hari libur yang diberikan terlalu sedikit”	47
Tabel 29	Rekapitulasi Nilai Stres Kerja PT. Mega Auto Finance	48
Tabel 30	Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Stres Kerja	49
Tabel 31	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pekerjaan yang ditugaskan dapat terselesaikan tanpa adanya perbaikan”	50
Tabel 32	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat agar bisa menyelesaikan berikutnya”	51
Tabel 33	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan”	52
Tabel 34	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama ini dapat dicapai dengan baik”	53
Tabel 35	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Selama bekerja hasil pekerjaan karyawan lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu”	54
Tabel 36	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan dapat bekerja dengan ketelitian tinggi”	54
Tabel 37	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Dapat mengatasi segala hambatan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan”	55
Tabel 38	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan terbiasa menggunakan perlengkapan dan peralatan yang mendukung pekerjaannya diperusahaan”	56
Tabel 39	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Mutu Kerja yang dicapai diperusahaan sudah sesuai target yang diinginkan”	57
Tabel 40	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Siap menerima sanksi atas tindakan yang telah dilakukan”	57
Tabel 41	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Bertanggung jawab terhadap tugas khusus yang dilakukan”	58
Tabel 42	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Mampu bekerja dengan cepat, tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik”	59
Tabel 43	Rekapitulasi Nilai Kinerja Karyawan PT. Mega Auto Finance	60
Tabel 44	Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan.....	61
Tabel 45	Hasil Analisis Koefisien Korelasi	62
Tabel 46	Interprestasi Koefisien Korelasi	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Tingkat Absensi Karyawan	4
Gambar 2	Jumlah Nasabah Dan Target Perusahaan	5
Gambar 3	Jawaban Responden Atas Pertanyaan Stres Kerja Jumlah Nasabah Dan Target Perusahaan	7
Gambar 4	Konstelasi Penelitian	22
Gambar 5	Kurva Uji Statistik	34
Gambar 6	Struktur Organisasi PT. Mega Auto Finance	36
Gambar 7	Grafik Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Gambar 8	Grafik Data Responden Berdasarkan Usia.....	38
Gambar 9	Grafik Data Responden Berdasarkan Pendidikan	39
Gambar 10	Histogram Stres Kerja	49
Gambar 11	Histogram Kinerja Karyawan.....	61

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuisisioner PT. Mega Auto Finance
- Lampiran 2 : Jawaban Hasil Responden
- Lampiran 3 : Surat Riset Perusahaan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pemanfaatan Sumber Daya Manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan karyawan masing-masing yang bekerja di dalamnya.

Perusahaan menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen. Dalam melaksanakan proses produksinya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Faktor-faktor tersebut adalah bahan baku, modal, mesin dan manusia. Karyawan bekerja secara profesional, jujur, dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada perusahaan, salah satu tujuan karyawan adalah memberikan pelayanan kepada konsumen/customer.

Untuk menjamin terlaksananya seluruh tugas-tugas sesuai dengan apa yang telah di rencanakan oleh organisasi, kesiapan seluruh karyawan sangat di harapkan di dalam melaksanakan seluruh kegiatan organisasi serta menuntut adanya motivasi dan disiplin kerja yang tinggi dari para karyawan. Karena tanpa adanya motivasi dan disiplin kerja akan timbul berbagai macam kesalahan yang mengancam terleasisasinya tujuan yang hendak di capai. Karyawan harus sadar dan menganggap motivasi dan disiplin kerja tersebut sebagai kewajiban dan tanggung jawabnya.

Setiap karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini akan sanggup meningkatkan produktivitas kerja dan karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap perkerjaan yang di laksanakan.

Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting di amati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisiensi di dalam pekerjaan. Perusahaan harus memerhatikan stres kerja karyawannya, karena karyawan merupakan asset berharga bagi perusahaan yang merupakan faktor penting untuk mencapai suatu tujuan organisasi . Dalam hubungannya dengan pekerjaan, setiap individu pasti pernah mengalami stres. Adakalanya stres yang di alami seseorang itu adalah kecil dan hampir tak berarti, namun bagi yang lainnya dianggap sangat mengganggu dan berlanjut dalam waktu yang relatif lama. Stres kerja dapat menimbulkan dampak positif dan sekaligus negatif. Stres dikatakan positif dan merupakan suatu peluang bila stres tersebut memotivasi para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya agar memperoleh hasil yang maksimal. Stres dikatakan negatif bila stres memberikan hasil yang menurun pada produktifitas karyawan.

Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari di alami oleh para pekrja di kota besar. Masyarakat pekerja di kota-kota besar sebagian besar merupakan pekerja yang selalu di sibukkan dengan *deadline* penyelesaian tugas akhir, tuntutan di tempat kerja yang semakin beragam dan kadang bertetangan dengan satu sama lain, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan, lingkungan kerja yang tidak memadai, dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat stres menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari. Stres di tempat kerja menjadi suatu persoalan yang serius bagi perusahaan karena dapat menurunkan kinerja karyawan dan perusahaan.

Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Dalam hal ini, pihak perusahaan khususnya kepada manager setiap departemen harus tau karakteristik para pekerjanya, pemberian porsi kerja terhadap karyawan, penempatan kerja karyawan yang sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan, Selain itu atasanpun harus selalu menjaga hubungan baik dengan bawahannya, agar karyawan tidak segan untuk mengungkapkan keluhan terhadap atasannya, hal ini akan mempermudah untuk mengetahui masalah yang di hadapi karyawan dan dapat menemukan sebuah solusi dari masalah tersebut.

Menurut Rivai (2008 : 516) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah dikarenakan bahwa adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kodisi pekerja.

Kinerja merupakan suatu hasil yang telah dicapai karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak karyawan berkontribusi kepada perusahaan. Kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan sebuah jawaban dari keberhasilan atau tidaknya mengenai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang tidak baik akan secara langsung mempengaruhi kinerja suatu perusahaan sehingga mengganggu stabilitas organisasi perusahaan. Apabila permasalahan tersebut tidak diatasi dengan baik akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu untuk mengetahui kinerja karyawan perlu diadakan penilaian kinerja pada periode tertentu. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang di ekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Konsep kinerja dikonsepsikan sebagai perilaku seseorang dalam menetapkan sasaran kerja, pencapaian target dalam sasaran kerja, cara kerja dan sikap pribadi seseorang. Tercapainya tujuan organisasi hanya di mungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi untuk berkinerja dengan baik.

Menurut Mangkunegara (2015 : 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT. Mega Auto Finance merupakan perusahaan yang berkantor pusat di lokasi Graha Mega Finance, Jln. Wijaya No.19 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan. Awal berdiri pada tanggal 15 Maret 1995, dengan nama Para Finance. Awalnya, Mega Auto Finance lebih banyak bergerak di bidang leasing (sewa guna usaha), factoring (anjak piutang), konsumen finance (pembiayaan konsumen) dengan sasarannya adalah konsumen korporasi dan jenis kendaraan roda empat (mobil). Pada bulan oktober 2000 Para Finance mengalihkan fokusnya kebidang consumer finance dengan sasarannya adalah konsumen individu dan organisasi serta jenis produk kendaraan roda dua (motor). Pada juni 2010, Chairul Tanjung mengeluarkan kebijakan untuk mengganti nama Para Finance menjadi Mega Auto Finance. Hal ini dilakukan untuk membedakan divisi bidang usaha para group.

Menurut Jay dan Barry Render (2005:4) adalah serangkaian kegiatan yang menghasilkan nilai dalam bentuk barang dan jasa dengan mengubah input menjadi output. Proses input di PT. Mega Auto Finance yaitu nasabah yang ingin melakukan transaksi leasing, factoring, konsumen finance, mengajukan permohonan untuk proses transaksi dengan cara mengajukan persyaratan yang telah di tetapkan oleh PT. Mega Auto Finance, dan proses outputnya PT. Mega Auto Finance memeriksa persyaratan yang telah diajukukan oleh nasabah, lalu pihak Mega Auto Finance melakukan survey ke tempat nasabah untuk memastikan apakah nasabah tersebut layak untuk mendapatkan dana pinjaman dari pihak perusahaan setelah pihak perusahaan menyetujui lalu diproseslah pencairan dana yang dilakukan oleh perusahaan tersebut.

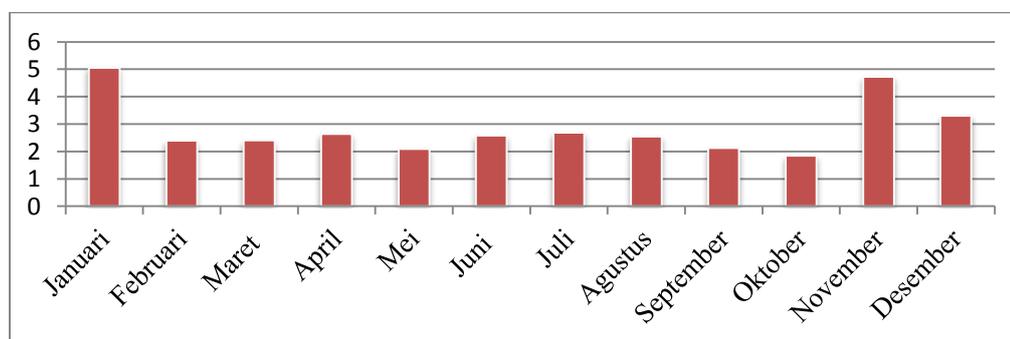
Selain itu faktor yang tidak dipisahkan oleh kinerja adalah absensi. Banyaknya absensi dapat mempengaruhi kinerja sehingga karyawan tidak dapat bekerja dengan maksimal dan perusahaan tidak dapat memenuhi target yang telah di tetapkan setiap bulannya. Berikut data absensi karyawan pada PT Mega Auto Fianance/ PT Mega Auto Central Finance dalam tabel:

Tabel 1
Tingkat Absensi Karyawan
PT Mega Auto Finance/ PT Mega Auto Central Finance
Tahun 2016

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Absen Karyawan	Tingkat Absensi (%)
1	Januari	26	35	46	50
2	Februari	24	40	23	23
3	Maret	25	45	27	24
4	April	25	50	33	26
5	Mei	26	55	30	20
6	Juni	25	54	37	27
7	Juli	27	55	40	26
8	Agustus	26	60	38	24
9	September	25	58	31	21
10	Oktober	27	58	29	18
11	November	23	58	63	47
12	Desember	25	60	52	34
Rata-rata					28,3

Sumber: PT Mega Auto Finance/PT Mega Auto Central Finance Tahun 2016

$$\text{Rumus} = \frac{\text{Hari Absen}}{\text{Jumlah Karyawan} \times \text{Hari Kerja}} \times 100\%$$



Sumber: Data Primer diolah

Gambar 1
Tingkat Absensi Karyawan

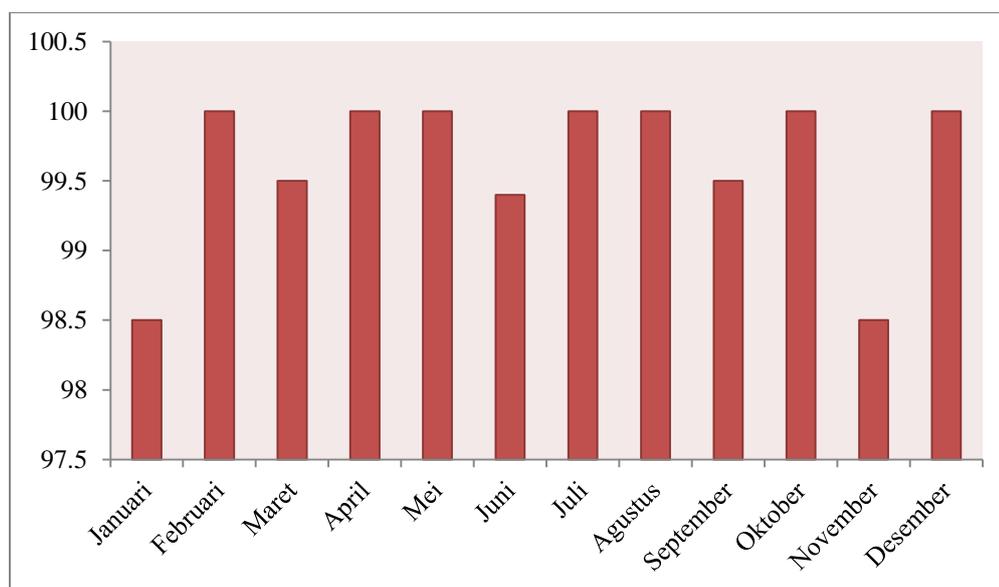
Gambar diatas menunjukkan tingkat ketidakhadiran karyawan PT Mega Auto Finance pada periode Januari-Desember tahun 2016. Tingkat absensi karyawan yang telah di tetapkan oleh perusahaan adalah sebesar 25%. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa terjadi tingkat ketidakhadiran karyawan paling tinggi terjadi pada bulan Januari dan November dengan masing-masing 50% dan 47%. Ada 7 bulan yang tingkat kehadirannya lebih dari ketentuan perusahaan, hal ini menunjukkan salah satu indikator dari kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Finance tidak sesuai dengan ketentuan.

Berikut data jumlah nasabah PT Mega Auto Finance dan target perusahaan dengan tabel:

Tabel 2
Data Jumlah Nasabah Dan Target
PT Mega Auto Finance/ PT Mega Auto Central Finance
Tahun 2016

No	Bulan	Jumlah Nasabah	Target Perusahaan	Persentase Pencapaian Target (%)
1	Januari	3.830	3.850	98,5
2	Februari	3.000	3.000	100
3	Maret	3.100	3.200	99,5
4	April	3.400	3.400	100
5	Mei	3.500	3.500	100
6	Juni	3.850	3.950	99,4
7	Juli	4.100	4.100	100
8	Agustus	4.500	4.500	100
9	September	4.950	5.000	99,5
10	Oktober	5.300	5.300	100
11	November	5.670	5.700	98,5
12	Desember	6.000	6.000	100

Sumber: PT Mega Auto Finance/PT Mega Auto Central Finance Tahun 2016



Sumber: Data Primer Diolah

Gambar 2
Jumlah Nasaba Dan Target Perusahaan

Gambar diatas menunjukkan pencapaian target pada bulan Januari sebesar 98,5% dengan jumlah 3.830 nasabah, pada bulan Maret pencapaian target sebesar 99,5% dengan jumlah 3.100 nasabah, pada bulan Juni pencapaian target sebesar 99,4% dengan jumlah 3.850 nasabah, pada bulan September pencapaian target sebesar 99,5% dengan jumlah 4.950 nasabah, dan pada bulan November pencapaian

target sebesar 98,5% dengan jumlah 5.670 nasabah, sehingga dapat diketahui bahwa pencapaian target pada PT. Mega Auto Finance berfluktuasi dari target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

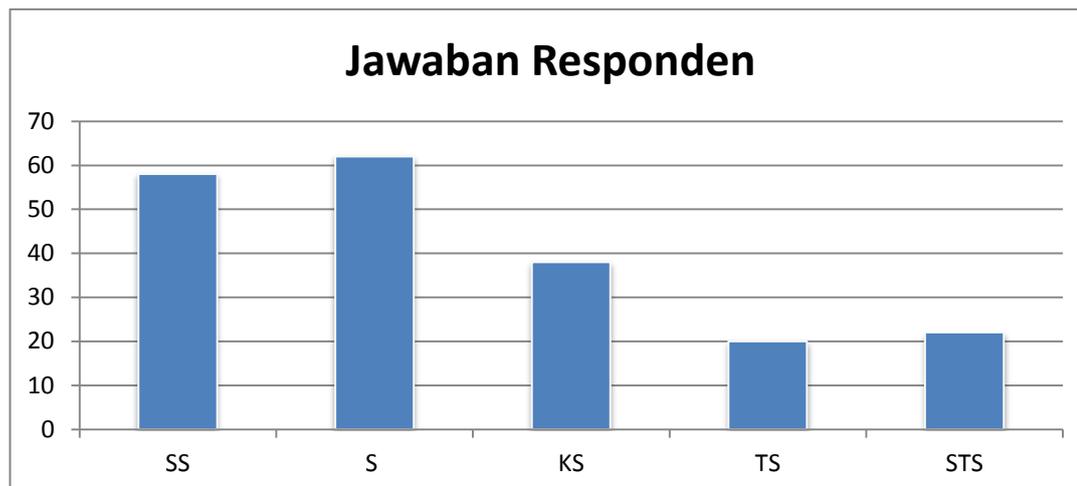
Untuk mengetahui keterkaitan antara stres kerja dengan kinerja karyawan maka peneliti menyebarkan kuisioner sebagai sampel kepada 20 karyawan PT. Mega Auto Finance dan didapatkan tanggapan sebagai berikut:

Tabel 3
Tabulasi Jawaban Responden Atas Pertanyaan Stres Kerja

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan merasa jantung berdebar saat menghadapi pekerjaan yang sulit	9	4	2	3	2
2	Jam tidur yang kurang efektif	10	5	1	2	2
3	Merasa ada gangguan penglihatan saat bekerja	5	6	8	1	0
4	Karyawan merasa cemas tidak dapat mengerjakan pekerjaan dengan benar	7	8	2	2	1
5	Mudah marah tanpa sebab yang berarti	4	9	3	3	1
6	Karyawan merasa tertekan karena pekerjaan yang sulit	3	11	2	2	2
7	Karyawan merasa mudah tersinggung bila ditegur pimpinan	7	3	5	2	2
8	Karyawan merasa jenuh bekerja	6	10	2	1	3
9	Karyawan kehilangan nafsu makan	5	5	6	2	2
10	Tugas yang diberika tidak sesuai jam kerja	2	1	7	2	7
Jumlah		58	62	38	20	22

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Keterangan: SS : Sangat Setuju
S : Setuju
KS : Kurang Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju



Sumber: Data Primer Diolah

Gambar 3
Jawaban Responden Atas Pertanyaan Stres Kerja

Berdasarkan kuisioner awal dari 10 pernyataan yang disampaikan mengenai stres kerja penulis menyimpulkan bahwa adanya stres kerja yang di dasarkan pada hasil kuisioner stres kerja yang di jawab oleh 20 karyawan, yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 58 (2,9%), setuju (S) sebanyak 62 (3,1%), kurang setuju (KS) sebanyak 38 (1,9%), tidak setuju (TS) sebanyak 20 (1%), sangat tidak setuju (STS) sebanyak 22 (1,1%). Dan dapat dilihat bahwa **tingkat stres kerja yang tinggi** ada pada tabel jawaban setuju sebanyak 62 atau (3,1%).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT MEGA AUTO FINANCE/PT MEGA CENTRAL FINANCE”**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang penelitian diatas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran karyawan periode 2016 yang berfluktuasi dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan dari bulan Januari hingga Desember, sehingga hal tersebut menyebabkan pencapaian kinerja yang belum terealisasi
2. Terjadinya stres kerja yang tinggi pada perusahaan

1.2.2 Perumusan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas yaitu penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana stres kerja karyawan di PT Mega Auto Finance
2. Bagaimana kinerja karyawan di PT Mega Auto Finance
3. Bagaimana hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan di PT Mega Auto Finance

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara variabel variabel penelitian Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan untuk menyimpulkan hasil penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan Penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui stres kerja karyawan di PT. Mega Auto Finance
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT. Mega Auto Finance
3. Untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Finance

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari penelitian yang penulis lakukan diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Dengan penelitian ini maka diharapkan mampu untuk mengetahui dan membandingkan seberapa jauh hubungan antara teori yang di peroleh khususnya pada mata kuliah manajemen sumber daya manusia di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, dan dapat memberikan sebagai masukan dalam melaksanakan kegiatan perusahaan mengenai pengawasan disiplin kerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Peneliti berharap dari hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai sumbangan atau masukan bagi perusahaan yang bersangkutan agar dapat di jadikan acuan terutama dalam pengawasan dan disiplin kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebagaimana kita ketahui setiap organisasi atau perusahaan di wakili oleh sumber daya manusia (SDM). Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang mengawakinya. SDM tersebut akan baik kualitas dan kinerjanya bila dipimpin dan di kelola dengan baik. Untuk mengelola SDM yang baik, setiap pemimpin dan manajer serta bagian yang menangani SDM harus mengerti dan menghayati masalah manajemen SDM dengan baik pula.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli sebagai berikut:

Marwansyah dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan bahwa:

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi, yang di lakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan karir pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. (2010:10)

Gerry Desseler (2011:31) berpendapat bahwa "*Human resource management is the process acquiring, training, appraising, and compensating employes, and attending to their labor relations, healt and safety and fariness concerns*". Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.

Menurut Bohlander dan Snell (2010:4) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan, untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.

Sedangkan menurut Hasibuan (2012:23) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat di artikan sebagai ilmu seni yang menatur hubungan dan peranan

tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam menggunakan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Menurut Eddy Sutrisno (2014:4) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atau pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Kaswan (2012) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia dengan pengertian sebagai berikut:

MSDM merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan lain-lain. MSDM menangani SDM, yaitu orang yang siap tersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan *stakeholders*. MSDM memperhatikan kesejahteraan manusia dalam organisasi agar dapat bekerjasama secara efektif dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. MSDM merupakan sistem yang mempunyai beberapa fungsi, kebijakan, aktivitas, retention, evaluation, promotion, dan lain-lain.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia yaitu segala sesuatu kegiatan pemanfaatan sumber daya manusia yang ada yang seluruhnya dilakukan agar dapat mencapai tujuan akhir dari perusahaan atau organisasi, sehingga perusahaan itu dapat lebih maju dengan sumber daya manusia yang dimilikinya salah satunya yaitu karyawan.

2.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangat berperan dalam organisasi perusahaan, hal tersebut dilakukan demi terwujudnya visi, misi, dan tujuan perusahaan. Karyawan yang terampil dan mampu berkomunikasi pun sangat berperan dalam pekerjaan yang mereka jalankan diperusahaan.

Menurut Hasibuan (2013:15) peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Menempatkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *pada job description, job satisfaction, job requirement, dan job evolution*.
2. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian,
3. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan pada *atas the right man in the right place and the right man in the right job*.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan kita pada khususnya.

6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh
8. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi kerja karyawan
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikan maupun horizontal
10. Mengatur pensiunan, pemberhentian dan pesangonnya.

Peranan dari sumber daya manusia menentukan terciptanya visi, misi, dan tujuan perusahaan untuk kedepannya dalam membantu kegiatan perusahaan. Mendapatkan karyawan yang terampil, pintar, serta harus disertai dengan kemampuan dan kesungguhan mereka dalam bekerja secara efektif dan efisien. Maka dari itu peranan manajemen sumber daya manusia secara langsung mempersatukan antara pihak karyawan dan perusahaan dalam bekerja sama.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sedarmayanti (2008) tujuan manajemen SDM secara keseluruhan mencakup tujuan yang berorientasi, kepentingan sosial, kepentingan organisasi, kepentingan fungsional, dan kepentingan individu.

1. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan sosial, adalah tujuan yang diarahkan untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan tetap menjaga dampak negative yang seminimum mungkin terhadap organisasi.
2. Tujuan yang berorientasi memenuhi kebutuhan organisasi, adalah tujuan yang di arahkan untuk meningkatkan evektifitas organisasi.
3. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan fungsional manajemen SDM, adalah tujuan yang diarahkan untuk menjamin fungsi utaman SDM dapat berjalan secara efektif dengan menyadari bahwa tingkat pelayanan dan fasilitas yang di berikan kepada bagian SDM adalah sekedar agar ia dapat berfungsi dengan baik, tidak berlebihan daripada yang semestinya.
4. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan individu, adalah tujuan yang di arahkan untuk membantu karyawan mencapai tujuan pribadinya sesuai dengan sumbangannya terhadap organisasi.

2.1.4 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang mengfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Menurut Flippo Dalam (Yunarsih dan Suwanto:2008,5)

1. *Procurement* (Pengadaan)
Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan

perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu mewujudkan tujuan.
(*the right man in the right place*)

2. *Development* (Pengembangan)
Adalah proses meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral, karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
3. *Compensation* (Kompensasi)
Adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa (output) yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai dengan presentasi dan tanggung jawab karyawan tersebut.
4. *Integration* (Integrasi)
Adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Dimana pengintegrasian adalah hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua aspirasi atau kepentingan yang bertolak belakang antara karyawan dan perusahaan.
5. *Separation* (Pemutusan Hubungan Kerja)
Adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Menurut Ike Kusdyah Rachmawati (2008:14-15), kegiatan atau aktivitas manajemen sumber daya manusia secara umum adalah tindakan yang diambil untuk membentuk satuan kerja yang efektif dalam suatu organisasi. Berbagai kegiatan tersebut antara lain:

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

Berdasarkan dari uraian di atas maka, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

2.2 Stres Kerja

2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena mengalami kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya. Stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaannya

yang tidak dapat mereka penuhi. Artinya stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan.

Menurut Anwar Prabu Negara (2015:157) Stres kerja adalah perasaan tertekan yang di alami karyawan menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini nampak dari *simpton*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut T. Hani Handoko (2011:200) stres adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.

Menurut Siagian (2016:300) definisi stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

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

C. L. Cooper, P. J. Dewe, M. P. O'Driscoll, (Thousand Oaks, CA: Sage, 2007) " *Organizational Stress: A Review and Critique of Theory, Research, and Applications* Stress is a dynamic condition in which an individual is confronted with an opportunity, demand, or resource relate to what the individual desires and for which the outcome is perceived to be both uncertain and important.

Stephen P. Robbins dan Timoty A. Judge (2013:595) " *Stress An unpleasant psychological process that occurs in response to environmental pressures* ".

Ivancevich dan matterson (2007:226) *Stress in an adactive response, moderated by individual difference, that is aconsequences of any axternal (enviromental) action, situation or event that places excessive psychological and physical demand upon a person.*

Berdasarkan definisi tersebut di atas, maka stres sering kali timbul pada setiap karyawan, stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya.

2.2.2 Tingkatan Stres

Tingkatan stres adalah penilaian terhadap berat ringannya stres yang dialami seseorang.

Menurut Suwanto dan Joni Donni Priansa (2011:225) taraf stres di bagi menjadi 3 bagian antara lain adalah:

1. Taraf rendah
Stres yang di hadapi secara teratur, biasanya di rasakan setiap individu, misalnya lupa, banyak tidur, kemacetan dan kritikan.
2. Taraf sedang
Adalah stres yang terjadi lebih lama, dari beberapa jam setiap hari. Fase ini ditandai dengan kewaspadaan, focus pada indera penglihatan dan pendengaran, peningkatan ketegangan dalam batas toleransi, dan mampu mengatasi situasi yang dapat mempengaruhi dirinya.
3. Taraf tinggi
Terjadi berulang-ulang dan berlangsung lama sehingga merasakan ancaman, mengalami gangguan fisik, psikis, dan perilaku kerja.

2.2.3 Indikator-indikator Stres Kerja

Stres kerja dalam lingkungan pekerjaan dapat terjadi karena berbagai hal, baik yang berasal dari dalam lingkungan pekerjaan maupun berasal dari luar lingkungan pekerjaan.

Menurut Bangun Wilson (2012:339) penyebab karyawan mengalami stres diakibatkan oleh 4 faktor, yaitu:

1. *Supervisor* (Atasan)
2. *Salary* (Gaji)
3. *Security* (Keamanan)
4. *Safety* (Keselamatan)

Menurut Abdurahman Fathoni (2006:130) mengungkapkan beberapa hal yang bisa dijadikan indikator stres kerja antara lain:

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 anatara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
5. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lainnya

Mangkunegara (2015) mengemukakan indikator stres kerja antara lain:

1. Ketidakpuasan hubungan kerja
2. Tegang
3. Cemas
4. Mudah Marah
5. Rasa bosan atau jenuh
6. Rasa jengkel
7. Sering menunda pekerjaan
8. Perubahan tingkat produktivitas
9. Kemungkinan dalam bekerja
10. Perasaan tidak tenang

11. Kehadiran
12. Draah tinggi dan sakit kepala

Robbins (2013:375-377) membagi tiga jenis konsekuensi yang di timbulkan oleh stres kerja:

1. Gejala fisiologis
Stres menciptakan penyakit-penyakit dalam tubuh yang di tandai dengan peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, bahkan hingga sakit jantung.
2. Gejala psikologi
Gejala yang ditunjukan adalah ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, suka menunda, dan lain sebagainya. Keadaan stres seperti ini dapat memacu ketidakpuasan
3. Gejala prilaku
Stres yang dapat dikaitkan dengan prilaku dapat mencangkup dalam perubahan dalam produktivitas, absensi dan tingkat keluarnya para karyawan. Dampak lain yang di timbulkan adalah perubahan dalam kebiasaan sehari-hari seperti makan, konsumsi alkohol, gangguan tidur dan lainnya.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa banyak sekali faktor-faktor yang bisa menyebabkan seseorang karyawan mengalami stres dalam pekerjaannya dan bila di biarkan terus menerus bukan hanya mempengaruhi kondisi kesehatan tetapi akan mempengaruhi juga prestasi atau kinerja seseorang karyawan.

2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Robbins menyatakan, sumber stres kerja yang dialami oleh seorang karyawan setidaknya ada 3 (Robbins, 2013:372) sumber stres kerja tersebut adalah:

1. Tuntutan tugas
Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini mencangkup desain pekerjaan individu itu (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak fisik. Makin banyak kesaling tergantungan antara tugas seseorang dengan tugas orang lain, maka makin potensial untuk terjadi stres. Pekerjaan dimana suhu, kebisingan, atau kondisi kerja yang sangat berbahaya dan tidak diinginkan dapat menimbulkan kecemasan. Demikian juga bekerja dalam suatu kamar yang berjubel atau dalam lokasi yang dimana terjadi gangguan terus menerus. Secara lebih spesifik, tuntutan tugas masih di pengaruhi oleh beberapa variabel. Variabel-variabel tersebut meliputi:
 - a. Ketersediaan sistem informasi
 - b. Kelancaran pekerjaan
 - c. Wewenang untuk melaksanakan pekerjaan

- d. Peralatan yang di gunakan dalam menunjang pekerjaan
 - e. Banyaknya pekerjaan yang harus dilaksanakan
2. Tuntutan peran
- Tuntutan peran yakni stres kerja yang berhubungan dengan tekanan yang di berikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dan peran tertentu yang di mainkan dalam organisasi tertentu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang hampir pasti tidak dapat di wujudkan atau dipuaskan. Jika hal itu sampai terjadi pada karyawan maka dapat di pastikan karyawan akan mengalami ketidak jelasan mengenai apa yang harus dikerjakan. Pengukuran variabel tuntutan peran terdiri dari :
- a. Kesiapan karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan
 - b. Perbedaan antara atasan dengan karyawan berkaitan dengan tugas harus dilaksanakan
 - c. Keterbatasan waktu dalam melaksanakan pekerjaan
 - d. Beban pekerjaan yang berat
3. Tuntutan pribadi
- Tuntutan pribadi yaitu stres kerja yang berkaitan dengan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan kerja dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, terutama di antara karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi. Pengukuran variabel tuntutan pribadi terdiri dari:
- a. Hubungan dengan supervisor
 - b. Hubungan dengan sesama karyawan
 - c. Hubungan dengan keluarga
 - d. Pengawasan yang di lakukan supervisor (atasan)
 - e. Keahlian pengawas dalam mengawasi pekerjaan

Menurut T. Hani Handoko (2011:200-201) kondisi-kondisi yang menyebabkan stres disebut dengan istilah stressor. Stres dapat di sebabkan oleh satu stressor, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi beberapa stressor. Ada dua kategori penyebab stres, yaitu *on the job dan off the job* hampir dalam setiap kondisi pekerjaan di perusahaan dapat menyebabkan stres tergantung pada reaksi karyawan. Misalnya, seorang karyawan akan mudah menerima dan mempelajari prosedur kerja baru sedangkan karyawan yang lain tidak atau bahkan menolaknya. Beberapa kondisi kerja yang menyebabkan stres bagi karyawan dinyatakan sebagai penyebab stres “on the job” antara lain:

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
4. Wewenang yang tidak cukup untuk melaksanakan tanggung jawab
5. Ambiguitas peranan (*role ambiguity*)

6. Konflik anatar pribadi dan antar kelompok
7. Perbedaan anatara nilai-nilai perusahaan dan karyawan

Stres kerja karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar perusahaan. Penyebab-penyebab stres “*off the job*” antara lain:

1. Kekuatiran finansial
2. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
3. Masalah-masalah fisik
4. Masalah-masalah perkawinan
5. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak keluarga

Menurut Gibson (dalam Hermita, 2011:19), ada 4 faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan (stressor) di tempat kerja, stressor tersebut yaitu:

1. Stressor lingkungan fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.
2. Stressor individu berupa konflik peranan, paksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan kair dan rancangan pengembangan karir
3. Stressor kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan
4. Stressor keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, sturuktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

2.3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang di harapkan. Istilah kinerja berasal dari kata *job perfomance* atau *actual perfomance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kerja (prestasi kerja) yaitu hasil klerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2009:67).

Kemudian, Sedarmayanti (2011:260) berpendapat “kinerja merupakan terjemahan dari *perfomance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah di tentukan)”

Sedangkan menurut Moehariono (2009:60) “pengertian kinerja (*perfomance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”

Kemudian, Ma'aruf Abdullah (2014:4) kinerja adalah presentasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang di lakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi. Termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. (Mathis dan Jackson, 2006:65)

Menurut Suwanto (2011:196) Mengatakan bahwa “Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan perilaku dan tindakannya”.

Menurut Wilson Bangun (2012:231) menyatakan kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan (*job requirement*). Suatu pekerjaa mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standard pekerjaan (*job standard*)

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dicapai dari seorang karyawan yang sesuai dengan apa yang diinginkan dan di tetapkan oleh perusahaan tempat dimana ia bekerja sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

2.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2009:67) adalah faktor kemampuan dan motivasi.

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang sangat memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi membentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sedangkan menurut A Dale Timple yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2006:15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang.

Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

2.3.2 Indikator Kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lam seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260)

1. Kualitas
Kualitas diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Merupakan jumlah yang di hasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam setiap penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat

dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan (2012:105), yaitu:

1. Ketepatan hasil kerja
2. Ketelitian hasil kerja
3. Hasil kerja yang dihasilkan
4. Kehadiran
5. Peraturan perusahaan
6. Kecepatan waktu kerja
7. Bekerja sama
8. Komunikasi
9. Peran serta

2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 4
Penelitian Sebelumnya

Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
Cyntia Wulandari 2015	Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada CV. Surya Nedika Isabela	1. Independen: Stres Kerja 2. Dependen: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki hubungan yang sangat-sangat signifikan yaitu dengan r hitung 0,534 dan r tabel 0,207. Semoga hasil penelitian ini berguna bagi CV.Surya Nedika Isabela untuk lebih memperhatikan kondisi karyawan di perusahaan.
Richard R. Rumanggit 2013	Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Inna Muara	1. Independen: Stres Kerja 2. Dependen: Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian, Stres Kerja karyawan berada pada kategori sangat baik (88,75%), Kineja karyawan berada pada kategori baik (68,36%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Stres Kerja dengan

Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
			Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara yaitu sebesar 6,8%. Maka hipotesis yang diterima adalah H_a .
Mardyansah 2015	Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada Bank BJB Syariah Bandung	1. Independen: Stres Kerja 2. Dependen: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan hasil korelasi yaitu sebesar 0.415 berdasarkan uji signifikan dapat dihitung $t_{hitung} = 2,997 > t_{tabel} 2,660$, maka H_0 ditolak, artinya berarti bahwa antara stres kerja dengan kinerja karyawan terdapat hubungan.
Astari Fitria Ningsih 2015	Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Agen ABJ Bumi Putra Kantor Cabang Pancoran Mas Depok	1. Independen: Stres Kerja 2. Dependen: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian membuktikan bahwa hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang sedang dan arah hubungan yang negative dan berlawanan.
Ramdan Arifin 2013	Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Syaiful Anwar	1. Independen: Stres Kerja 2. Dependen: Kinerja Karyawan	Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif dengan nilai analisis koefisien korelasi product moment $r = 0,630$, selain itu hasil dari analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,32 yang berarti bahwa stres kerja berpengaruh sebesar 32% sedangkan sisanya 68% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar stres kerja.

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan stres kerja ini nampak dari *simpton*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan

tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Mangkunegara (2015:157)

Menurut Robbins (2013:375-377) mengungkapkan beberapa hal yang bisa dijadikan indikator stres antara lain:

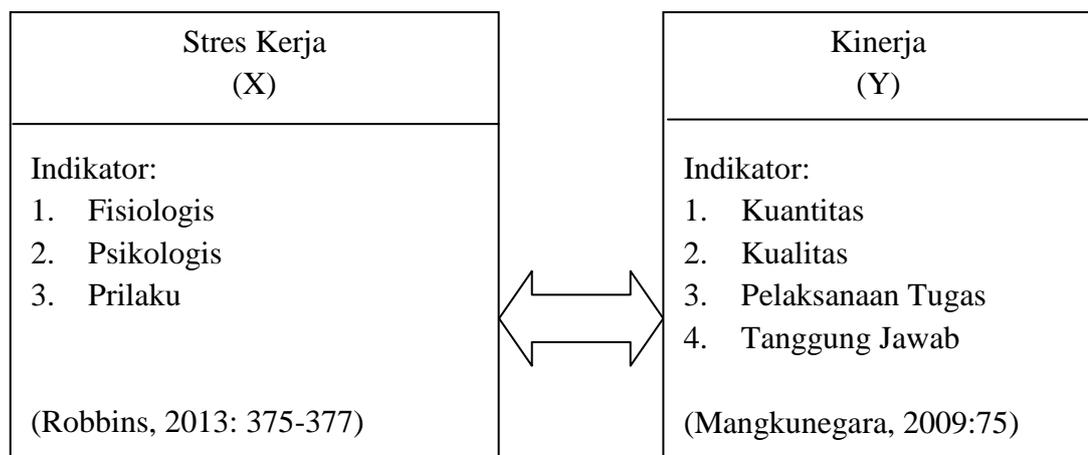
1. Gejala Fisiologis
2. Gejala Psikologis
3. Gejala Prilaku

Seluruh kegiatan yang ada pada perusahaan akan berjalan dengan baik apabila semua karyawan yang ada di perusahaan mempunyai tingkat stres yang stabil, jika mempunyai stres yang stabil dan sudah benar-benar ditanamkan pada setiap karyawan makan bukan tidak mungkin akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan itu sendiri.

Sadarmayanti (2011:260) mengatakan “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)”

Kinerja (prestasi kerja) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada Anwar Mangkunegara (2009:75) mengemukakan beberapa indikator kinerja:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab



Gambar 4
Konstelasi Penelitian

2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang sedang diteliti. Menurut Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti (2007:137), hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tau kebenarannya) sehingga harus diuji secara empiris.

Berdasarkan latar belakang penelitian, kerangka pemikiran dan uraian-uraian sebelumnya, maka hipotesis penelitian sebagai berikut.

1. Diduga karyawan pada PT. Mega Auto Finance mengalami stres kerja
2. Diduga kinerja karyawan pada PT Mega Auto Finance cukup baik
3. Diduga terdapat hubungan positif antara stres kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Finance

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah deskriptif eksploratif dan korelasional yaitu bertujuan untuk menggambarkan keadaan atau status fenomena dalam mengetahui hal-hal yang berhubungan dengan suatu keadaan.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian adalah stres kerja dan kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Finance. Stres kerja sebagai variabel independen (X) dengan indikator fisiologis, psikologis, perilaku dan kinerja karyawan sebagai variabel dependent (Y) dengan indikator kuantitas, kualitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

3.2.2 Unit Analisis

Unit Analisis berupa individual yaitu sumber data yang diperoleh merupakan respon setiap individu. Individu yang dimaksud yaitu seluruh pegawai PT Mega Auto Finance pada bagian koordinator administrasi, administrasi, cek analist, Marketing head, surveyor, Koordinator kolektor, dan kolektor sebanyak 59 pegawai .

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian penulis pada PT. Mega Auto Finance Jalan Raya Tajur No.118B, Bogor Timur, Kota Bogor, Jawa Barat, 16146.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang diteliti penulis adalah kualitatif dan kuantitatif yaitu data yang digunakan dalam sebuah metode penelitian sebagai dasar kesimpulan atau hasil dari penelitian yang dilakukan.

1. Data Kuantitatif

Data Kuantitatif yaitu data informasi yang berupa simbol, angka, jumlah, tingkatan, perbandingan, volume, atau bilangan. Berdasarkan simbol-simbol angka tersebut perhitungan secara kuantitatif dapat dilakukan untuk menghasikan suatu kesimpulan.

2. Data Kualitatif

Data Kualitatif yaitu data informasi yang berbentuk kalimat verbal bukan berupa simbol angka atau bilangan. Data kualitatif didapat melalui suatu proses menggunakan teknik analisis mendalam dan tidak bisa diperoleh secara langsung.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Data-data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui dua sumber, yaitu:

1. Data Primer

Data primer yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa jajak pendapat dari individu atau kelompok (kuisisioner), maupun hasil observasi dari suatu obyek yang diteliti yaitu PT. Mega Auto Finance dan data primer yang dimaksud adalah hasil kuisisioner dan observasi

2. Data Sekunder

Data Sekunder yaitu sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum. Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara berkunjung ke perpustakaan, pusat kajian, pusat arsip, atau data yang diperoleh dari berbagai sumber dokumen atau laporan tertulis lainnya yang tersedia pada PT. Mega Auto Finance.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Untuk memudahkan proses analisis maka terlebih dahulu maka penulis mengklasifikasikan variabel-variabel kedalam dua kelompok yaitu:

1. Variabel Bebas (Independen)

Variabel ini disebut juga variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab, dalam skripsi ini yang menjadi variabel independent adalah stres kerja.

2. Variabel Terikat (Dependent)

Variabel ini disebut juga variabel yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat, dalam skripsi ini yang menjadi variabel dependent adalah kinerja karyawan.

Selanjutnya dua variabel tersebut di tuangkan dalam bentuk tabel seperti ini:

Tabel 5
Operasionalisasi Variabel
Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan
pada PT. Mega Auto Finance

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Stres Kerja (X)	1. Fisiologis	1. Menciptakan penyakit-penyakit dalam tubuh yang ditandai dengan peningkatan tekanan darah, sakit kepala. 2. Karyawan merasa kesulitan dengan tugas yang telah diberikan. 3. Jam tidur yang tidak efektif	Ordinal
	2. Psikologis	4. Adanya perbedaan dalam	Ordinal

		<p>mengerjakan tugas dari atasan.</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Karyawan merasa tugas yang diberikan kepadanya tidak sesuai dengan kemampuan. 6. Karyawan merasa cepat bosan dan tidak puas dengan hasil kerjanya. 7. Kurang berkomunikasi dengan orang-orang didalam kantor. 	
	3. Prilaku	<ol style="list-style-type: none"> 8. Sering menunda-nunda pekerjaan. 9. Tugas yang diberikan tidak sesuai dengan jam kerja. 10. Hari libur yang diberikan terlalu sedikit. 	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang ditugaskan dapat terselesaikan tanpa adanya perbaikan. 2. Karyawan menyelesaikan pekerjaan lebih cepat agar bisa menyelesaikan berikutnya. 3. Dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. 	Ordinal
	2. Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> 4. Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama ini dapat dicapai dengan baik. 5. Selama bekerja hasil pekerjaan karyawan lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu. 6. Karyawan dapat bekerja dengan ketelitian tinggi. 	Ordinal
	3. Pelaksanaan Tugas	<ol style="list-style-type: none"> 7. Dapat mengatasi segala hambatan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. 8. Karyawan terbiasa menggunakan perlengkapan dan peralatan yang mendukung pekerjaannya diperusahaan. 9. Mutu kerja yang dicapai perusahaan sudah sesuai target yang diinginkan. 	Ordinal
	4. Tanggung Jawab	<ol style="list-style-type: none"> 10. Siap menerima sanksi atas tindakan yang telah dilakukan. 11. Bertanggung jawab terhadap tugas khusus yang dilakukan. 12. Mampu bekerja dengan cepat, tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. 	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek-objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan penelitian tersebut maka peneliti menggunakan metode sensus yang menjadi sample dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Mega Auto Finance yang berjumlah 59 orang.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode penggunaan data yang digunakan antara lain:

3.6.1 Data Primer

1. Survey

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis mengenai stres kerja dengan kinerja karyawan kepada responden untuk dijawabnya.

Dari prosedur pengumpulan data dengan cara kuisisioner, penulis menggunakan skala likert sebagai berikut:

Tabel 6
Tabel Keterangan Skala Likert

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		5	4	3	2	1
		SS	S	KS	TS	STS
1.						
2.						
3.						

Keterangan:

Sangat Setuju (SS) diberi skor = 5

Setuju (S) diberi skor = 4

Kurang Setuju (KS) diberi skor = 3

Tidak Setuju (TS) diberi skor = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor = 1

(Sugiyono, 2014,169)

Total dari nilai jawaban setiap item pernyataan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut:

Tanggapan Total Responden

2. Observasi

Observasi yaitu pengamatan secara langsung terhadap suatu objek yang terdapat di lingkungan baik yang sedang berlangsung saat itu atau masih berjalan yang meliputi berbagai aktifitas perhatian terhadap suatu kajian objek dengan menggunakan pengindraan. Tindakan yang dilakukan dengan sengaja atau sadar dan sesuai dengan urutan.

3.6.2 Data Sekunder

Dalam pengumpulan data ini penulis mempelajari literatur yang ada kaitannya dengan variabel penelitian maupun obyek penelitian untuk memperoleh data melalui berbagai sumber data toritis dari buku (*literature*) baik dari buku-buku penunjang lainnya serta bahan mata kuliah yang berkaitan dengan penulisan skripsi.

3.7 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data adalah uji yang di syaratkan dalam penelitian dengan instrument kuisisioner, tujuannya agar data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Uji ini terdiri dari uji validitas dan uji reabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Masrun menyatakan “Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria(skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah sebagai berikut:

Korelasi *Pearson Product Moment*

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - \sum x_i \sum y_i}{\sqrt{(n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

(Sugiyono, 2014,217)

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas bisa dilakukan dengan membandingkan *Corrected Item-Total Correlation*. Sedangkan r-tabel diambil dengan menggunakan tabel dengan rumus $df = n-2$. Dimana jumlah sampel yang digunakan $N = 30$, dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 5\%$) dan $df = n-2$, sehingga nilai r-tabel dapat diketahui sebesar 0,361.

Kriteria keputusan pengujian validitas responden dengan menggunakan taraf signifikan sebagai berikut:

- a. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$
- b. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuisisioner setelah menggunakan software *SPSS Versi 20*.

a. Uji Validitas Stres Kerja Karyawan

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Pertanyaan	r hitung	r tabel n=20 $\alpha=5\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,798	0,444	r hitung > r tabel	Valid
2	0,660	0,444	r hitung > r tabel	Valid
3	0,871	0,444	r hitung > r tabel	Valid
4	0,871	0,444	r hitung > r tabel	Valid
5	0,721	0,444	r hitung > r tabel	Valid
6	0,681	0,444	r hitung > r tabel	Valid
7	0,878	0,444	r hitung > r tabel	Valid
8	0,798	0,444	r hitung > r tabel	Valid
9	0,817	0,444	r hitung > r tabel	Valid
10	0,817	0,444	r hitung > r tabel	Valid

Sumber Data: Data primer diolah, 2018

Kesimpulan dari tabel diatas diketahui bahwa hasil validitas Stres kerja menunjukkan r hitung > r tabel, sehingga setiap pertanyaan dinyatakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

b. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pertanyaan	r hitung	r tabel n=20 $\alpha=5\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,822	0,444	r hitung > r tabel	Valid
2	0,481	0,444	r hitung > r tabel	Valid
3	0,878	0,444	r hitung > r tabel	Valid
4	0,921	0,444	r hitung > r tabel	Valid
5	0,866	0,444	r hitung > r tabel	Valid
6	0,878	0,444	r hitung > r tabel	Valid
7	0,643	0,444	r hitung > r tabel	Valid
8	0,669	0,444	r hitung > r tabel	Valid
9	0,854	0,444	r hitung > r tabel	Valid
10	0,854	0,444	r hitung > r tabel	Valid
11	0,628	0,444	r hitung > r tabel	Valid
12	0,582	0,444	r hitung > r tabel	Valid

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2018

Kesimpulan dari tabel diatas diketahui bahwa hasil validitas Kinerja Karyawan menunjukkan r hitung > r tabel, sehingga setiap pertanyaan dinyatakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency*, yaitu dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Suatu instrumen dinyatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas minimal 0.6. berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* ≥ 0.6 , sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* ≤ 0.6 .

(Sugiyono, 2014,220)

Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*

$$r_i = \frac{k}{(K - 1)} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

Keterangan:

Ri = Nilai reliabilitas

k = Jumlah Item

$\sum s_i^2$ = Jumlah Varians tiap-tiap skor

s_t^2 = Varians total

(Sugiyono, 2014,365)

Kriteria penilaian terhadap koefisien α *Cronch bach* sebagai berikut:

No.	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Realibel
2	$\alpha < \alpha < 0,8$	Cukup Realibel
3	$\alpha < 0,8$	Sangat Realibel

Berikut ini adalah hasil pengolahan data kuisisioner setelah menggunakan software *SPSS Versi 20*:

a. Uji Realibilitas Stres Kerja

Uji Realibilitas dapat dilihat pada kolom Cronchbach α , bahwa data atau case yang valid berjumlah 10 dapat diketahui bahwa nilai cronchbach α untuk variabel stres kerja sebesar 0,781.

Tabel 9
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

Sumber Data: Output SPSS 20.

Tabel 10
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	10

Sumber Data: Output SPSS 20.

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 10 dan tidak akan dikeluarkan (exclude) dan *reliability statistics* menunjukkan bahwa Cronbach Alpha untuk variabel stres kerja sebesar 0,781 yang berarti diterima. Maka disimpulkan bahwa instrument penelitian telah reliabel.

Tabel 11
Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha if item deleted	Keterangan
Stres Kerja	1	0,781	0,759	Reliabel
	2	0,781	0,766	Reliabel
	3	0,781	0,759	Reliabel
	4	0,781	0,758	Reliabel
	5	0,781	0,762	Reliabel
	6	0,781	0,762	Reliabel
	7	0,781	0,755	Reliabel
	8	0,781	0,759	Reliabel
	9	0,781	0,758	Reliabel
	10	0,781	0,758	Reliabel

Sumber Data: Output SPSS 20.

b. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Uji reliabilitas dapat dilihat pada kolom Cronchbach α , bahwa data atau case yang valid berjumlah 12 dapat diketahui bahwa nilai cronchbach α untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,945.

Tabel 12
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Tabel 13
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.773	12

Sumber Data: Output SPSS 20.

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 12 dan tidak akan dikeluarkan (*exclude*) dan *reability statistics* menunjukkan bahwa Cronchbach Alpha untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,773 yang berarti diterima. Maka disimpulkan bahwa instrument penelitian telah realibel.

Tabel 14
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha if item deleted	Keterangan
Kinerja Karyawan	1	0,773	0,749	Reliabel
	2	0,773	0,767	Reliabel
	3	0,773	0,750	Reliabel
	4	0,773	0,749	Reliabel
	5	0,773	0,749	Reliabel
	6	0,773	0,750	Reliabel
	7	0,773	0,762	Reliabel
	8	0,773	0,757	Reliabel
	9	0,773	0,752	Reliabel
	10	0,773	0,752	Reliabel
	11	0,773	0,760	Reliabel
	12	0,773	0,762	Reliabel

3.8. Metode Pengolahan/ Analisis Data

Setelah data diambil melalui proses metode pengumpulan data, langkah selanjutnya yaitu untuk melihat gambaran hasil penelitian dan menguji hipotesis dan selanjutnya dilakukan analisis data. Untuk mengetahui Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan. Dengan variabel X (Stres Kerja) dan Y (Kinerja Karyawan).

3.8.1. Analisis Deskriptif/ Kualitatif

Analisis deskriptif adalah teknik analisa yang memberikan informasi hanya mengenai data yang diamati dan tidak bertujuan. Menguji hipotesis serta menarik kesimpulan yang di generalisasikan terhadap populasi. Analisis deskriptif ini terdiri dari Frequencies, Descriptive, Explore, Crosstabs dan Ratio. Analisis-analisis

tersebut sudah ada pada opsi menu-menu dalam software pengolahan data statistik yang sering digunakan ialah SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Adapun rumusnya dapat menggunakan Total Tanggapan Responden sebagai berikut:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

Menurut Sugiyono (2014:206), analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah berkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.8.2. Analisis Kuantitatif

Menganalisis data dengan menggunakan angka-angka yang didapat dari penentuan skor untuk mempermudah perhitungan kedua variabel tersebut. Analisis data merupakan teknik yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh dari hasil kegiatan penelitian tersebut yang termakna dan teruji, maka diperlukan cara-cara tertentu dalam menganalisisnya.

3.8.2.1. Analisis Koefisien Korelasi

Rumus Korelasi *Product Moment* yaitu untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variabel yaitu Pengembangan karir dengan variabel Kepuasan Kerja yang berskala ordinal.

Dapat diukur dengan menggunakan rumus Korelasi *Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - \sum x_i \sum y_i}{\sqrt{(n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

(Sugiyono, 2014,228)

Tabel 15

Tingkat Korelasi Dan Kekuatan Hubungan

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X terhadap peningkatan atau penurunan variabel Y, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus koefisien determinan (kd) adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

KD : Koefisien Determinasi

r : Koefisien Korelasi

Sugiyono (2014:231)

3.8.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang positif atau tidak antara variabel Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Finance.

Dimana rumusan hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0 : \rho < 0$, tidak terdapat hubungan yang positif antara stres kerja dengan kinerja karyawan

$H_a : \rho > 0$, terdapat hubungan yang positif antara stres kerja dengan kinerja karyawan

Uji hipotesis dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

(Sugiyono, 2014,230)

Untuk mencari t_{tabel} menggunakan :

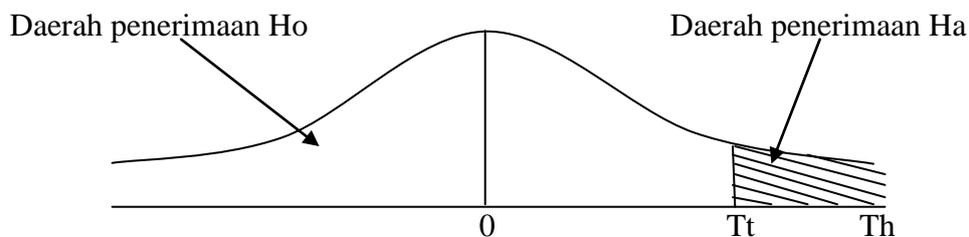
$\alpha = 0,05$ dan $dk = n-2$ dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

Terima H_0 jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$

Artinya, tidak ada hubungan yang positif antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

Terima H_a dan Tolak H_0 jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

Artinya, ada hubungan yang positif antara stres kerja dengan kinerja karyawan.



Gambar 5
Kurva Uji Statistik

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum PT.Mega Auto Finance

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PT. Mega Auto Finance

PT Mega Auto Finance merupakan perusahaan yang berkantor pusat di lokasi Graha Mega Finance, Jln. Wijaya No.19 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan. Awal berdiri pada tanggal 15 Maret 1995, dengan nama Para Finance. Awalnya, Mega Auto Finance lebih banyak bergerak di bidang leasing (sewa guna usaha), factoring (anjak piutang), consumer finance (pembiayaan konsumen) dengan sasarannya adalah konsumen korporasi dan jenis kendaraan roda empat (mobil). Pada bulan oktober 2000 Para Finance mengalihkan fokusnya kebidang consumer finance dengan sasarannya adalah konsumen individu dan organisasi serta jenis produk kendaraan roda dua (motor). Pada tahun 2007, Chairul Tanjung mengeluarkan kebijakan untuk mengganti nama Para Finance menjadi Mega Auto Finance. Hal ini dilakukan untuk membedakan divisi bidang usaha para group.

PT. Mega Auto Finance (MAF) adalah salah satu dari sekian banyak perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan kredit sepeda motor yang berkembang dengan pesat dan kredit ini bisa mendapatkan angsuran yang sesuai dengan keinginan dan kemampuan para konsumennya. Pengertian dari perusahaan pembiayaan diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor: 84/PMK.021/2006 tentang perusahaan pembiayaan.

4.1.2 Kegiatan Usaha

PT. Mega Auto Finance ini bergerak di bidang leasing (sewa guna usaha), factoring (anjak piutang), consumer finance (pembiayaan konsumen).

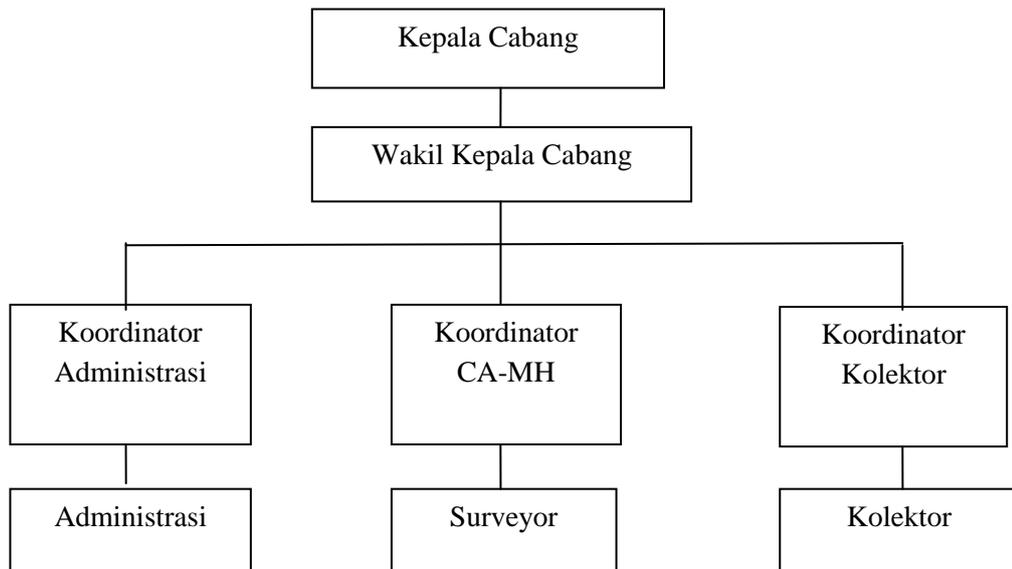
4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi PT. Mega Auto Finance:
Menjadi perusahaan pembiayaan yang menjadi pilihan serta dipercaya konsumen dalam memberikan solusi pembiayaan dengan pelayanan terbaik dan dapat diandalkan sehingga memberikan hasil yang memuaskan bagi stakeholder.
2. Misi PT. Mega Auto Finance:
 - a. Menyediakan layanan pembiayaan beragam dan lengkap untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.
 - b. Membangun jaringan bisnis yang handal didukung dengan teknologi terkini agar pelayanan kepada pelanggan, dealer, dan pihak terkait lainnya dapat diberikan dengan cepat dan tepat.
 - c. Membangun hubungan yang saling menguntungkan dengan pelanggan dan dealer.

- d. Memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan

4.1.4 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas PT. Mega Auto Finance

Struktur Organisasi menunjukkan gambaran tentang pembagian tugas setiap bagian atau departemen yang ada didalam suatu organisasi atau perusahaan. Melalui struktur organisasi ini akan tampak peranan masing-masing bagian dalam mendukung aktivitas usaha perusahaan.



Gambar 6

Struktur Organisasi PT. Mega Auto Finance

Sumber: PT. Mega Auto Finance, 2018

Berdasarkan struktur organisasi diatas, dapat dijelaskan tugas dan tanggung jawab setiap bagian yang beraktivitas di dalam PT. Mega Auto Finance. Adapun tugas dan dan tanggung jawab masing-masing bagian di dalam perusahaan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kepala Cabang dan wakil kepala cabang
 - a. Mengawasi bawahannya masing-masing dan mengambil keputusan.
 - b. Bertanggung jawab memimpin dan mengkoordinasikan bawahannya masing-masing dan memberikan bimbingan serta petunjuk bagi pelaksanaan tugas bawahannya.
2. Koordinator Administrasi
 - a. Mengatur keuangan perusahaan.
 - b. Mencatat segala keperluan perusahaan.
3. Administrasi
 - a. Mengimput data hasil survey para surveyor.
 - b. Mencatat hasil penjualan setiap dealer .
 - c. Bertanggung jawab terhadap pencairan dealer dan p.o (purche order) dealer.

4. Koordinator Cek Analist
 - a. Bertanggung jawab memeriksa hasil survey para surveyor.
 - b. Bertanggung jawab terhadap yang di tandatangani di aplikasi apabila terjadi tunggakan dari konsumen tersebut.
5. Koordinator Marketing Head
 - a. Bertanggung jawab terhadap setiap dealer yang bekerja sama dengan perusahaan PT. Mega Auto Finance.
 - b. Bertanggung jawab untuk target penjualan perusahaan setiap bulannya.
 - c. Menjaga hubungan baik antara perusahaan dengan setiap dealer yang bekerja sama.
 - d. Mencaritau program apa yang membuat penjualan meningkat.
6. Surveyor
 - a. Bertanggung jawab menyurvei si konsumen apakah benar data tersebut.
 - b. Bertanggung jawab untuk memberi keputusan apakah konsumen layak diberi pengkreditan.
7. Koordinator Kolektor
 - a. Bertanggung jawab memberikan solusi terhadap kolektor apabila terjadi permasalahan dilapangan.
8. Kolektor
 - a. Bertanggung jawab terhadap seluruh konsumen perusahaan tersebut.
 - b. Bertanggung jawab terhadap tunggakan konsumen dan bersedia menjemput angsuran si konsumen tersebut.

4.1.5 Profil Responden

Dalam penelitian pembagian kelompok responden yang terbagi menjadi tiga bagian yang terdiri dari jenis kelamin responden, usia responden, dan pendidikan responden, yang dapat dilihat sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 16
Profil Responden PT. Mega Auto Finance
Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1.	Laki-laki	52	90
2.	Perempuan	7	10
Jumlah		59	100

Sumber: Data primer diolah, 2018



Gambar 7

Grafik Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

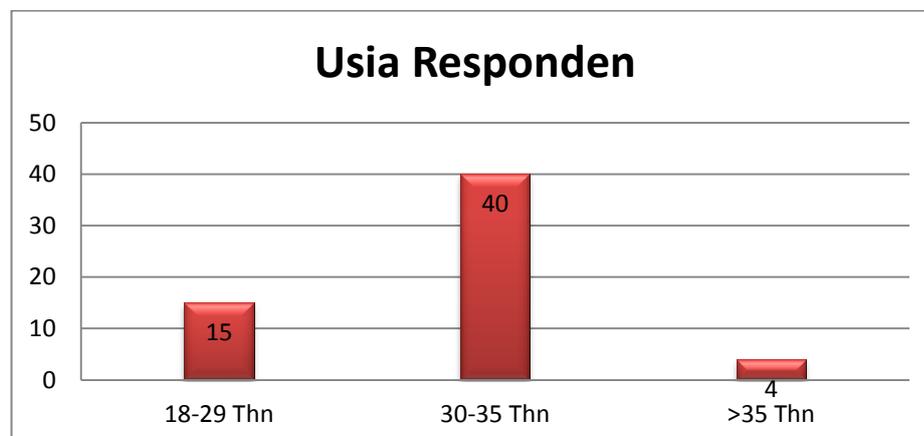
Dilihat dari tabel di atas berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 52 orang atau dengan presentase 90% dan jenis kelamin perempuan berjumlah 7 orang atau dengan presentase 10%.

2. Usia Responden

Tabel 17
Profil Responden PT. Mega Auto Finance
Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1.	18-29 Thn	15	25
2.	30-35 Thn	40	68
3.	>35 Thn	4	7
Jumlah		59	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2018



Gambar 8

Grafik data responden berdasarkan usia

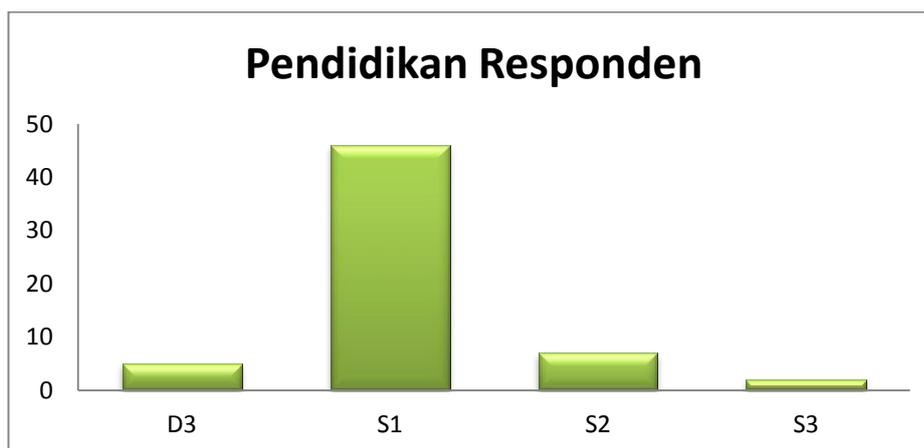
Dilihat dari tabel di atas berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden dengan usia 18-29 Thn berjumlah 15 orang atau dengan presentase 25%, responden dengan usia 30-35 Thn berjumlah 40 orang atau dengan presentase 68%, dan yang berusia >35 Thn berjumlah 4 orang dengan presentase 7%.

3. Pendidikan Responden

Tabel 18
Profil Responden PT. Mega Auto Finance
Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1.	D3	4	8
2.	S1	46	76
3.	S2	7	12
4.	S3	2	4
Jumlah		59	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2018



Gambar 9

Grafik data responden berdasarkan pendidikan

Dilihat dari tabel di atas berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan D3 berjumlah 4 orang dengan presentase 8%, S1 berjumlah 46 orang dengan presentase 76%, S2 berjumlah 7 orang dengan presentase 12%, dan S3 berjumlah 2 orang dengan presentase 4%.

4.2. Pembahasan

4.2.1 Stres Kerja Pada PT.Mega Auto Finance

Stres kerja merupakan faktor yang penting di dalam instansi karena dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Bila mana stres kerja di PT. Mega Auto Finance sangat tinggi maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawannya yang

nantinya akan berimbas kepada masalah menurunnya kinerja yang tidak akan tercapai.

Berikut di bawah ini adalah hasil penilaian dari responden pegawai melalui kuisioner mengenai stres kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Finance.

1. Fisiologis

Tabel 19
**Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Menciptakan Penyakit-
Penyakit Dalam Tubuh Yang Ditandai Dengan Peningkatan Tekanan
Darah, Sakit Kepala”**

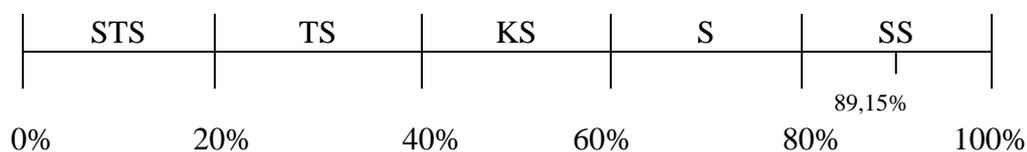
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	32	160	55
Setuju	4	22	88	37
Kurang Setuju	3	5	15	8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	263	100

Sumber, Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan “Menciptakan penyakit-penyakit dalam tubuh yang ditandai dengan peningkatan tekanan darah, sakit kepala”, dengan jawaban sangat setuju 55% dan jawaban setuju 37% dengan jawaban kurang setuju 8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sering terjadi sakit kepala dll pada pegawai.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tinggi} \times \text{Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{236}{5 \times 59} \times 100\% = 89,15\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Dari total tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 89,15% responden mengindikasikan menciptakan Penyakit-penyakit dalam tubuh yang ditandai dengan peningkatan tekanan darah, sakit kepala dll.

Tabel 20
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan merasa Kesulitan Dengan Tugas Yang Telah Diberikan”

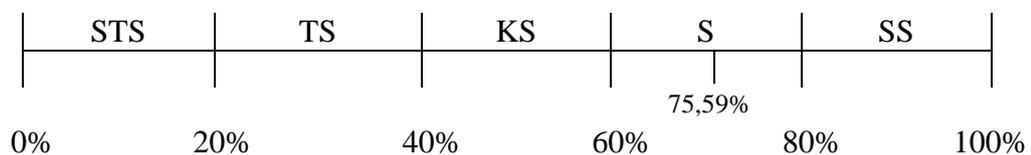
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	18
Setuju	4	26	104	44
Kurang Setuju	3	20	60	34
Tidak Setuju	2	2	4	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	223	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan “Karyawan merasa kesulitan dengan tugas yang telah diberikan”, dengan jawaban sangat setuju 18% dan jawaban setuju 44% dengan jawaban kurang setuju 34% dan jawaban tidak setuju 4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai pegawai merasa kesulitan dengan tugas yang diberikan.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tinggi x Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{223}{5 \times 59} \times 100\% = 75,59\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Dari total tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 75,59% responden mengindikasikan karyawan merasa kesulitan dengan tugas yang telah diberikan

Tabel 21
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Jam Tidur Yang Tidak Efektif”

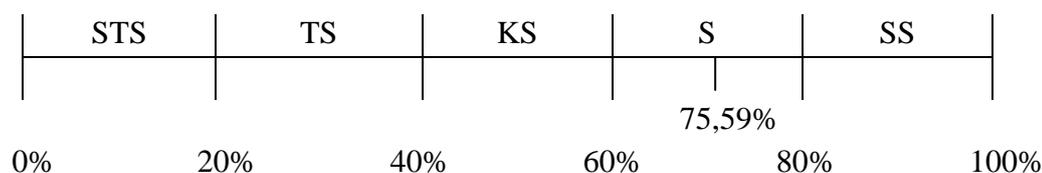
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	17
Setuju	4	29	116	49
Kurang Setuju	3	17	51	29
Tidak Setuju	2	3	6	5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	223	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan “Jam tidur yang tidak efektif”, dengan jawaban sangat setuju 17% dan jawaban setuju 49% dengan jawaban kurang setuju 29% dan jawaban tidak setuju 5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai kurang memiliki jam tidur yang efektif.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tinggi x Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{223}{5 \times 59} \times 100\% = 75,59\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Dari total tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 75,59% responden mengindikasikan jam tidur yang tidak efektif.

2. Psikologis

Tabel 22
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Adanya Perbedaan Dalam Mengerjakan Tugas Dari Atasan Saya”

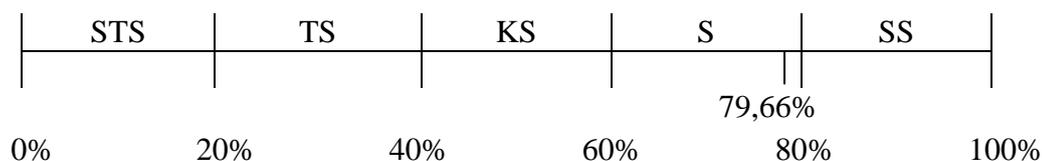
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	34
Setuju	4	23	92	39
Kurang Setuju	3	11	33	18
Tidak Setuju	2	5	10	9
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	235	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan “Adanya perbedaan dalam mengerjakan tugas dari atasan saya”, dengan jawaban sangat setuju 34% dan jawaban setuju 39% dengan jawaban kurang setuju 18% dan jawaban tidak setuju 9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai merasa dibeda-bedakan dalam mengerjakan tugas.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tinggi x Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{235}{5 \times 59} \times 100\% = 79,66\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Dari total tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 79,66% responden mengindikasikan adanya perbedaan dalam mengerjakan tugas dari atasan saya.

Tabel 23

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan Merasa Tugas Yang Diberikan kepadanya Tidak Sesuai Dengan Kemampuan”

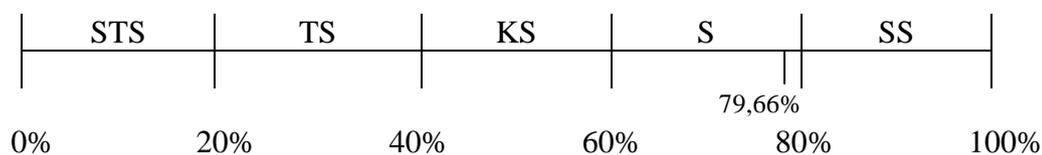
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	29
Setuju	4	27	108	46
Kurang Setuju	3	12	36	20
Tidak Setuju	2	3	6	5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	235	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan “Karyawan merasa tugas yang diberikan kepadanya tidak sesuai dengan kemampuan”, dengan jawaban sangat setuju 29% dan jawaban setuju 46% dengan jawaban kurang setuju 20% dan jawaban tidak setuju 5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai merasa tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuannya.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tinggi x Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{235}{5 \times 59} \times 100\% = 79,66\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Dari total tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 79,66% responden mengindikasikan karyawan merasa tugas yang diberikan kepadanya tidak sesuai dengan kemampuan.

Tabel 24
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan Merasa Cepat Bosan Dan Tidak Puas Dengan Hasil Kerjanya”

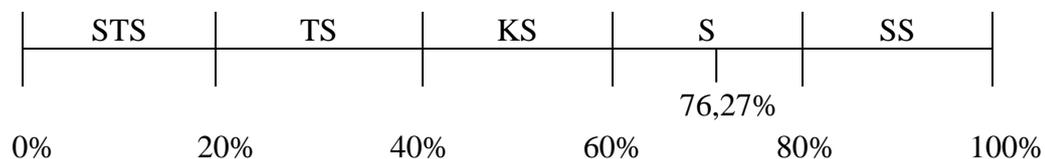
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	24
Setuju	4	25	100	43
Kurang Setuju	3	15	45	25
Tidak Setuju	2	5	10	8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	225	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan “Karyawan merasa cepat bosan dan tidak puas dengan hasil kerjanya”, dengan jawaban sangat setuju 24% dan jawaban setuju 43% dengan jawaban kurang setuju 25% dan jawaban tidak setuju 8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai merasa cepat bosan dan tidak puas dengan hasil kerjanya.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tinggi x Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{225}{5 \times 59} \times 100\% = 76,27\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Dari total tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 76,27% responden mengindikasikan karyawan merasa cepat bosan dan tidak puas dengan hasil kerjanya.

Tabel 25
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Kurang Berkomunikasi Dengan Orang-Orang Di Dalam Kantor”

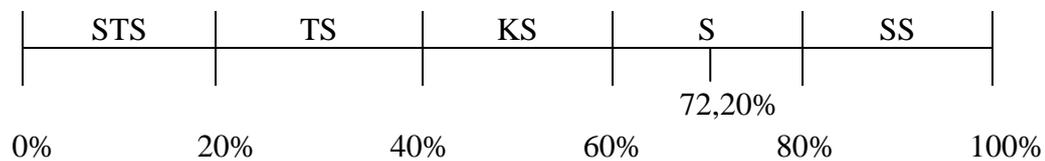
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	15
Setuju	4	26	104	44
Kurang Setuju	3	16	48	27
Tidak Setuju	2	8	16	14
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	213	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan “Kurang berkomunikasi dengan orang-orang di dalam kantor”, dengan jawaban sangat setuju 15% dan jawaban setuju 44% dengan jawaban kurang setuju 27% dan jawaban tidak setuju 14%. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang kurang bersosialisasi dengan lingkungannya.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tinggi x Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{213}{5 \times 59} \times 100\% = 72,20\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Dari total tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 72,20% responden mengindikasikan kurang berkomunikasi dengan orang-orang didalam kantor.

3. Prilaku

Tabel 26
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Sering Menunda-Nunda Pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	19
Setuju	4	27	108	46
Kurang Setuju	3	17	51	28
Tidak Setuju	2	3	6	5
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2
Jumlah		59	221	100

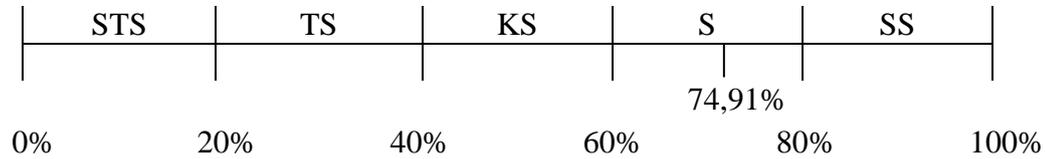
Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan “Sering menunda-nunda pekerjaan”, dengan jawaban sangat setuju 19% dan jawaban setuju 46% dengan jawaban kurang setuju 28% , jawaban tidak setuju 5% dan jawaban sangat tidak setuju 2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai masih ada yang sering menunda-nunda pekerjaanya.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tinggi x Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{221}{5 \times 59} \times 100\% = 74,91\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Dari total tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 74,91% responden mengindikasikan sering menunda-nunda pekerjaan.

Tabel 27
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Tugas Yang Diberikan Tidak Sesuai Dengan Jam Kerja”

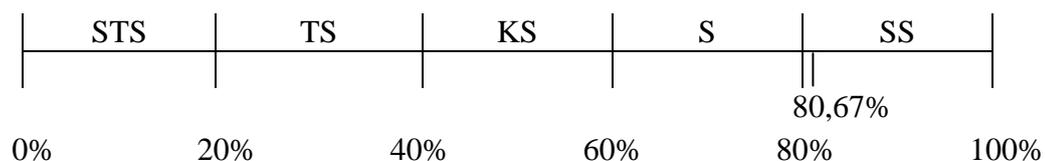
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	36
Setuju	4	22	88	37
Kurang Setuju	3	13	39	22
Tidak Setuju	2	3	6	5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	238	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan “Tugas yang diberikan tidak sesuai dengan jam kerja”, dengan jawaban sangat setuju 36% dan jawaban setuju 37% dengan jawaban kurang setuju 22% , jawaban tidak setuju 5% dan jawaban sangat tidak setuju 0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa tugas yang diberikan kepada pegawai tidak sesuai dengan jam kerja.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tinggi x Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{238}{5 \times 59} \times 100\% = 80,67\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Dari total tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 80,67% responden mengindikasikan tugas yang diberikan tidak sesuai dengan jam kerja.

Tabel 28
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Hari Libur Yang Diberikan Terlalu Sedikit”

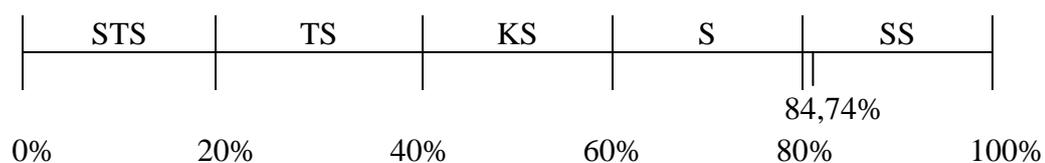
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	34
Setuju	4	33	132	56
Kurang Setuju	3	6	18	10
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	250	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai “Hari libur yang diberikan terlalu sedikit”, dengan jawaban sangat setuju 34% dan jawaban setuju 56% dengan jawaban kurang setuju 10% , jawaban tidak setuju 0% dan jawaban sangat tidak setuju 0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa hari libur yang diberikan kepada pegawai terlalu sedikit.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tinggi x Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{250}{5 \times 59} \times 100\% = 84,74\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Dari total tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 84,74% responden mengindikasikan hari libur yang diberikan terlalu sedikit.

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan jumlah sampel sebanyak 59 orang sebagian besar menjawab setuju yaitu sebanyak 50 orang dengan presentase sebesar 74%, sehingga dapat diartikan bahwa di PT. Mega Auto Finance telah mengetahui kondisi stres kerja karyawannya. Harapan kedepannya agar perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan memaksimalkan tingkatan stres kerja pada karyawannya.

Jadi bila dikaitkan dengan kondisi stres kerja kerja saat ini unggul pada sering terjadi sakit kepala dan sangat rendah kurang berkomunikasi dengan orang-orang didalam kantor. Adanya tingkat kinerja yang relatif baik, sedangkan hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan sangat tinggi karena stres kerja sangat berpengaruh dan harus bisa di kendalikan dengan stabil.

Berdasarkan input data penulis mengolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif dengan kembali membuat distribusi frekuensi dengan program SPSS 20 dari pernyataan variabel stres kerja sebagai berikut:

Tabel 29

Rekapitulasi Nilai Stres Kerja PT. Mega Auto Finance

No.	Indikator Stres Kerja	Total Tanggapan Responden (%)
A.	Fisiologis	
1.	Menciptakan penyakit-penyakit dalam tubuh yang ditandai dengan peningkatan tekanan darah, sakit kepala.	89,15
2.	Karyawan merasa kesulitan dengan tugas yang telah diberikan.	75,59
3.	Jam tidur yang tidak efektif.	75,59
Rata-rata		80,11
B.	Psikologis	
4.	Adanya perbedaan dalam mengerjakan tugas dari atasan.	79,66
5.	Karyawan merasa tugas yang diberikan kepadanya tidak sesuai dengan kemampuan.	79,66
6.	Karyawan merasa cepat bosan dan tidak puas dengan hasil kerjanya.	76,27
7.	Kurang berkomunikasi dengan orang-orang di dalam kantor.	72,20
Rata-rata		76,94
C.	Prilaku	
8.	Sering menunda-nunda pekerjaan.	74,91
9.	Tugas yang diberikan tidak sesuai dengan jam kerja	80,67
10.	Hari libur yang diberikan kepada saya terlalu sedikit	84,74
Rata-rata		80,10

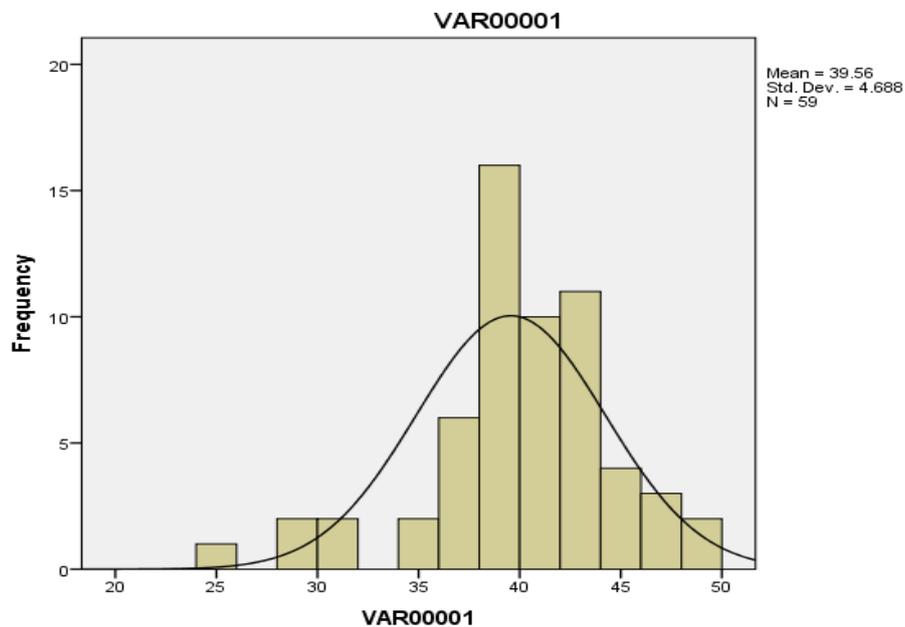
Berdasarkan nilai rekapitulasi di atas dapat diketahui bahwa psikologis merupakan indikator yang memiliki skor terendah yaitu 76,94% sehingga perlu

mengontrol lagi kestabilan stres yang ada pada karyawan PT. Mega Auto Finance.

Tabel 30
Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Stres Kerja
Statistics

Stres Kerja		
N	Valid	59
	Missing	0
Mean		39.56
Std. Error of Mean		.610
Median		40.00
Mode		39
Std. Deviation		4.688
Variance		21.975
Skewness		-.822
Std. Error of Skewness		.311
Kurtosis		1.491
Std. Error of Kurtosis		.613
Minimum		25
Maximum		49
Sum		2334

Sumber: Output SPSS 20.



Sumber: Output SPSS 20.

Gambar 10
Histogram Stres Kerja

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata empirik stres kerja berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 39,56 dengan dengan range 24 dan total skor sebesar 2334. Untuk mengetahui stres kerja pada PT. Mega Auto Finance maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik.sebagai berikut:

Skor Teoritik:

$$X = \frac{\text{Nilai Bobot Terendah} \cdot \text{Jumlah Pertanyaan} + \text{Nilai Bobot Tertinggi} \cdot (\text{Jumlah Pertanyaan})}{\text{Jumlah Variabel}}$$

$$\text{Skor Teoritik: } X = \frac{1 \cdot 10 + 5(10)}{2} = \frac{60}{2} = 30$$

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diketahui skor rata-rata empirik sebesar 39,56 dan skor rata-rata teoritik sebesar 30, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai $39,56 > 30$. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada stres kerja (x) dapat dikatakan baik.

4.2.2. Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Finance

Kinerja merupakan hasil baik kualitas maupun kuantitas dari aktifitas-aktifitas yang dilakukan dalam periode tertentu. Dengan indikator-indikator dari kinerja adalah kuantitas, kualitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab.

Berikut di bawah ini adalah hasil penilaian dari responden karyawan melalui kuisisioner mengenai hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Finance.

1. Kuantitas

Tabel 31
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pekerjaan Yang Ditugaskan Dapat terselesaikan Tanpa Adanya Perbaikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	28
Setuju	4	34	136	57
Kurang Setuju	3	5	15	9
Tidak Setuju	2	3	6	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	242	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan “Pekerjaan yang ditugaskan dapat terselesaikan tanpa adanya perbaikan”, dengan jawaban sangat setuju 28% dan jawaban setuju 57% dengan jawaban kurang setuju 9% , jawaban tidak setuju 6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai sungguh-sungguh mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya.

$$\begin{aligned}\text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tinggi x Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{242}{5 \times 59} \times 100\% = 82,\end{aligned}$$

Dari total tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 83,05% responden mengindikasikan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat agar bisa menyelesaikan berikutnya.

Tabel 33
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Dapat Menyelesaikan Tugas-Tugas Yang Diberikan Sesuai Dengan Target Waktu Yang Telah Ditentukan Oleh Perusahaan”

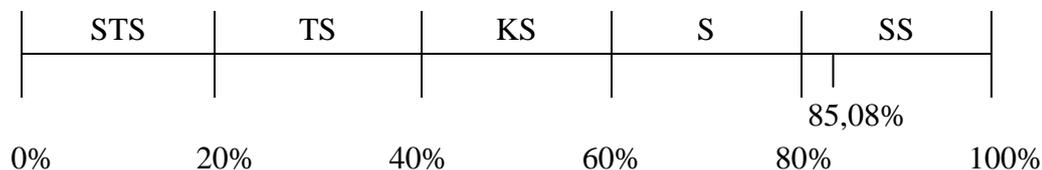
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	36
Setuju	4	33	132	56
Kurang Setuju	3	4	12	6
Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	251	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan “Dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan”, dengan jawaban sangat setuju 36% dan jawaban setuju 56% dengan jawaban kurang setuju 6% , jawaban tidak setuju 2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan bekerja dengan baik dan bertanggung jawab.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tinggi x Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{251}{5 \times 59} \times 100\% = 85,08\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Dari total tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 85,08% responden mengindikasikan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2. Kualitas

Tabel 34
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Standar Kualitas Kerja Yang Telah Ditetapkan Oleh Perusahaan Selama Ini Dapat Dicapai Dengan Baik”

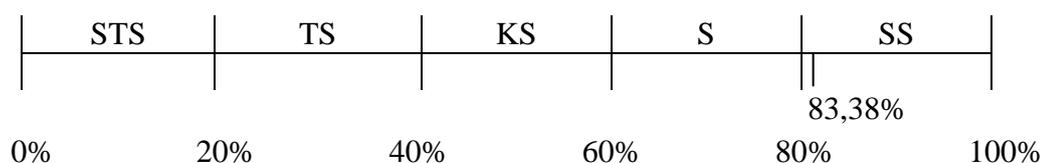
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	32
Setuju	4	32	128	55
Kurang Setuju	3	7	21	11
Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	246	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan “Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama ini dapat dicapai dengan baik”, dengan jawaban sangat setuju 32% dan jawaban setuju 55% dengan jawaban kurang setuju 11% , jawaban tidak setuju 2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan standar di perusahaan.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tinggi x Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{246}{5 \times 59} \times 100\% = 83,38\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Dari total tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 83,38% responden mengindikasikan standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama ini dapat dicapai dengan baik.

Tabel 35
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Selama Bekerja Hasil Pekerjaan Karyawan Lebih Baik Bila Dibandingkan Dengan Waktu Yang Lalu”

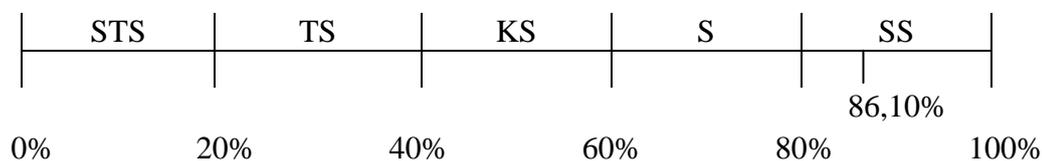
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	39
Setuju	4	31	124	52
Kurang Setuju	3	5	15	9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	254	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa “Selama bekerja hasil pekerjaan karyawan hasil lebih baik bila dibandingkan dengan waktu lalu”, dengan jawaban sangat setuju 39% dan jawaban setuju 52% dengan jawaban kurang setuju 9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan melakukan pekerjaan jauh baik dari sebelumnya.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tinggi x Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{254}{5 \times 59} \times 100\% = 86,10\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Dari total tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 86,10% responden mengindikasikan selama bekerja hasil pekerjaan karyawan lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.

Tabel 36
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan Dapat Bekerja Dengan Ketelitian Tinggi”

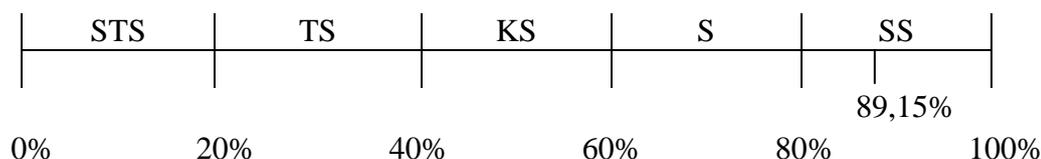
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	47
Setuju	4	30	120	51
Kurang Setuju	3	1	3	2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	263	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan “Karyawan bekerja dengan ketelitian tinggi”, dengan jawaban sangat setuju 47% dan jawaban setuju 51% dengan jawaban kurang setuju 2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan bekerja dengan sangat teliti.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tinggi x Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{263}{5 \times 59} \times 100\% = 89,15\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Dari total tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 89,15% responden mengindikasikan karyawan dapat bekerja dengan ketelitian tinggi.

3. Pelaksanaan Tugas

Tabel 37
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Dapat Mengatasi Segala Hambatan Dalam Menyelesaikan Tugas Pekerjaan”

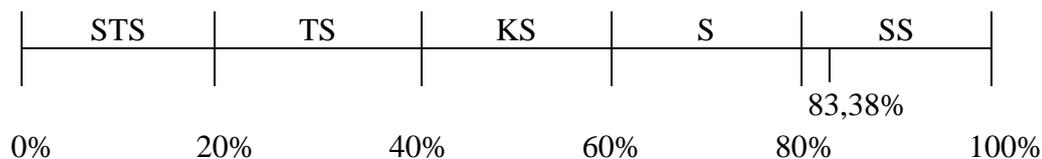
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	30
Setuju	4	33	132	56
Kurang Setuju	3	8	24	14
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	246	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa “Dapat mengatasi segala hambatan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan”, dengan jawaban sangat setuju 30% dan jawaban setuju 56% dengan jawaban kurang setuju 14%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tinggi x Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{246}{5 \times 59} \times 100\% = 83,38\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Dari total tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 83,38% responden mengindikasikan dapat mengatasi segala hambatan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.

Tabel 38
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan Terbiasa Menggunakan Perlengkapan Dan Peralatan Yang Mendukung Pekerjaannya Di Perusahaan”

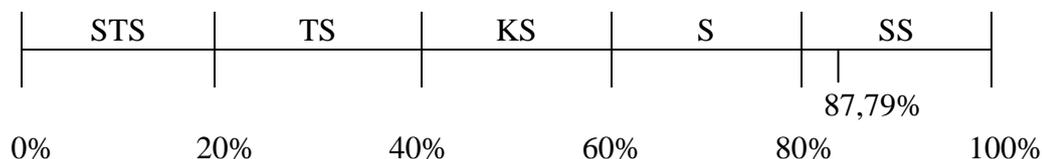
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	40
Setuju	4	34	136	58
Kurang Setuju	3	1	3	2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	259	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan “Karyawan terbiasa menggunakan perlengkapan dan peralatan yang mendukung pekerjaannya di perusahaan”, dengan jawaban sangat setuju 40% dan jawaban setuju 58% dengan jawaban kurang setuju 2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai sudah terbiasa menggunakan peralatan-peralatan di kantor.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tinggi} \times \text{Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{259}{5 \times 59} \times 100\% = 87,79\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Dari total tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 87,79% responden mengindikasikan karyawan terbiasa menggunakan perlengkapan dan peralatan yang mendukung pekerjaannya di perusahaan.

Tabel 39
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Mutu Kerja Yang Dicapai Perusahaan Sudah Sesuai Target Yang Diinginkan”

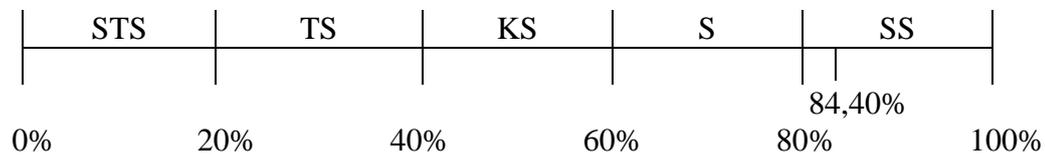
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	39
Setuju	4	28	112	47
Kurang Setuju	3	6	18	10
Tidak Setuju	2	2	4	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	249	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan mutu kerja yang dicapai perusahaan sudah sesuai target yang diinginkan, dengan jawaban sangat setuju 39% dan jawaban setuju 47% dengan jawaban kurang setuju 10% , jawaban tidak setuju 4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan sudah melakukan pekerjaan dan sudah terlealisasi cukup baik.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tinggi x Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{249}{5 \times 59} \times 100\% = 84,40\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Dari total tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 84,40% responden mengindikasikan mutu kerja yang dicapai perusahaan sudah sesuai target yang diinginkan.

4. Tanggung Jawab

Tabel 40
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Siapa Menerima Sanksi Dan Tindakan Yang Telah Dilakukan”

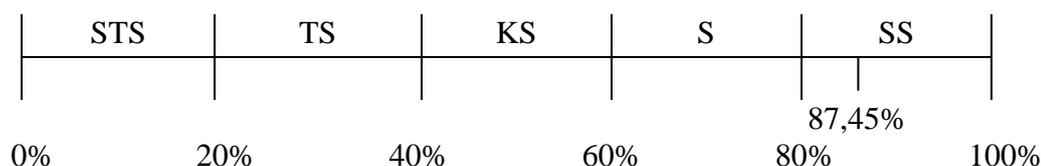
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	41
Setuju	4	33	132	55
Kurang Setuju	3	2	6	4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	258	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan “Siap menerima sanksi dan tindakan yang telah dilakukan”, dengan jawaban sangat setuju 41% dan jawaban setuju 55% dengan jawaban kurang setuju 4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan berani bertanggung jawab atas tindakan yang telah dilakukannya.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tinggi x Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{258}{5 \times 59} \times 100\% = 87,45\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Dari total tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 87,45% responden mengindikasikan siap menerima sanksi atas tindakan yang telah dilakukan.

Tabel 41
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Bertanggung Jawab Terhadap Tugas Khusus Yang Dilakukan”

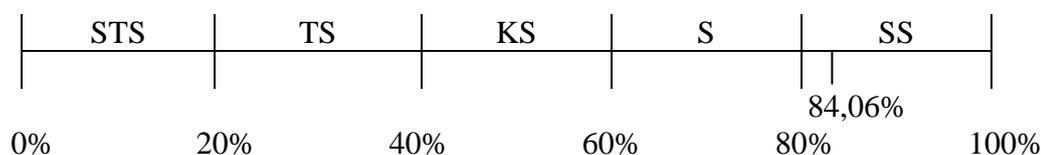
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	32
Setuju	4	33	132	56
Kurang Setuju	3	7	21	12
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	248	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan “Bertanggung jawab terhadap tugas khusus yang dilakukannya”, dengan jawaban sangat setuju 32% dan jawaban setuju 56% dengan jawaban kurang setuju 12%. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan percaya bahwa kinerja karyawan tersebut cukup baik.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tinggi x Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{248}{5 \times 59} \times 100\% = 84,06\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Dari total tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 84,06% responden mengindikasikan bertanggung jawab terhadap tugas khusus yang dilakukan.

Tabel 42
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Mampu Bekerja Dengan Cepat, Tepat Waktu Dan Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik”

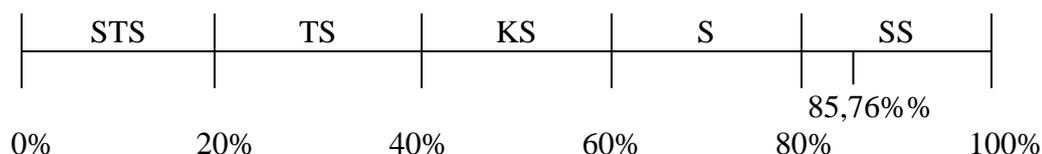
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	32
Setuju	4	38	152	64
Kurang Setuju	3	2	6	4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	253	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan “Mampu bekerja dengan cepat, tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik”, dan menyelesaikan tugas dengan baik, dengan jawaban sangat setuju 32% dan jawaban setuju 64% dengan jawaban kurang setuju 4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tinggi} \times \text{Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{253}{5 \times 59} \times 100\% = 85,76\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Dari total tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 85,76% responden mengindikasikan mampu bekerja dengan cepat, tepat waktu, dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Dapat disimpulkan dari beberapa pernyataan mengenai indikator variabel kinerja karyawan menunjukkan skortotal tertinggi sebesar 263 terdapat pada pernyataan karyawan dapat bekerja dengan ketelitian tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan bekerja dengan sangat teliti dan bertanggung jawab.

Dapat disimpulkan dari setiap indikator kinerja karyawan menunjukkan skortotal tertinggi pada indikator karyawan dapat bekerja dengan ketelitian

tinggi, dan skortotal terendah pada indikator pekerjaan yang ditugaskan dapat terselesaikan tanpa adanya perbaikan dengan skortotal 242.

Tabel 43
Rekapitulasi Nilai Kinerja Karyawan PT. Mega Auto Finance

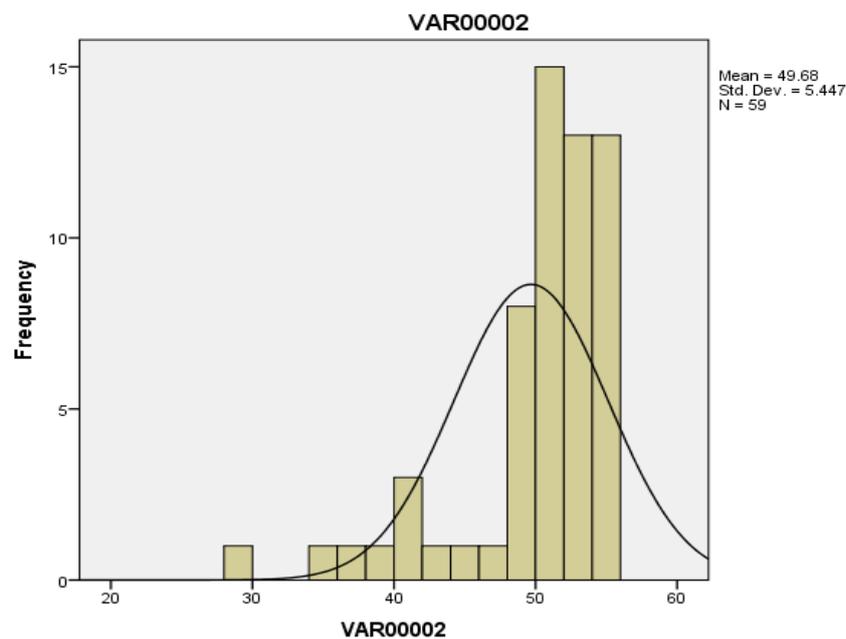
No.	Indikator Kinerja Karyawan	Total Tanggapan Responden (%)
A.	Kuantitas	
1.	Pekerjaan yang ditugaskan dapat terselesaikan tanpa adanya perbaikan	82,03
2.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat agar bisa menyelesaikan berikutnya	83,05
3.	Dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan	85,03
Rata-rata		83,38
B.	Kualitas	
4.	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama ini dapat dicapai dengan baik	83,38
5.	Selama bekerja hasil pekerjaan karyawan lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu	86,10
6.	Karyawan dapat bekerja dengan ketelitian tinggi	89,15
Rata-rata		86,21
C.	Pelaksanaan Tugas	
7.	Dapat mengatasi segala hambatan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	83,38
8.	Karyawan terbiasa menggunakan perlengkapan dan peralatan yang mendukung pekerjaannya diperusahaan	87,79
9.	Mutu kerja yang dicapai perusahaan sudah sesuai target yang diinginkan	84,40
Rata-rata		85,19
D.	Tanggung Jawab	
10.	Siap menerima sanksi atas tindakan yang telah dilakukan	87,45
11.	Bertanggung jawab terhadap tugas khusus yang dilakukan	84,06
12.	Mampu bekerja dengan cepat, tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik	85,76
Rata-rata		85,75

Berdasarkan nilai rekapitulasi di atas dapat diketahui bahwa kuantitas merupakan indikator yang memiliki skor terendah yaitu 83,38%, sehingga perlu adanya peningkatan kuantitas dalam PT. Mega Auto Finance.

Tabel 44
Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan
Statistics

Kinerja Karyawan	
Valid	59
Missing	0
Mean	49.68
Std. Error of Mean	.709
Median	51.00
Mode	52
Std. Deviation	5.447
Variance	29.670
Skewness	-1.884
Std. Error of Skewness	.311
Kurtosis	3.678
Std. Error of Kurtosis	.613
Minimum	29
Maximum	55
Sum	2931

Sumber: Output SPSS 20.



Sumber: Output SPSS 20.

Gambar 11
Hiatogram Kinerja Karyawan

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata empirik kinerja karyawan berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 49,68 dengan range 26 dan total skor sebesar 2931. Untuk mengetahui stres kerja pada PT. Mega Auto Finance maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik.sebagai berikut:

Skor Teoritik:

$$X = \frac{\text{Nilai Bobot Terendah} \times \text{Jumlah Pertanyaan} + \text{Nilai Bobot Tertinggi} \times (\text{Jumlah Pertanyaan})}{\text{Jumlah Variabel}}$$

$$\text{Skor Teoritik: } X = \frac{1 \times 12 + 5(12)}{2} = \frac{72}{2} = 36$$

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diketahui skor rata-rata empirik sebesar 49,68 dan skor rata-rata teoritik sebesar 36, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai $49,68 > 36$. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada kinerja karyawan (y) dapat dikatakan baik.

4.2.3. Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Finance.

1. Analisis Koefisien Korelasi

Dalam analisis ini penulis menggunakan teknik analisis korelasi *product moment* untuk mengetahui keeratan hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Finance.

Tabel 45
Hasil Analisis Koefisien Korelasi
Correlations

		VAR0000 1	VAR0000 2
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	.234*
	Sig. (1-tailed)		.037
	N	59	59
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.234*	1
	Sig. (1-tailed)	.037	
	N	59	59

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Sumber: Hasil Output SPSS 20

Berdasarkan tabel tersebut menjelaskan tentang nilai koefisien korelasi dan nilai yang signifikan antara variabel stres kerja dengan kinerja karyawan dapat diketahui sebesar 0,234 dengan nilai signifikan 0,01. Maka dapat

disimpulkan bahwa hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Finance memiliki hubungan yang rendah.

Tabel 46
Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Presentase	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000		Sangat Kuat
0,60 – 0,779		Kuat
0,40 – 0,599		Cukup Kuat
0,20 – 0,399	0,234	Rendah
0,00 – 0,199		Sangat Rendah

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Finance memiliki hubungan yang rendah dengan kinerja pegawai.

2. Analisis Koefisien Determinasi

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,234^2 \times 100 \\ &= 5,47\% \end{aligned}$$

Setelah dilakukan perhitungan nilai koefisien determinasi maka diperoleh nilai x sebesar 5,47%. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja memberikan kontribusi sebesar 5,47% dan selebihnya 94,53% disebabkan oleh faktor-faktor lain di kinerja karyawan.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi (Uji t)

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

a. Hipotesis Statistik

$H_0 : \rho < 0$. Yaitu tidak ada hubungan nyata dan positif antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

$H_a : \rho > 0$. Yaitu adanya hubungan nyata dan positif antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

b. Menentukan t hitung

Untuk mencari t hitung menggunakan rumus sebagai berikut:

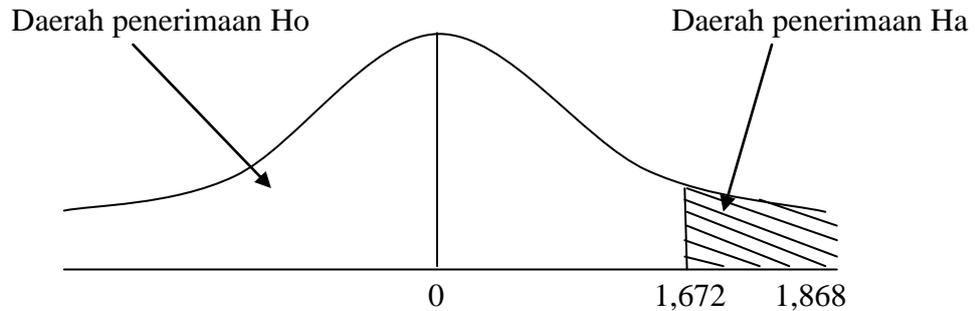
$$th = \frac{r \sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

$$t \text{ hitung} = \frac{0,234 \sqrt{59-2}}{1-0,234^2}$$

$$= \frac{1,766}{0,945}$$

$$= 1,868$$

- c. Menentukan t tabel dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$ atau $59-2= 57$, maka diperoleh t tabel 1,672.
- d.



- e. Hasil Uji Kurva
 Nilai t hitung $>$ t tabel ($1,868 > 1,672$) maka H_a diterima H_0 ditolak, yang artinya terdapat hubungan yang nyata dan positif antara Stres kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Finance.

4.2.4. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Mega Auto Finance dengan menggunakan 59 responden tentang hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan. Penulis mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan, berdasarkan perhitungan korelasi antara stres kerja dengan kinerja karyawan, diperoleh koefisien korelasi 0,234. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang rendah antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian dapat diinterpretasikan bahwa dengan memperhatikan stres kerja yang stabil dan mampu mengontrol keadaan diri sendiri dengan begitu maka kinerja karyawan akan meningkat.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Finance. Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah diuraikan pada bab hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja pada PT. Mega Auto Finance baik. Hal ini diketahui berdasarkan skor nilai 39,56 sementara skor teoritik sebesar 30, dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen stres kerja atau variabel X yaitu ($39,56 > 30$) jika secara teori hasilnya baik.
2. Pada hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Finance baik. Hal ini diketahui berdasarkan skor nilai 49,68 sementara skor teoritik sebesar 36, dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen kinerja karyawan atau variabel Y yaitu ($49,68 > 36$) jika secara teori hasilnya baik.
3. Terdapat Hubungan yang positif antara stres kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Finance. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis koefisien korelasi *product moment* diperoleh $r = 0,234$ artinya bahwa hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Finance mempunyai hubungan positif yang rendah. Hasil dari analisis koefisien determinasi diperoleh $R (r^2) = 5,47\%$ yang berarti bahwa stres kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 5,47% sedangkan sisanya 94,53% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan maka saran penulis ajukan sebagai bahan pertimbangan untuk perusahaan sebagai berikut:

1. Di PT. Mega Auto Finance dalam peningkatan kinerja karyawan maka hendaknya stres kerja para pegawai lebih bisa di stabilkan kembali. Hal tersebut ditemukan dalam penelitian bahwa stres kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Terkait dengan stres kerja sebaiknya setiap karyawan bisa lebih mengontrol dirinya agar stres yang ada pada dirinya bisa di kontrol dengan baik dan tidak berdampak pada hal lain dan agar lebih meningkatkan kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Terkait dengan kinerja karyawan sebaiknya perusahaan mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan meningkatkan kinerja karyawan yang rendah sehingga semua target perusahaan dapat terlealisasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Maaruf (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. Aswaja
- Abdurahman, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Rineka Cipta, Jakarta.
- Achmad Kuncoro, Engkos, Dan Ridwan. 2008. *Cara menggunakan dan memakai Analisis Jalur*. Bandung : Alfabeta
- Anwar Prabu Mangkunegara 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Anwar Prabu Mangkunegara.2015. *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.
- Bangun Wilson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Bangun, Wilson. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Bohlander George and snell scott (2010). *Principles of Human Resource Management 15th ed Mason Sounth Wasteren Cengage Learning*
- Deseller, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Index
- Edi Sutrisno (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Pranada Media Group. Jakarta
- Edwin B. Flipppo. 2008. *Personel Management (Manajemen Personalia)*. Erlangga. Jakarta.
- Gibson, Robert L. dan Marianne H. Mitchell. 2011. *Bimbingan dan Konseling*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gibson. 2011. *Manajemen Organisasi Edisi kedelapan jilid dua*. Binarupa Aksara. Jakarta
- Hasibuan , Malayu S.P. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kelima belas*. Bumi Aksara. Jakarta
- Ike Kusyadyah Rachmawati (2008). *Sumber Daya Manusia*, Bandung, IT Sarana Tutorial Nurani Sejahtera
- Ivancevich dan Mattersoa (2007). *Prilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga. Jakarta
- John M. Ivanchevich. 2007, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- Kawan (2012). *Untuk Pengembangan SDM dan Peningkatan Kinerja Organisasi*. Alfabeta
- Mangkunegara (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Perusahaan, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya

- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi kedua*. Bandung: Alfabeta
- Mathis Robert L dan John H Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama selamba empat. Jakarta
- Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia
- Organizational Behavior and Human ferpomance for an updated review of definitions*, C. L. Cooper, P. J. Dewe. and M. P. O'Driscoll, *Organizational Stress: A Riview and Critique of Theory, Research, and Applications* (Thousand Oaks, CA. Sage, 2007)
- Rivai (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya Bandung
- Robbins (2013). *Prilaku Organisasi*, Jakarta, Slemna Empat
- Robbins SP dan Judge (2006). *Prilaku Organisasi*, Jakarta
- Sedermayanti. 2011. *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*, Bandung, Pt. Refika Aditama
- Siagian. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge – 15th ed (2013) “*Organizational Behaviour*”. By Pearson Education, Inc, publishing as Prentice Hall
- Sugiyono, (2014), *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung, Penerbit Alfabeta
- Sugiyono, (2014), *Statistik Untuk Penelitian* , Bandung, Penerbit Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitataif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* . Alfabeta. Bandung
- Sulistiyastuti. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial*. Yogyakarta: Gava Media
- Suwanto dan Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi public dan bisnis*. Cetakan ke satu, penerbit BPFE. Yogyakarta
- T. Hani, Handoko (2011). *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Cetakan kedelapan belas. Penerbit BPFE. Yogyakarta.

LAMPIRAN



Subjek : Surat Keterangan Riset

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Aditya Sutrisna

Jabatan : Kepala Cabang

Menegaskan bahwa mahasiswa di bawah ini:

Nama : Novi Herdiana Sari

Npm : 021114089

Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan Bogor

Benar telah melakukan penelitian di PT. Mega Auto Finance untuk menyelesaikan Tugas Skripsi dengan judul “Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Finance”.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, Januari 2018

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Aditya Sutrisna', written in a cursive style.

Aditya Sutrisna

KUISIONER
HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT. MEGA AUTO FINANCE

UMUM

Responden yang terhormat, pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor. Saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner berikut ini sesuai dengan kondisi pekerjaan di perusahaan, menjunjung tinggi kejujuran, tanpa ada intervensi dari pihak manapun. Terima Kasih.

KETERANGAN

Pernyataan yang ada hanya di jawab dengan memberikan tanda ceklist (√) pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/ Ibu dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Sebelum dan sesudahnya saya ucapkan terima kasih.

Adapun makna kodenya adalah:

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- KS : Kurang Setuju
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

I. DAFTAR PERNYATAAN TENTANG STRES KERJA

Jawablah pernyataan dibawah ini dengan memberikan tanda ceklist (√) pada alternatif jawaban yang telah disediakan.

No.	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Fisiologis						
1.	Menciptakan penyakit-penyakit dalam tubuh yang ditandai dengan peningkatan tekanan darah, sakit kepala.					
2.	Karyawan merasa kesulitan dengan tugas yang telah diberikan.					
3.	Jam tidur yang tidak efektif					
Psikologis						
4.	Adanya perbedaan dalam mengerjakan tugas dari atasan.					
5.	Karyawan merasa tugas yang diberikan kepadanya tidak sesuai dengan kemampuan.					
6.	Karyawan merasa cepat bosan dan tidak puas dengan hasil kerjanya.					
7.	Kurang berkomunikasi dengan orang-orang di dalam kantor.					
Prilaku						
8.	Sering menunda-nunda pekerjaan.					
9.	Tugas yang diberikan tidak sesuai dengan jam kerja					
10.	Hari libur yang diberikan perusahaan terlalu sedikit					

II. DAFTAR PERNYATAAN TENTANG KINERJA KARYAWAN

Jawablah pernyataan dibawah ini dengan memberikan tanda ceklist (√) pada alternatif jawaban yang telah disediakan.

No.	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
KUANTITAS						
11.	Pekerjaan yang ditugaskan dapat terselesaikan tanpa adanya perbaikan					
12.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat agar bisa menyelesaikan berikutnya					
13.	Dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan					
KUALITAS						
14.	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama ini dapat dicapai dengan baik					
15.	Selama bekerja hasil pekerjaan karyawan lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu					
16.	Karyawan dapat bekerja dengan ketelitian tinggi					
PELAKSANAAN TUGAS						
17.	Dapat mengatasi segala hambatan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan					
18.	Karyawan terbiasa menggunakan perlengkapan dan peralatan yang mendukung pekerjaannya diperusahaan					
19.	Mutu kerja yang dicapai perusahaan sudah sesuai target yang diinginkan					
TANGGUNG JAWAB						
20.	Siap menerima sanksi atas tindakan yang telah dilakukan					
21.	Bertanggung jawab terhadap tugas khusus yang dilakukan					
22.	Mampu bekerja dengan cepat, tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik					

S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	
2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	25
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	34
5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	45
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
3	5	3	3	3	2	3	3	3	3	31
5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	43
4	2	4	2	4	2	2	4	2	2	28
5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	46
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
5	2	5	3	3	4	3	5	3	3	36
4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	34
5	3	5	3	5	5	3	5	3	3	40
3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	28
5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	43
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	45
4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	47
3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	36
5	3	3	5	5	3	4	3	4	3	38
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
4	3	3	4	4	2	5	5	5	4	39
5	3	3	3	5	3	5	4	4	5	40
5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	46
5	4	4	4	3	4	3	4	5	3	39
5	4	3	5	5	3	3	5	3	4	40
4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	39
5	2	4	5	5	5	4	4	4	4	42
5	5	3	4	4	3	4	5	3	4	40
4	4	4	5	5	4	3	4	2	5	40
5	3	3	4	4	4	2	4	3	4	36
4	4	5	5	5	3	3	3	5	4	41
5	5	4	4	4	4	2	4	4	3	39
4	4	4	5	5	4	3	3	5	5	42
5	5	3	4	4	5	2	2	4	4	38
5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	41
5	4	4	3	3	5	2	4	3	5	38
4	4	3	4	5	4	4	3	3	5	39
4	4	3	5	5	5	3	4	5	4	42
3	5	2	5	3	5	2	4	4	3	36
4	3	5	4	4	4	5	3	5	4	41
4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	39
5	3	3	4	5	3	4	3	3	4	37
5	5	4	4	3	5	4	4	4	5	43

4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	42
5	3	4	5	5	3	3	3	5	4	40
5	4	5	4	3	5	2	4	5	5	42
4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	39
4	3	4	5	4	4	3	5	3	4	39
5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	43
5	3	3	4	4	4	4	3	4	3	37
5	4	4	2	4	3	4	4	5	4	39
5	4	5	3	5	4	4	5	5	4	44
4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	43
5	4	4	5	3	5	3	4	4	5	42
4	5	3	4	2	4	4	3	4	5	38
4	3	2	5	4	4	5	4	5	4	40
5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	45
260	223	230	238	242	225	212	235	233	236	2334

K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	
2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	29
2	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	38
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50
4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	55
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	51
3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	43
4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	41
5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	55
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	52
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	52
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	40
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	44
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50
4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	52
5	5	3	4	3	3	5	5	3	3	5	5	49
4	5	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	41
2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	35
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	55
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	51
4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	54
4	4	4	5	4	5	3	4	3	4	4	5	49
4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	50
5	3	2	5	5	4	5	5	5	4	3	3	49
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	50
5	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	55
4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	50
4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	52
4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	54
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
2	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	52
3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	52
4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	55
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	51
5	3	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	51
5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	52
4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	52
5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	53
4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	52

4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	54
4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	51
5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	55
2	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	49
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	51
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	55
4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	54
4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	51
4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	5	4	52
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	52
5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	55
4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	50
5	4	4	4	3	5	3	5	4	4	4	5	50
5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	51
4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	54
4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	46
3	2	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	49
237	245	238	243	246	251	246	245	244	246	245	245	2931