



**HUBUNGAN STRESS KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT INDOMOBIL TRADA NASIONAL CABANG
PAJAJARAN BOGOR**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Dea Desiana

021114230

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

2018

**HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT INDOMOBIL TRADA NASIONAL
CABANG PAJAJARAN BOGOR**

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 PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT INDOMOBIL TRADA NASIONAL
CABANG PAJAJARAN BOGOR**

Skripsi

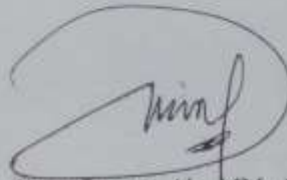
Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari: Selasa, Tanggal: 17 / Juli / 2018

Dea Desiana

021114230

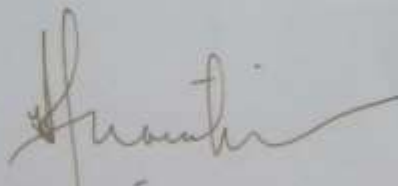
Menyetujui,

Ketua Sidang




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

Ketua Komisi Pembimbing



(Nina Sri Indrawati, SE., MM)

Anggota Komisi Pembimbing



(Nancy Yusnita, SE., MM)

ABSTRAK

DEA DESIANA NPM 021114230. Hubungan Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Indomobil Trada Nasional Cabang Pajajaran Bogor, Jl.Pajajaran No.55 Bogor. Di Bawah Bimbingan Nina Sri Indrawati, dan Nancy Yusnita.

Salah satu masalah yang sering dihadapi perusahaan yaitu produktivitas yang dihadapi perusahaan tersebut. Oleh karena itu perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi faktor-faktor yang menyebabkan produktivitas kerja karyawan. Salah satu faktor yang dapat menyebabkan terjadinya penurunan produktivitas adalah stres kerja. Berkaitan dengan hal tersebut perusahaan dituntut untuk memperhatikan kondisi produktivitas kerja yang ada di perusahaan tersebut agar para karyawan tidak mengalami penurunan produktivitas, dengan begitu tujuan perusahaan dapat tercapai dengan optimal.

Penelitian ini mengambil disebuah dealer mobil yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang sales,service,dan sparepart yaitu PT Indomobil Trada Nasional Cabang Pajajaran Bogor beralamat di JL.Pajajaran No.55 Bogor. Metode yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif korelasional, metode penelitian yang digunakan explanatory survey, teknik penelitiannya menggunakan statistik kualitatif serta metode analisis yang digunakan adalah analisis korelasi pearson, koefisien determinasi dan uji hipotesis koefisien korelasi.

Berdasarkan dari hasil analisis Korelasi Pearson diperoleh nilai $r = 0,785$. Berarti bahwa stres kerja dan produktivitas kerja memiliki hubungan yang kuat yang artinya kondisi stres kerja akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai Koefisien Determinasi =61,62 %, maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi stres kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja adalah 61,62% dan sisanya 38,38% disebabkan oleh faktor lain. Dan dari hasil uji hipotesis, adanya hubungan positif stres kerja dengan produktivitas kerja pada PT Indomobil Trada Nasional Cabang Pajajaran Bogor. Karena $t_{hitung} (1,73) > t_{tabelm} (1,68)$ maka tolak H_0 dan terima H_a . Yang berarti adanya hubungan positif antara stres kerja dan produktivitas kerja.

Kata Kunci: Produktivitas Kerja, Stres Kerja

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakathu.

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan ilmiah ini. Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat-syarat mencapai gelar sarjana pada Universitas Pakuan Bogor.

Dalam penyusunan makalah ini tentunya tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung, khususnya penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., C.A., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor
2. Bapak Herdiyana, SE., M.M., Selaku Ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor
3. Ibu Tutus Rully, M.M., SE., selaku Sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor
4. Ibu Nina Sri Indrawati, SE., MM., & Ibu Nancy Yusnita, SE., MM., selaku Ketua Dosen Pembimbing dan Anggota Dosen Pembimbing
5. Para Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor, yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat kepada penulis
6. Para Dosen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah memberikan ilmunya
7. Seluruh staff Tata Usaha dan Petugas perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor
8. Bapak Rahman, selaku pihak HRD PT. Indomobil Trada Nasional Cabang Pajajaran Bogor
9. Bapak (Abdul Fatah), Mimih (Armilah), dan keponakanku (Septia Zikra & Chayra Nadifa) tercinta, yang sudah merawat dan membesarkan dengan penuh kasih sayang, juga do'a, semangat yang tidak pernah putus dan selalu memberi semangat kepada penulis
10. Sahabat-sahabat tersayang Yusi Erawati, Andayani Johanna Piri, Dhea Hartanty Yuniar Lestari, Erry Abrani, dan Fera Aprilianti yang tidak pernah lelah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis
11. Teman sepejuangan Sasanti Intan Laras dan Fani Meita yang telah membantu dalam penyusunan skripsi
12. Kakak-kakak tingkatku yang telah memotivasi, juga memberikan saran-saran
13. Teman-teman Kelas F Jurusan Manajemen Angkatan 2014

14. Tidak lupa penulis berterima kasih kepada seluruh karyawan PT. Indomobil Trada Nasional cabang Pajajaran Bogor, yang telah membantu, juga memberikan kemudahan atas keberlangsungan penelitian penulis.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan proposal skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu segala kritik dan saran penulis harapkan demi kesempurnaan proposal skripsi ini. Penulis berharap semoga penulisan proposal skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Bogor, Juli 2018

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	5
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	5
1.2.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	6
1.3.1. Maksud Penelitian.....	6
1.3.2. Tujuan Penelitian	6
1.4. Kegunaan Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.2. Stres Kerja	9
2.2.1. Pengertian Stres Kerja	10
2.2.2. Jenis-Jenis Stres Kerja	10
2.2.3. Faktor-faktor Stres Kerja	11
2.2.4. Tingkatan Stres Kerja	12
2.2.5. Indikator-Indikator Stres Kerja.....	14
2.3. Produktivitas Kerja	15
2.3.1. Pengertian Produktivitas Kerja	15
2.3.2. Indikator-Indikator Produktivitas Kerja Stres.....	16
2.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	16
2.3.4. Rumus-Rumus Produktivitas Kerja	17
2.3.5. Manfaat-Manfaat penilaian Produktivitas Kerja.....	18
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	19
2.4.1. Penelitian Sebelumnya.....	19
2.4.2. Kerangka Pemikiran	20
2.5. Hipotesis Penelitian	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian	23

3.2.	Objek, Unit Analisi, dan Lokasi Penelitian	23
3.2.1.	Objek Penelitian	23
3.2.2.	Unit Analisis	23
3.3.3.	Lokasi Penelitian	23
3.3.	Jenis dan Sumber Data Penelitian	23
3.3.1.	Jenis Data Penelitian	23
3.3.2.	Sumber Data Penelitian.....	24
3.4.	Operasionalisasi Variabel	24
3.5.	Metode Penarikan Sampel	28
3.6.	Metode Pengumpulan Data	28
3.6.1.	Wawancara	29
3.6.2.	Kuesioner	29
3.6.3.	Uji Validitas	29
3.6.4.	Uji Reliabilitas	31
3.6.5	Observasi	35
3.7.	Metode Analisis Data	35
3.7.1.	Analisis Koefisien Korelasi	35
3.7.2.	Analisis Koefisien Determinasi.....	36
3.7.3.	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	36
BAB IV	PEMBAHASAN	
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	38
4.1.1	Sejarah dan Perkembangan PT. Indomobil Trada Nasional	38
4.1.2	Kegiatan Usaha	38
4.1.2.1	Visi Misi PT. Indomobil Trada Nasional Cabang Pajajaran Bogor	38
4.1.3	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	39
4.1.4	Profil Responden	41
4.2	Kondisi Stres Kerja dan Produktivitas kerja pada PT Indomobil Trada Nasional Cabang Pajajaran Bogor	44
4.2.1	Tingkat Stres Kerja PT Indomobil Trada Nasional Cabang Pajajaran Bogor	44
4.2.2	Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Indomobil Trada Nasional Cabang Pajajaran Bogor	58
4.3	Hubungan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Indomobil Trada Nasional Cabang Pajajaran Bogor..	70
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Kesimpulan	73
5.2	Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Hasil target dan realisasi pada tahun 2015 dan 2016	3
Tabel 2	Hasil Penjualan per Individu pada Tahun 2016.....	3
Tabel 3	Daftar Kehadiran Karyawan PT Indomobil Trada Nasional tahun 2015 dan 2016	4
Tabel 4	Operasionalisasi Variabel	23
Tabel 5	Instrumen Skala Likert Positif	29
Tabel 6	Instrumen Skala Likert Negatif	29
Tabel 7	Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X)	30
Tabel 8	Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)	31
Tabel 9	<i>Case Processing Summary</i>	9
Tabel 10	<i>Reliability Statistics</i>	10
Tabel 11	Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja (X)	33
Tabel 12	Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y)	34
Tabel 13	<i>Case Processing Summary</i>	34
Tabel 14	Reliability Statitics	35
Tabel 15	Interpretasi terhadap koefisien korelasi.....	35
Tabel 16	Data karyawan berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 17	Data karyawan berdasarkan usia	42
Tabel 18	Data berdasarkan pendidikan terakhir	42
Tabel 19	Data karyawan berdasarkan lama bekerja	43
Tabel 20	Pendapat mengenai “Saya sering merasa lupa saat sedang bekerja” ...	44
Tabel 21	Pendapat mengenai “Saya lupa dengan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh atasan	45
Tabel 22	Pendapat mengenai “Saya kerap tertidur pada saat bekerja”	45
Tabel 23	Pendapat mengenai “Saya cepat merasakan kantuk saat bekerja”	46
Tabel 24	Pendapat mengenai “Saya sering tidak nyaman dengan kemacetan yang ada di jalan	46
Tabel 25	Pendapat mengenai “Saya merasa kemacetan sangat mempengaruhi Pekerjaan saya yang berakibat pada banyak waktu yang tersita oleh kemacetan	47
Tabel 26	Pendapatam mengenai “Saya sering merasa cemas dalam bekerja”	47
Tabel 27	Pendapat mengenai “ Saya sering merasa waspada&merasa takut atau tertekan tidak dapat mencapai targegt yang telah ditentukan oleh perusahaan	48
Tabel 28	Pendapat mengenai “Saya sering merasakan kelelahan pada mata	49
Tabel 29	Pendapat mengenai “Saya sering mengalami gangguan pendengaran	49
Tabel 30	Prendapat mengenai “Saya sering merasa tegang saat bekerja karna khawatir tidak mencapai target penjualan”	50
Tabel 31	Pendapat Mengenai “Saya merasa tidak dapat bertoleransi dengan baik karena tingkat ketegangan berlebih”	50
Tabel 32	Pendapat mengenai “ Saya mampu mengatasi perdebatan disekitar walaupun saya dalam bahaya”.....	51

Tabel 33	Pendapat mengenai “ Saya mampu mengatasi masalah yang dapat mempengaruhi diri sendiri”	51
Tabel 34	Pendapat mengenai “ Saya merasakan ancaman pada saat tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik”	52
Tabel 35	Pendapat mengenai “ Saya merasa tertekan&terancam apabila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	52
Tabel 36	Pendapat mengenai “Saya mudah merasakan pegal-pegal, diare & sakit kepala	53
Tabel 37	Pendapat mengenai “Saya mudah merasa lelah saat melakukan pekerjaan.....	54
Tabel 38	Pendapat mengenai “ Saya mudah merasa cemas dan depresi”	54
Tabel 39	Pendapat mengenai “ Saya mudah marah marah dan sulit untuk dikendalikan	55
Tabel 40	Pendapat mengenai “Saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan”	55
Tabel 41	Pendapat mengenai “ Saya selalu menghindari bila ada permasalahan dalam pekerjaan”	56
Tabel 42	Sebaran nilai interval stres kerja	57
Tabel 43	Pendapat mengenai “ Saya mempunyai kemampuan belajar sangat cepat”	57
Tabel 44	Pendapat mengenai “ Saya mampu memahami tugas yang diberikan atasan dengan cepat”	59
Tabel 45	Pendapat mengenai “ Saya memiliki sifat dalam menetapkan prioritas pekerjaan”	59
Tabel 46	Pendapat mengenai “Saya mempunyai kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara teknis”	60
Tabel 47	Pendapat mengenai “Saya selalu menerapkan ide baru yang unik secara nyata dalam bekerja”	60
Tabel 48	Pendapat mengenai “ Saya selalu berfikir,berorientasi terhadap masa depan perusahaan”	61
Tabel 49	Pendapat mengenai “Saya menguasai ketrampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan”	61
Tabel 50	Pendapat mengenai “Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan”	62
Tabel 51	Pendapat mengenai “ Saya selalu menggunakan logika dalam melaksanakan pekerjaan”	62
Tabel 52	Pendapat mengenai “Saya selalu mampu mempertahankan hasil penjualan yang melebihi target yang didapat”	63
Tabel 53	Pendapat mengenai “ Saya selalu mencari cara untuk memperbaiki cara bekerja”	63
Tabel 54	Pendapat mengenai “ Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan”	64
Tabel 55	Pendapat mengenai “Saya selalu rajin dalam bekerja”.....	64

Tabel 56	Pendapat mengenai “ Saya selalu jujur dalam melaksanakan pekerjaan”	56
Tabel 57	Pendapat mengenai “Pencapaian target yang dilakukan,saya selalu melibiihi target yang ditentukan”	57
Tabel 58	Pendapat mengenai “ Saya memiliki tingkat disiplin yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan “	66
Tabel 59	Pendapat mengenai “ Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja “	66
Tabel 60	Pendapat mengenai “ Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung jawab saya”	67
Tabel 61	Sebaran Nilai Interval Produktivitas Kerja.....	67
Tabel 62	Korelasi Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Product Moment	68
Tabel 63	Nilai Interval Koefisien	69
Tabel 64	Korelasi Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Product Moment (dengan SPSS 21).....	70
Tabel 65	Nilai Interval Koefisien	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Daftar Kehadiran tahun 2015 dan 2016	5
Gambar 3	Konstelasi Pemikiran	22
Gambar 4	Uji Kurva Statistik	37
Gambar 5	Struktur Organisasi PT Indomobil Trada Nasional	39
Gambar 6	Profil Responden PT Indomobil Trada Nasional Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Gambar 7	Profil Responden Berdasarkan Usia	42
Gambar 8	Profil Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	43
Gambar 9	Profil Responden berdasarakan jumlah karyawan PT Indomobil Trada Nasional Cabang Pajajaran Bogor	43
Gambar 10	Kurva Uji Hipotesis	71

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Surat Keterangan Riset
- Lampiran 2. Hasil Output SPSS Uji Reliabilitas Stres Kerja
- Lampiran 3. Hasil Output SPSS Uji dan Reliabilitas Produktivitas Kerja
- Lampiran 4. Hasil Kuesioner Stres Kerja
- Lampiran 5. Hasil Kuesioner Produktivitas Kerja
- Lampiran 6. Hasil Output SPSS Korelasi Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Organisasi menghendaki adanya tujuan yang ingin dicapai dengan melakukan berbagai usaha dan aktivitas melalui beberapa pendekatan untuk mencapai hasil yang maksimal dan optimal serta diperlukannya produktivitas yang tinggi. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku para karyawan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan dan, sumber daya manusia pun merupakan salah satu faktor yang dapat menjadi sumber keunggulan organisasi atau perusahaan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan usahanya.

Produktivitas menunjukkan hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, beban, uang), produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.” (Sutrisno : 2010:98). Berbagai ungkapan seperti kinerja, efisiensi, efektifitas, sering dihubungkan dengan produktivitas. Kamus Lengkap Psikologi mengungkapkan bahwa, produktivitas yaitu kualitas kemampuan yang kreatif, atau kualitas kesanggupan penyelesaian sebagian besar tugas-tugas, berkenaan dengan penelitian, publikasi dll. Secara umum, pengertian produktivitas dikemukakan dengan menunjukkan kepada rasio output terhadap input. Bila dilihat dari sudut pandangan ilmu yang berbeda maka berbeda pula pengertiannya, karena perbedaan ilmu bisa juga didasarkan atas perbedaan objek kajian. Dalam psikologi, produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (output) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya.

Stres pekerjaan adalah bagian dari stres kehidupan. Stres yang begitu hebat melampaui batas toleransi akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan ketidakmampuan fisik. Oleh karena itu, jika banyak diantara karyawan di perusahaan kita yang mogok kerja, sering mangkir, atau tidak masuk kerja dengan alasan yang dicari-cari, tetapi situasi kantor lesu, sering ada konflik dengan pimpinan atau antar karyawan, maka itulah pertanda ada sesuatu yang tidak beres dalam perusahaan. (Anaroga, 2009: 112)

Bagi organisasi, stress di tempat kerja dapat berakibat pada rendahnya kepuasan kerja, kurangnya komitmen terhadap organisasi, terhambatnya pembentukan emosi positif, pengambilan keputusan yang buruk, rendahnya kinerja.

Stres di tempat kerja pada akhirnya bisa menyebabkan terjadinya kerugian financial pada organisasi yang tidak sedikit jumlahnya. Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Sebuah lembaga penelitian terhadap stress di Jepang secara berkala memantau tingkat stres yang terjadi di tempat kerja dan menemukan bahwa jumlah karyawan yang merasakan tingkat stress tinggi dalam menjalani pekerjaan sehari-hari mengalami peningkatan dari 51% di tahun 1982 menjadi hampir dua pertiga dari total populasi pekerja yang ada pada tahun 2000. (dalam penelitian oleh Okta, 2013:4)

Dalam penelitian sebelumnya oleh Okta Wisudawati (2013:11) dijelaskan bahwa stres kerja dengan tingkat tertentu akan menstimulasi tubuh untuk dapat meningkatkan kemampuannya untuk bereaksi. Karyawan atau individu kemudian sering melakukan tugas mereka dengan lebih baik, lebih intensif, atau lebih cepat. Stres kerja dengan kata lain pada taraf tertentu akan mampu meningkatkan produktivitas karyawan namun bila dibiarkan berlarut dapat menurunkan tingkat produktivitas kerja.

PT Indomobil Trada Nasional cabang Pajajaran Bogor mulai beroperasi secara resmi pada Agustus 2009 dan merupakan outlet Nissan ke-18 untuk wilayah Jabodetabek. Nissan dalam mencapai tujuannya mempunyai visi untuk memperkaya kehidupan setiap individu dengan misi menyediakan produk dan jasa otomotif yang menghasilkan nilai keberhasilan yang tinggi bagi semua pengguna kendaraan dengan aliansi bersama Renaults. PT Indomobil Trada Nasional juga mempunyai visi yaitu menjadi perusahaan retail otomotif yang handal dan kompeten dalam hal kualitas pelayanan dan kepedulian terhadap pelanggan di Indonesia dan mempunyai misi berikut : (1) Menjual produk Nissan di Indonesia melalui cabang-cabang dengan tingkat kepuasan pelanggan yang tinggi, (2) meningkatkan kualitas karyawan, organisasi dan teknologi informasi secara berkesinambungan, (3) menumbuhkan semangat falsafah profit dan ekonomi. Dengan adanya visi dan misi dan budaya kerja seperti itu akan mendorong karyawan untuk menghasilkan *job performance* yang optimal. Terkadang target yang ditentukan manajemen dapat menghasilkan dorongan karyawan untuk berprestasi. Namun, tidak sedikit karyawan yang mengalami stress yang bersumber dari pekerjaan.

Fenomena produktivitas dalam penelitian ini, diambil dari tempat penelitian yang dipilih oleh penulis yang bergerak dibidang sales,service, dan sparepart kendaraan merk Renault dan Nissan.

Berikut tabel hasil target dan realisasi penjualan di PT Indomobil Trada Nasional :

Tabel 1
Hasil Target dan Realisasi pada tahun 2015 dan 2016

Bulan	2015				Bulan	2016			
	Jumlah karyawan	Target	Realisasi	Persentase		Jumlah Karyawan	Target	Realisasi	Persentase
January	47	94	120	127%	January	47	92	151	164%
February	47	116	141	121%	February	47	90	135	150%
Maret	47	84	97	115%	Maret	47	90	139	154%
April	47	93	115	123%	April	47	91	122	134%
Mei	47	83	98	118%	Mei	47	94	103	109%
Juni	47	102	118	115%	Juni	47	103	100	97%
July	47	97	112	116%	Juli	47	84	67	79%
Agustus	47	115	122	106%	Agustus	47	100	76	76%
September	47	92	102	110%	September	47	101	85	84%
Oktober	47	90	97	107%	Oktober	47	93	81	87%
November	47	91	98	107%	November	47	89	84	94%
Desember	47	95	114	120%	Desember	47	87	50	57%

Sumber : HRD PT Indomobil Trada Nasional

Tabel 2
Hasil penjualan per individu pada tahun 2016

No	Jumlah Karyawan	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Julli	Agusts	Sept	Okt	Nov	Des
1	47	5	6	4	5	5	6	4	3	2	2	3	2
2	47	2	1	1	0	1	0	0	2	3	1	1	1
3	47	4	4	1	2	0	0	0	3	5	1	2	1
4	47	6	1	1	1	1	2	1	1	0	1	1	1
5	47	2	2	2	2	1	2	1	1	0	1	1	1
6	47	4	5	4	4	3	4	5	6	4	4	2	3
7	47	0	0	1	0	1	2	0	1	1	1	0	1
8	47	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	2	0
9	47	4	3	4	4	2	4	2	4	1	0	6	1
10	47	3	3	1	2	2	3	4	2	0	3	2	2
11	47	2	2	2	0	2	0	0	1	3	0	2	1
12	47	0	0	0	0	1	1	0	2	0	0	0	0
13	47	2	2	1	0	1	1	2	2	1	1	0	0
14	47	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2
15	47	2	2	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0
16	47	2	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
17	47	4	4	3	4	2	1	0	1	0	0	0	0
18	47	1	1	2	1	1	4	2	1	3	1	1	1
19	47	2	4	2	3	3	3	1	1	2	0	1	0
20	47	4	4	4	4	2	1	0	2	1	2	0	2
21	47	4	3	3	0	0	1	2	3	3	1	2	1
22	47	2	1	2	2	1	0	0	1	3	2	2	2
23	47	1	1	1	0	2	0	1	2	1	1	0	2
24	47	1	2	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1
25	47	4	4	4	4	2	3	2	2	2	4	3	0
26	47	4	4	6	5	5	4	4	1	0	3	3	2
27	47	4	6	7	4	4	5	3	2	3	2	5	1
28	47	5	5	7	4	3	4	5	3	2	2	4	2
29	47	6	4	7	5	5	3	4	3	2	2	5	1
30	47	6	4	6	5	1	2	2	1	0	3	2	0
31	47	5	3	3	4	4	2	3	0	2	3	3	1
32	47	6	4	3	7	5	6	2	1	3	4	2	2
33	47	3	3	2	4	4	4	4	0	1	3	2	0

No	Jumlah Karyawan	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agusts	Sept	Okt	Nov	Des
34	47	4	4	5	3	2	4	3	1	1	2	0	0
35	47	5	3	5	2	4	2	0	1	2	0	2	2
36	47	3	4	6	4	4	2	1	1	3	4	1	1
37	47	4	4	4	3	3	4	4	2	2	2	3	2
38	47	2	2	2	5	1	3	3	0	2	2	3	1
39	47	4	3	3	4	3	3	4	1	2	3	0	2
40	47	3	5	5	4	1	2	1	3	3	4	3	2
41	47	1	3	4	3	3	2	4	2	3	3	2	2
42	47	3	3	2	2	4	1	5	1	1	3	1	0
43	47	2	4	1	1	3	0	4	0	0	2	0	1
44	47	1	2	4	3	1	1	3	2	3	1	3	0
45	47	4	1	2	2	4	3	2	2	2	0	2	2
46	47	2	2	3	1	2	1	3	3	4	2	1	1
47	47	1	2	4	4	1	2	3	1	2	1	0	0
	Jumlah total Penjualan	151	135	139	122	103	102	97	76	85	81	84	50

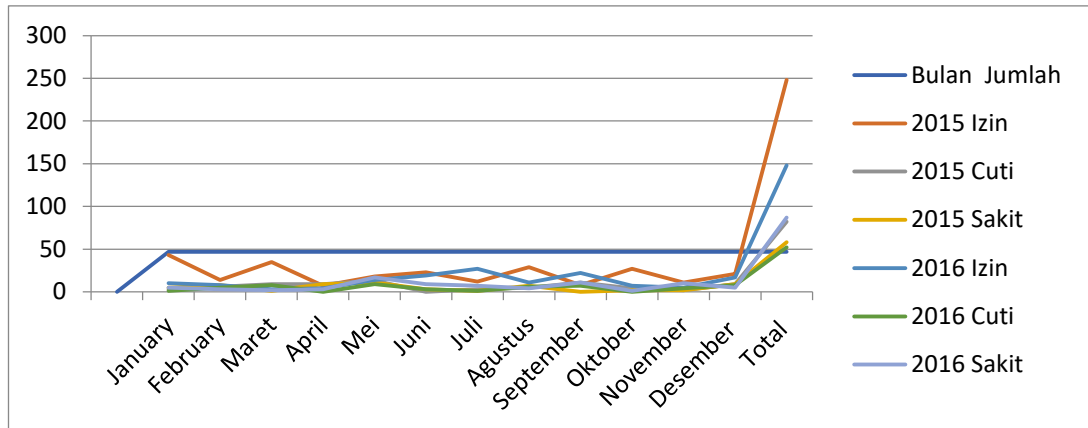
Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa adanya penurunan tingkat realisasi yang terjadi di PT Indomobil Trada Nasional pada bulan Agustus hanya 76 unit dari target yang di tentukan yaitu 100 unit, lalu pada bulan September hanya 85 unit dari target yang di tentukan yaitu 101 unit, sedangkan pada Oktober hanya mencapai 81 unit dari target sebanyak 93 unit, dan pada bulan November tetap berada di bawah target yang ditentukan yaitu 84 unit dari target 89 unit, kemudian di sampai bulan Desember terjadi penurunan diantaranya 57% yaitu hanya 50 unit dari 87 unit yang ditargetkan perusahaan.

Berikut tabel daftar kehadiran di PT Indomobil Trada Nasional pajajaran Bogor:

Tabel 3
Daftar Kehadiran Di PT Indomobil Trada Nasional Pajajaran Bogor

Bulan	Jumlah Karyawan	2015			2016		
		Izin	Cuti	Sakit	Izin	Cuti	Sakit
January	47	43	3	5	10	1	5
February	47	14	6	8	8	5	3
Maret	47	35	9	1	3	8	2
April	47	7	9	9	4	0	3
Mei	47	18	13	11	14	9	17
Juni	47	23	0	3	19	3	9
Juli	47	12	3	1	27	1	7
Agustus	47	29	5	7	11	6	4
September	47	8	11	0	22	7	11
Oktober	47	27	4	2	7	0	1
November	47	11	2	2	5	4	10
Desember	47	21	9	9	17	8	5
Total	47	248	82	58	148	52	87

Sumber : HRD PT Indomobil Trada Nasional



Gambar 1
Daftar Kehadiran Di PT Indomobil Trada Nasional Pajajaran Bogor

Dari data di atas, data tersebut menunjukkan bahwa pada tahun 2016 terjadi peningkatan yang signifikan ditunjukkan oleh tingkat kehadiran “Sakit” karyawan PT Indomobil Trada Nasional jumlah tersebut diantaranya jumlah karyawan sakit pada tahun 2015 hanya berjumlah 58, sedangkan pada tahun 2016 total karyawan sakit meningkat hingga mencapai 87 orang.

Dari fenomena tersebut dapat dilihat bahwa karyawan dituntut lebih untuk mencapai target dalam bekerja dan tetap bertahan dalam kondisi yang seperti itu dan terus untuk giat dalam bekerja agar berhasil mencapai apa yang mereka inginkan. Penelitian ini dirasa penting untuk dilakukan karena perusahaan terkadang tidak memberikan kesempatan untuk mengembangkan ide dan kreatif sehingga kemampuan fisik dan mental yang mereka terbatas terhadap karyawan dan menjadikannya kinerja yang rendah, perusahaan-perusahaan tertentu juga terkadang tidak memperdulikan bagaimana keadaan mental dan kemampuan fisik karyawan di tempat individu tersebut bekerja karena terkadang banyak perusahaan yang kurang mampu menjalin suatu hubungan dalam hal berkomunikasi dan lain sebagainya yang membuat karyawan menjadi mengalami stress kerja maka kondisi tersebut akan menimbulkan adanya penurunan produktivitas perusahaan, secara keseluruhan.

Hal ini tentu saja dapat berdampak pada tidak tercapainya target-target maupun tujuan dari perusahaan sehingga perusahaan tidak mampu lagi mengungguli perusahaan-perusahaan yang sedang berkembang dan berinovasi baik pada saat ini maupun masa yang akan datang. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Hubungan Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Indomobil Trada Nasional”**.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Produktivitas kerja karyawan pada PT Indomobil Trada Nasional cabang Pajajaran Bogor mengalami penurunan
2. Masih dijumpai adanya karyawan yang tidak masuk kerja yang menyebabkan terganggunya pelaksanaan tugas dari karyawan tersebut
3. Tekanan yang diberikan atasan membuat karyawan tidak nyaman

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang yang dikemukakan sebelumnya, untuk mempermudah penelitian, maka penulis mengidentifikasi masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat stress karyawan pada PT Indomobil Trada Nasional ?
2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan pada PT Indomobil Trada Nasional ?
3. Bagaimana hubungan antara stress kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Indomobil Trada Nasional ?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana antara teori yang didapat dengan kenyataan yang ada di perusahaan. Penelitian dimaksudkan untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan Hubungan Stress Dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Indomobil Trada Nasional sebagai bahan dalam penyusunan masalah. Adapun penelitian ini dimaksudkan sebagai upaya untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang telah dimiliki penulis agar dapat memperoleh solusi terbaik dalam memecahkan masalah.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis tingkat stress yang dialami karyawan pada PT Indomobil Trada Nasional
2. Untuk menganalisis produktivitas kerja karyawan pada PT Indomobil Trada Nasional
3. Untuk menganalisis hubungan antara stress kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Indomobil Trada Nasional

1.4. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat digunakan oleh berbagai pihak yang berkepentingan, antara lain :

1. Bagi Teoritis
 - a. Dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan pengaruh stress terhadap produktivitas kerja karyawan PT Indomobil Trada Nasional.
 - b. Sebagai bahan bacaan sekaligus untuk menambah wawasan bagi penulis yang sangat bermanfaat serta menambah wawasan pembacanya.
2. Bagi kegunaan praktis
 - a. Dapat memberikan masukan yang berarti bagi PT Indomobil Trada Nasional dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya khususnya melalui tingkat stress yang di rasakan karyawan
 - b. Sebagai sumbangan pemikiran dan sumber analisa kepada para pembaca, baik di lingkungan kampus Universitas Pakuan atau diluar kampus dalam memahami tentang pengaruh stress terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen SDM

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Manajemen sumber daya manusia yang sering juga disebut dengan manajemen personalia oleh para penulis didefinisikan secara berbeda, beberapa diantaranya adalah :

Human resource management (HRM) may be defined as programs, policies, and practices for managing or organization's work force.

(Milkovich, George T 1991:)

Human Resource management is a series of decisions about the employment relationship that influence the effectiveness of employees and organizations.

Definisi lain mengatakan :

Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi dan masyarakat.

Dengan kata lain, aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi di dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, penulis mendefinisikan SDM dengan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, policy, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan, dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektifitas organisasi dengan cara yang secara etis dan social dapat dipertanggungjawabkan.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan dalam Suparno eko (2015:4) antara lain :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job spectification, dan job evaluation.

2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right, man in right job.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi kerja
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sadili (2010:30) adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. 4 tujuan MSDM adalah :

1. Tujuan sosial
Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya
2. Tujuan organisasional
Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya
3. Tujuan fungsional
Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi
4. Tujuan individual
Tujuan pribadi dari setiap anggota melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

Dapat disimpulkan dari teori di atas bahwa manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang mengatur manusia dengan mengelola sumber daya manusia untuk kepentingan perusahaan dengan cara perencanaan, pengembangan, pengorganisasian, dan kompensasi.

2.2. Stres Kerja

Stres merupakan satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan karyawan atau pegawai pada sebuah organisasi atau perusahaan. Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja, sehingga perlu penanganan khusus agar perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud. Stres karyawan perlu sedini mungkin diatasi oleh seorang pimpinan, agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat di atasi.

2.2.1. Pengertian Stress Kerja

Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja stres kerja adalah :

“Stres adalah situasi ketegangan/tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar,hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi,pikiran,dan kondisi fisik seseorang.

(2009: 303)

Menurut Robert Kreitner&Angelo Kinicki bahwa stres kerja adalah :

“Stres merupakan sebuah respon adaptif yang dipengaruhi karakteristik individu atau proses psikologi, yang merupakan akibat dari tindakan eksternal ,situasi, atau kejadian yang membebankan tuntutan fisik dan psikologis pada diri seseorang.

(2014:289)

Menurut Dr.T.Hani Handoko,M.B.A. bahwa stres kerja adalah :

“Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi,proses berfikir, dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja.

(2014:200)

Stephan P. Robbins dan Timothy A.Judge (2013:595) “ *Stress An unpleasant psychological process that occurs in response to environmental pressures*”.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan segala sesuatu yang dialami oleh karyawan yang dimana mereka ada ketidakseimbangan diantara fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi proses dan kondisi karyawan, sehingga orang yang mengalami stres kerja menjadi nervous. Oleh karena itu penanganan stres kerja harus dilakukan dengan baik dan berkesinambungan, dan pimpinan harus cepat tanggap terhadap hal tersebut, akan apabila pimpinan tidak tanggap terhadap masalah stres kerja yang dialami oleh karyawannya akan berdampak pada kinerja atau produktivitas perusahaan.

2.2.2. Jenis-Jenis Stres Kerja

Quick dan Quick (Veithzal Rivai&Dedi Mulyadi, 2003:308) mengkategorikan jenis stres menjadi dua yaitu :

- a. Eustress, yaitu hasil respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif dan konstruktif (membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi.
- b. Distress, yaitu hasil dari respon terhadap yang tidak bersifat sehat, negatif dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan dan kematian.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dinyatakan bahwa stres mempunyai dua jenis dimana stres yang muncul berdampak positif (eustress) mampu memicu semangat kerja, mempercepat pelaksanaan tugas, dan stres yang muncul berdampak negatif (distress) memperburuk hasil kerja seseorang membuat pekerjaan menjadi lamban dan kesalahan dalam bekerja.

2.2.3. Faktor-Faktor Stres Kerja

Faktor-faktor penyebab stres kerja menurut Prof.DR.H.Abdurrahman Fathoni,M.Si. (2016: 130) diantaranya :

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

Sedangkan faktor-faktor penyebab stres kerja menurut Dr.T.Hani Handoko,M.B.A. (2014:200-201) adalah dibagi menjadi 2 yaitu on-the-job dan off-the-job diantaranya :

➤ On-the-job :

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervise yang jelek
4. Iklim politis yang tidak aman
5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
6. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
7. Kemenduaan peranan
8. Frustrasi
9. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
10. Perbedaan antar nilai-nilai perusahaan dan karyawan
11. Berbagai bentuk perubahan

➤ Off-the-job :

1. Kekuatiran finansial
2. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak

3. Masalah-masalah fisik
4. Masalah-masalah perkawinan (missal perceraian)
5. Perubahan-perubahan yang terjadi ditempat tinggal
6. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa ada banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi seseorang atau karyawan untuk mengalami stres kerja, apabila kejadian tersebut berlangsung secara terus menerus dan dalam jangka waktu yang lama maka akan mempengaruhi kondisi karyawan yang semakin menurun juga dapat mempengaruhi rendahnya produktivitas dalam suatu perusahaan.

2.2.4. Tingkat Stres Kerja

Tingkat stres adalah tinggi rendahnya respon individu terhadap keadaan atau kejadian yang memicu stres (stressor), yang mengancam dan mengganggu kemampuan seseorang untuk menanganinya (coping).

Menurut Dr.Robert J.Van.Amberg (dalam bukunya Sapuri Rafy 2009:421-425) membagi tahapan-tahapan stres sebagai berikut :

a. Stres tahap I

Tahapan ini merupakan tahapan yang paling ringan, dan biasanya disertai dengan perasaan-perasaan sebagai berikut :

- 1) Semangat bekerja besar, berlebihan (over acting)
- 2) Penglihatan tajam tidak sebagaimana biasanya
- 3) Merasa mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari biasanya, namun tanpa disadari cadangan energy dihabiskan (all out) disertai rasa gugup yang berlebihan pula.
- 4) Merasa senang dengan pekerjaannya itu dan semakin bertambah semangat, namun tanpa disadari cadangan energy semakin menipis.

b. Stres tahap II

Keluhan-keluhan yang sering dikemukakan seseorang yang berada pada tahap II Ini adalah sebagai berikut :

- 1) Merasa letih sewaktu bangun pagi, yang seharusnya merasa segar
- 2) Merasa mudah lelah sesudah makan siang
- 3) Lekas merasa capai menjelang sore hari
- 4) Sering mengeluh lambung atau perut tidak nyaman (bowel discomfort)
- 5) Detakan jantung lebih keras dari biasanya (berdebar-debar)
- 6) Otot-otot punggung dan tengkuk terasa tegang
- 7) Tidak bias santai

c. Stres tahap III

Bila seseorang tetap memaksakan diri dalam pekerjaannya tanpa menghiraukan keluhan-keluhan sebagaimana diuraikan pada stres tahap II di atas, yang bersangkutan akan menunjukkan keluhan-keluhan yang semakin nyata dan mengganggu, yaitu :

- 1) Gangguan lambung dan usus semakin nyata, misalnya keluhan maag dan buang air besar tidak teratur
- 2) Ketegangan otot-otot semakin terasa
- 3) Perasaan ketidaktenangan dan ketegangan emosional semakin meningkat
- 4) Gangguan pola tidur (insomnia)
- 5) Koordinasi tubuh terganggu (badan merasa oyong dan serasa mau pingsan)

Pada tahap ini hendaknya seseorang sudah harus berkonsultasi pada dokter untuk memperoleh terapi, atau bisa juga beban stres hendaknya dikurangi dan tubuh memperoleh kesempatan untuk beristirahat guna menambah suplai energy yang mengalami defisit.

d. Stres tahap IV

Ciri-ciri dari stres pada tahap ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk bertahan sepanjang hari saja amat sangat sulit
- 2) Aktifitas pekerjaan yang semula menyenangkan dan mudah diselesaikan menjadi membosankan dan terasa amat sulit
- 3) Yang semula tanggap terhadap situasi menjadi kehilangan kemampuan untuk merespon secara memadai
- 4) Ketidakmampuan untuk melaksanakan kegiatan rutin sehari-hari
- 5) Gangguan pola tidur disertai dengan mimpi-mimpi yang menegangkan
- 6) Sering kali ajakan karena tiada semangat dan gairah
- 7) Daya konsentrasi dan daya ingatan menurun
- 8) Timbul perasaan ketakutan dan kecemasan yang tidak dapat dijelaskan apa penyebabnya

e. Stres tahap V

Bila keadaan berlanjut, maka seseorang itu akan jatuh dalam stres tahap v yang ditandai dengan hal-hal berikut :

- 1) Kelelahan fisik dan mental yang semakin mendalam (physical and psychological exhaustion)
- 2) Ketidakmampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sehari-hari yang ringan dan sederhana
- 3) Gangguan system pencernaan semakin berat
- 4) Timbul perasaan ketakutan dan kecemasan yang semakin meningkat, mudah bingung dan panik.

f. Stres tahap VI

Tahap ini disebut tahap klimaks, karena seseorang mengalami serangan panic (panic attack) dan perasaan takut mati. Gambaran stres tahapan VI ini adalah sebagai berikut :

- 1) Debaran jantung teramat keras
- 2) Susah bernafas (sesak dan megap-megap)
- 3) Sekujur badan terasa gemetar,dingin,dan berkeringat
- 4) Ketiadaan tenaga untuk hal-hal yang ringan

5) Pingsan atau kolaps (collapse)

Tingkatan stres adalah penilaian terhadap berat ringannya stres yang dialami seseorang. Berdasarkan uraian di atas stres tahap VI merupakan stres yang paling berat, bila dikaji maka keluhan atau gejala-gejala sebagaimana digambarkan di atas lebih didominasi oleh keluhan-keluhan fisik yang disebabkan oleh gangguan fungsional organ tubuh sebagai akibat stressor psikososial yang melebihi kemampuan seseorang untuk mengatasinya.

2.2.5. Indikator- Indikator Stres Kerja

Stres yang dirasakan oleh seorang di dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat mempengaruhi suatu produktivitas pada perusahaan tersebut, maka berikut adalah indikator yang dapat mempengaruhi stres seorang individu atau karyawan,

Menurut Suwatno dan Joni Donni Priansa (2011:225) mengemukakan bahwa indikator stres kerja antara lain :

1. Stres taraf rendah
Stres yang dihadapi secara teratur, biasanya dirasakan setiap individu, misalnya lupa, banyak tidur, kemacetan dan kritikan.
2. Stres taraf sedang
Stres yang terjadi lebih lama, dari beberapa jam sampai 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. Stres taraf tinggi
Terjadi berulang-ulang dan berlangsung lama sehingga merasakan ancaman, mengalami gangguan fisik, psikis, dan perilaku kerja.

Dapat disimpulkan dari teori-teori di atas bahwa stres kerja merupakan suatu respon terhadap kondisi lingkungan eksternal yang berupa peluang, kendala, atau tuntutan yang menghasilkan respon psikologis dan respon fisiologis, sehingga bisa berakibat pada penyimpangan fungsi normal atau pencapaian terhadap sesuatu yang sangat diinginkan dan hasilnya dipresepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Stres bisa dilihat dari dua sisi yaitu sisi positif dan sisi negative. Stres yang dikondisikan sebagai sesuatu yang negatif disebut dengan distress, sedangkan stres yang memberikan dampak positif disebut eustress. Dengan indikator-indikator stres kerja yaitu stres taraf rendah stres yang dihadapi secara teratur, biasanya dirasakan setiap individu, misalnya lupa, banyak tidur, kemacetan dan kritikan. Stres taraf sedang yaitu stres yang terjadi lebih lama, dari beberapa jam sampai 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. Dan stres taraf tinggi adalah stres yang terjadi berulang-ulang dan berlangsung lama sehingga merasakan ancaman, mengalami gangguan fisik, psikis, dan perilaku kerja.

2.3. Produktivitas Kerja

2.3.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja memberikan peluang kepada seorang karyawan untuk mengambil bagian yang maksimal pada suatu perusahaan. Mengingat sangat pentingnya peranan manusia dalam suatu perusahaan yang apabila salah memanfaatkan tenaga kerja manusia akan dapat menimbulkan masalah, yang justru bisa menghancurkan tujuan pada suatu perusahaan. Pemakaian tenaga kerja secara efektif merupakan kunci dari meningkatkan produktivitas dalam suatu perusahaan. Berikut beberapa definisi produktivitas menurut para ahli :

Aram Hanna Masssoudi and Samir Salih Aldin Hamdi :

“Productivity may be evaluated in terms of the output of an employee in a specific period of time. Typically, the productivity of a given worker will be assessed relative to an average for employees doing similar work, because much of the success of any organization relies upon the productivity of its workforce, employee productivity is an important consideration for bussines”.

I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama mengemukakan bahwa produktivitas adalah :

“Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang/karyawan dalam jangka waktu tertentu.” (2012:270)

Menurut Hasibuan, produktivitas adalah :

“Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.” (2008:114)

DR.H.Edy Sutrisno, M.SI. mengemukakan bahwa produktivitas adalah :

“Hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. “ (2010: 98)

Menurut Kaswan produktivitas adalah :

“Ukuran berapa banyak nilai tambah yang diberikan pekerja secara individual terhadap barang atau jasa yang dihasilkan organisasi, dalam ekonomi berbasis pengetahuan yang didorong oleh teknologi, kesuksesan modal mungkin berupa kreativitas disainernya, kecakapan arsitek software, pengetahuan

pemasarnya, dan bahkan kekuatan kultur internal. Dua hal penting yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kemampuan dan motivasi.

(2012: 187)

Menurut Mulyadi mengungkapkan bahwa produktivitas adalah :

“ Proses pertanggung jawaban yang keluarannya dapat diukur secara kuantitatif, karena produktivitas merupakan rasio antara keluaran dengan masukan.”

(2007:382)

Dari berbagai pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan (output dan input) yang dilakkan dengan memperbaiki rasio produktivitas, baik berupa fisik maupun berupa produktivitas nilai. Produktivitas fisik dapat diukur dari aspek kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan, sedangkan produktivitas nilai dapat diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan sikap, prilaku, disiplin, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas keluaran (output).

2.3.2 Indikator-Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

Menurut Husein Umar (2007:12) indikator produktivitas kerja diantaranya yaitu :

1. Cerdas dan dapat belajar dengan relative cepat
2. Kompeten secara professional
3. Kreatif dan inovatif
4. Memahami pekerjaan
5. Belajar dengan cerdas, menggunakan logika
6. Selalu mencari perbaikan-perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti
7. Dianggap bernilai oleh atasan
8. Memiliki catatan prestasi yang baik
9. Selalu meningkatkan diri

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain. (Dr.H.Edy Sutrisno. M.SI (2010: 103) faktor faktor tersebut diantaranya adalah :

1. Pelatihan
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan
3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Menurut Anaroga (2014: 56-59) , ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para pekerja tetap meningkatkan produktivitas kerja mereka, yakni :

1. Pekerjaan yang menarik
2. Upah yang baik
3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
4. Penghayatan atas maksud dan makna
5. Lingkungan atau suasana kerja yang baik
6. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan
7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
8. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
9. Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja
10. Disiplin kerja yang keras

Sedangkan menurut Salinding (2011:20), adapun ciri-ciri umum pegawai produktif tersebut sebagai berikut :

1. Lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan
2. Bermotivasi tinggi
3. Mempunyai orientasi pekerjaan positif
4. Kedewasaan,
5. Dapat bergaul dengan efektif

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi, disiplin, ketrampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, dan produktivitas kerja.

2.3.4 Rumus Produktivitas Kerja

Dalam kaitannya dengan tenaga kerja, maka produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. (Dr.H.Edy Sutrisno, M.Si. 2009: 101)

Dr.H.Edy Sutrisno, M.Si. (2009: 101) mengemukakan rumusan umum dari produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input), atau didefinisikan sebagai indeks produktivitas , yaitu :

$$IP = \frac{\text{Hasil yang dicapai}}{\text{Sumber Daya Yang Digunakan}} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

Menurut Isyandi,2004:163 rumus produktivitas secara sistematis dapat dituliskan sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{output yang dihasilkan}}{\text{input yang digunakan}}$$

$$\text{Produktivitas tenaga kerja} = \frac{\text{produktivitas dalam unit}}{\text{jumlah pegawai}}$$

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2003:23) secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda.

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya menengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- 2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relative.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/ tujuan.

Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini perlulah mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial.

$$\text{Total Produktivitas} = \frac{\text{Hasil Total}}{\text{Masukan Total}}$$

$$\text{Produktivitas Parsial} = \frac{\text{Hasil Parsial}}{\text{Masukan Total}}$$

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi manager untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

2.3.5 Manfaat dari Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut Muchdasyah Sinungan (2005:126) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
2. Evaluasi produktivitas kerja digunakan digunakan untuk penyelesaian misalnya : pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya : promosi, transfer, dan demosi.

4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karier
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing
7. Untuk mengetahui ketidakakuratan informal
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

Dapat disimpulkan dari teori-teori di atas bahwa produktivitas kerja merupakan suatu ukuran mengenai apa yang diperoleh dari apa yang dibutuhkan. Karyawan memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakikatnya merupakan hasil karya manusia. Produktivitas karyawan mengandung pengertian perbandingan hasil yang dicapai karyawan dengan jangka waktu tertentu. Dengan indikator-indikator yaitu kualitas, kuantitas dan ketetapan waktu.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Penelitian oleh Tri Wartono dengan judul “Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan majalah mother and baby” dan dengan hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,880 dan koefisien determinasi 77,44%. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja sebesar 77,44% sisanya sebesar 22,56% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Setelah dilakukan uji signifikansi didapat hasil 10,643 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Lisa Rose Widiana dengan judul “Hubungan stres kerja dengan produktivitas kerja wanita bagian linting rokok di PT Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta” hasil penelitian yaitu dari perhitungan stres dan produktivitas diperoleh hasil, dimana dari 17 sampel yang tidak mengalami stres kerja terdapat 13 sampel dengan produktivitas tinggi, 4 sampel dengan produktivitas rendah dan dari 13 sampel yang mengalami stres kerja terdapat 10 sampel dengan produktivitas rendah, 3 sampel dengan produktivitas tinggi. Dari uji statistik dengan Chi Square Test menggunakan program computer SPSS versi 16.0 diperoleh hasil (χ^2) hitung adalah 10.541 atau $p = 0,001$. Hasil uji statistik Chi Square tersebut menunjukkan bahwa (χ^2) hitung $\geq \chi^2$ atau $p \leq 0,01$ dan dinyatakan sangat signifikan.

Penelitian oleh Regina Ryaningtyas dengan judul “Hubungan Stres Kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada Rumah Sakit Cakra Husada, Klaten” Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode Sempel Random Sampling dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 97 karyawan, dengan korelasi yang sedang antara variabel stres kerja dengan produktivitas kerja yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,496 dan koefisien determinasi sebesar 0,246 yang berarti bahwa 24,6% dari variabel stres kerja dipengaruhi oleh variabel stres

kerja sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Maka kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis yaitu adanya hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada Rumah Sakit Cakra Husada.

2.4.2. Kerangka Pemikiran

Bagi organisasi, stress di tempat kerja dapat berakibat pada rendahnya kepuasan kerja, kurangnya komitmen terhadap organisasi, terhambatnya pembentukan emosi positif, pengambilan keputusan yang buruk, rendahnya kinerja. Stres di tempat kerja pada akhirnya bisa menyebabkan terjadinya kerugian financial pada organisasi yang tidak sedikit jumlahnya. Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja.. Masalah yang akhir-akhir ini yang sering dibicarakan adalah masalah stres, karena posisinya sangat penting kaitannya dengan produktivitas kerja. Banyak diantara kita yang hamper merupakan bagian dari satau atau beberapa perusahaan, baik atasan maupun bawahan pasti pernah mengalami stres meskipun dalam kondisi stres yang rendah.

Stres kerja merupakan sesuatu yang menjadi penting bagi suatu perusahaan, karena stres kerja bisa menjadi penyumbang utama terhadap penurunan produktivitas,absensi, moral karyawan yang rendah, kecelakaan yang tinggi, dan tingkat turn over. Stres yang terlalu besar dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, dan bagi seorang karyawan dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka, stres dapat diakibatkan oleh salah satu stressor atua kombinasi stressor. Stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud. Stres karyawan perlu sedini mungkin diatasi oleh seorang pimpinan, agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat di atasi.

Menurut Suwatno dan Joni Donni Priansa (2011:225) indikator stres kerja diantaranya yaitu :

1. Stres taraf rendah:
 - a. Lupa
 - b. Banyak tidur
 - c. Kemacetan
2. Stres taraf sedang :
 - a. Kewaspadaan
 - b. Fokus pada indera penglihatan&pendengaran
 - c. Peningkatan ketegangan dalam batas toleransi
 - d. Mampu mengatasi situasi yang dapat mempengaruhi dirinya
3. Stres taraf tinggi :
 - a. Merasakan ancaman
 - b. Mengalami gangguan fisik
 - c. Gangguan psikis, dan

d. Prilaku kerja

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja. (Hani Handoko 2014:200)

Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja, sehingga perlu penanganan khusus agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Dengan tingkat stres yang sedang maka karyawan yang bekerja lebih bisa meningkatkan target produktivitas pada suatu perusahaan.

Hubungan stress kerja dengan produktifitas kerja menurut Halkos (2008:85) mengemukakan bahwa tingkat stres yang tinggi dapat menyebabkan penurunan produktivitas. Pengaruh stres pada produktivitas yaitu ketika pekerjaan mulai mempengaruhi kehidupan pribadi dari para pekerja, ini memiliki efek negatif pada produktivitas, kesalahan dalam pekerjaan, kualitas kerja yang rendah, dan meningkatnya absensi.

Produktivitas adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. (Edy Sutrisno 2010: 98)

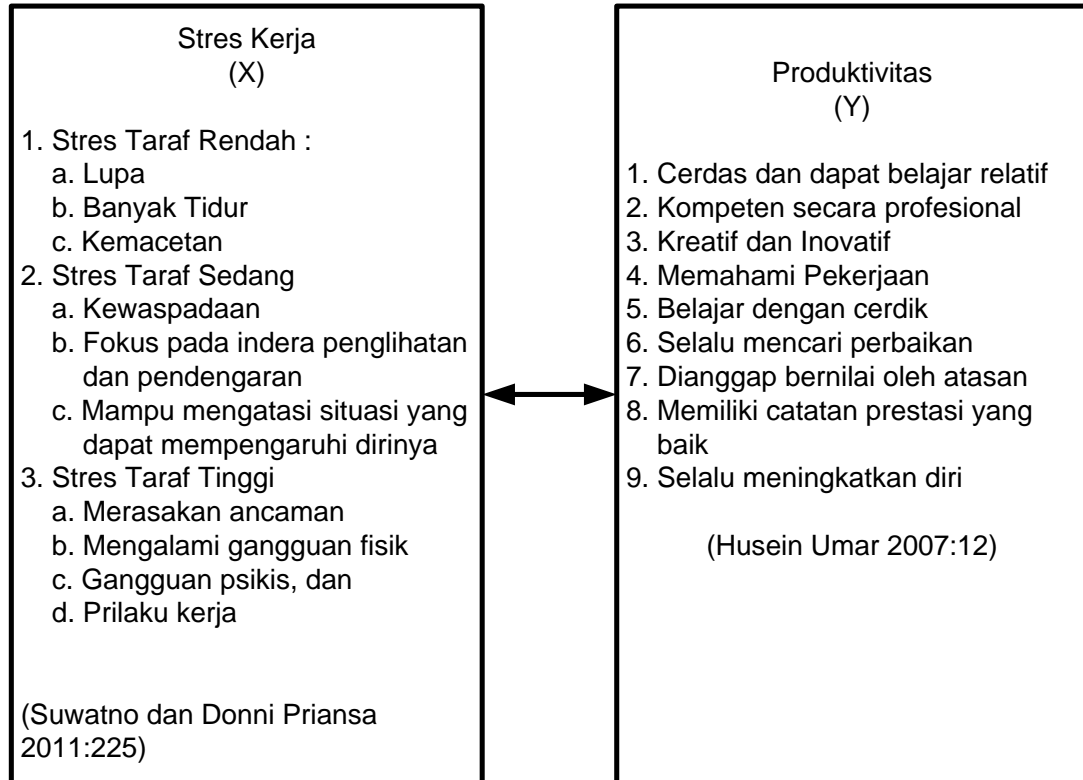
Produktivitas kerja adalah suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan (output dan input) yang dilakkan dengan memperbaiki rasio produktivitas, baik berupa fisik maupun berupa produktivitas nilai. Produktivitas fisik dapat diukur dari aspek kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan, sedangkan produktivitas nilai dapat diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan sikap, prilaku, disiplin, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas keluaran (output).

Indikator produktivitas menurut Husein Umar (2007:12) indikator produktivitas kerja diantaranya yaitu :

1. Cerdas dan dapat belajar dengan relative cepat
2. Kompeten secara professional
3. Kreatif dan inovatif
4. Memahami pekerjaan
5. Belajar dengan cerdas, menggunakan logika
6. Selalu mencari perbaikan-perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti
7. Dianggap bernilai oleh atasan
8. Memiliki catatan prestasi yang baik

9. Selalu meningkatkan diri

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disusun konstelasi penelitian, sebagai berikut :



Gambar 2
Konstelasi Penelitian

2.5. Hipotesis Penelitian

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang dikemukakan sebelumnya, maka dikemukakan hipotesis penelitian bahwa :

1. Stres kerja karyawan pada bagian sales/ penjualan PT Indomobil Trada Nasional cabang Pajajaran Bogor pada taraf relatif sedang.
2. Produktivitas kerja pada PT Indomobil Trada Nasional cabang Pajajaran Bogor relatif kurang baik.
3. Diduga terdapat hubungan positif antara Stres Kerja dengan Produktivitas kerja karyawan pada PT Indomobil Trada Nasional cabang Pajajaran Bogor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian dalam makalah ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif korelasional. Metode yang digunakan studi kasus dan teknik penelitiannya statistic kualitatif/kuantitatif dengan mengumpulkan data-data serta informasi untuk mendeskripsikan objek agar memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif mengenai hubungan stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT Indomobil Trada Nasional cabang Pajajaran Bogor.

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian adalah variabel yang diteliti dalam suatu permasalahan. Objek penelitian yang digunakan oleh penulis adalah stres kerja sebagai variabel bebas/ independen (X) dan produktivitas kerja karyawan pada PT Indomobil Trada Nasional Cabang Pajajaran Bogor sebagai variabel terikat/dependen (Y).

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan pada bagian sales/pemasaran pada PT Indomobil Trada Nasional Cabang Pajajaran Bogor dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi pada penelitian ini adalah PT Indomobil Trada Nasional yang berlokasi di Jl. Raya Pajajaran No.55 Babakan, Bantarjati, Bogor, Jawa Barat, penulis melakukan penelitian di bagian sales/pemasaran pada PT Indomobil Trada Nasional Bogor.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Agar sebuah penelitian mendapat hasil yang maksimal maka jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Data Kualitatif

Adalah data yang diperoleh dari PT Indomobil Trada Nasional cabang Pajajaran dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun tulisan. Data kualitatif diperoleh melalui wawancara, observasi, dan kepustakaan.

2. Data Kuantitatif

Adalah data yang diperoleh dari PT Indomobil Trada Nasional Cabang Pajajaran Bogor dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Data kuantitatif diperoleh melalui kuesioner yang akan dibagikan dan berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Dilihat dari asal atau sumbernya, data dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1. Data Primer

Adalah data yang diperoleh dengan cara meneliti langsung kepada karyawan PT Indomobil Trada Nasional Bogor. Data ini diperoleh melalui observasi, wawancara dan kuesioner atau angket.

2. Data Sekunder

Adalah data-data yang diperoleh berupa dokumen serta bahan-bahan bacaan tertulis dari luar perusahaan yang mempunyai hubungan yang erat dengan makalah yang dibahas.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Tabel 4
Operasionalisasi Variabel Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Stres Kerja (X)	1. Stres taraf rendah	Tingkat Kesesuaian	Ordinal
	- Lupa	1. Sering merasakan lupa saat sedang bekerja 2. Lupa dengan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh atasan	
	- Banyak tidur	1. Kerap tertidur pada saat sedang bekerja 2. Cepat merasakan kantuk saat bekerja.	
	- Kemacetan	1. Sering merasa tidak nyaman dengan kemacetan yang ada di jalan 2. Merasa bahwa kemacetan sangat mempengaruhi pekerjaan yang berakibat pada banyak waktu yang tersita oleh kemacetan tersebut.	
	2. Stres taraf sedang		
- Kewaspadaan	1. Sering merasa cemas dalam bekerja 2. Selalu merasa waspada dan merasa takut atau tertekan akan tidak dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan		
- Fokus pada indera penglihatan & pendengaran	1. Merasakan kelelahan pada mata 2. Mengalami gangguan pendengaran		

	- Peningkatan ketegangan dalam batas toleransi	1.Merasa tegang saat bekerja karena khawatir tidak mencapai target penjualan 2.Merasa tidak dapat bertoleransi dengan baik karena tingkat ketegangan berlebih	Ordinal
	- Mampu mengatasi situasi yang dapat mempengaruhi dirinya	1.Mampu mengatasi perdebatan disekitar walaupun dalam bahaya 2.Mampu mengatasi masalah yang dapat mempengaruhi diri sendiri	Ordinal
	3.Stres taraf tinggi : - Merasakan ancaman	1.Merasakan ancaman pada saat tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik 2.Merasa tertekan dan terancam apabila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	Ordinal
	- Mengalami gangguan fisik	1.Mudah merasakan pegal-pegal, diare, dan sakit kepala 2.Merasa lelah pada saat melakukan pekerjaan	Ordinal
	- Mengalami gangguan psikis	1.Merasa cemas dan depresi 2.Mudah marah dan sulit untuk dikendalikan	Ordinal
	- Prilaku kerja	1.Selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan 2.Selalu menghindar bila ada permasalahan dalam pekerjaan	Ordinal
Produktivitas (Y)	- Dapat belajar dengan cepat	1.Mempunyai kemampuan belajar dengan cepat 2.Mampu memahami tugas yang diberikan dengan cepat	Ordinal
	-Kompeten secara profesional dan teknis	1.Memiliki sifat profesionalisme dalam menetapkan prioritas pekerjaan 2.Mempunyai kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara teknis	Ordinal
	- Kreatif dan Inovatif	1.Menerapkan ide baru yang unik secara nyata dalam bekerja 2.Selalu berfikir, berorientasi terhadap masa depan perusahaan	Ordinal
	- Memahami Pekerjaan	1.Menguasai ketrampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan 2.Jumlah dari hasil pekerjaan yang dikerjakan selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	Ordinal
	- Belajar dengan cerdas, menggunakan logika	1 menggunakan logika dalam melaksanakan pekerjaan 2.Selalu mampu mempertahankan hasil penjualan yang melebihi target yang didapat	Ordinal

	- Selalu mencari perbaikan	1. Mencari cara untuk memperbaiki cara bekerja 2.Selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal
	- Dianggap bernilai oleh atasan	1.Selalu rajin dalam bekerja 2.Bersikap jujur dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal
	- Memiliki catatan prestasi yang baik	1.Pencapaian target yang dilakukan selalu melebihi target yang ditentukan 2.Memiliki tingkat disiplin yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal
	- Selalu meningkatkan diri	1. Selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja 2.Tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung jawab saya	Ordinal

3.5. Metode Penarikan Sampel

Metode penarikan sampel diperlukan saat peneliti meneliti di perusahaan yang jumlah karyawannya besar, untuk memilih atau menarik sampel, peneliti bisa melakukan beberapa cara. Secara umum, ada dua metode untuk menarik sampel dari populasi, yaitu *probability* dan *non probability sampling*.

Penelitian ini menggunakan *non probability sampling*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian sales PT Indomobil Trada Nasional Cabang Pajajaran Bogor dengan jumlah populasi (N) 47 orang, tingkat kesalahan (e =error) 5% atau 0.05.

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan jumlah sampel adalah metode slovin dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Error Term

(Sugiyono, 2012:81)

Dengan menggunakan rumus di atas, maka cara pengambilan sampelnya menggunakan tingkat *error* kesalahan sebesar 5% atau 0,05.

Di bawah ini merupakan penghitungan metode penarikan sampel yang berdasarkan metode Slovin :

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

$$n = \frac{47}{1+(0,05)^2}$$

$$n = \frac{47}{4,64} = 40 \text{ orang}$$

Dari perhitungan diatas maka jumlah responden yang akan dijadikan sampel sebanyak 40 orang.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang relevan dalam penelitian ini, maka dilakukan dengan cara wawancara yang dibantu dengan instrument penelitian yaitu kuesioner yang diberikan kepada responden, serta observasi.

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung dengan manajemen PT. Indomobil Trada Nasional Cabnag Pajajaran Bogor yang berhubungan dengan masalah yang diteliti untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai data yang diperoleh penulis.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang digunakan periset untuk memperoleh data secara langsung dari sumber melalui proses komunikasi atau dengan mengajukan pertanyaan. Dimana peneliti membagikan kuesioner kepada para karyawan yang bersangkutan. Skala pengukuran yang digunakan untuk menilai setiap jawaban responden adalah skala likert dalam menghitung bobot setiap pertanyaan. Bobot jawaban responden diberi nilai rinci sebagai berikut :

Tabel 5
Instrument Skala Likert Positif

Keterangan untuk positif	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Metodologi Penelitian (Sugiyono, 2012:86)

Tabel 6
Instrument Skala Likert Negatif

Keterangan untuk positif	Bobot
Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	2
Ragu-Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	5

Sumber : Metodologi Penelitian (Sugiyono, 2012:86)

3. Observasi

Kegiatan pengumpulan data melalui penglihatan langsung atau melihat secara jelas dan nyata di lokasi penelitian yang terdapat pada PT. Indomobil Trada Nasional Cabang Pajajaran Bogor, sehingga diketahui aktivitas keseharian langsung dan sarana kerja yang berhubungan dengan judul makalah.

3.7 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012:267) Validitas adalah derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Pengujian validitas dilakukan dengan metode konstruk (*construct validity*) yaitu menentukan apakah suatu alat ukur benar-benar mengukur apa yang ingin diukur, dipihak lain, mempertanyakan apakah butir-butir pertanyaan dalam instrumen itu telah sesuai dengan konsep keilmuan yang bersangkutan. (Burhan Nurgiyanto, Gunawan, Marzuki, 2012:338) Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Uji Validitas instrument dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah dirancang dalam bentuk kuesioner benar-benar dapat menjalankan fungsinya, yaitu melalui nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor total butir pernyataan, apabila koefisien korelasinya lebih besar atau sama dengan 0.30 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah sebagai berikut:

a. Korelasi *Pearson Product Moment*

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

(Sugiyono, 2012:217)

Keterangan :

- r = koefisien validitas item yang dicari
- x = skor yang diperoleh dari subyek dalam setiap item
- y = skor total yang diperoleh dari subyek seluruh item
- $\sum x$ = jumlah skor dalam distribusi x
- $\sum y$ = jumlah skor dalam distribusi y

n = jumlah responden

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel n=30 α = 5%	Keterangan	Kesimpulan
1	0,747	0,361	r hitung > r tabel	Valid
2	0,440	0,361	r hitung > r tabel	Valid
3	0,547	0,361	r hitung > r tabel	Valid
4	0,562	0,361	r hitung > r tabel	Valid
5	0,747	0,361	r hitung > r tabel	Valid
6	0,547	0,361	r hitung > r tabel	Valid
7	0,747	0,361	r hitung > r tabel	Valid
8	0,364	0,361	r hitung > r tabel	Valid
9	0,440	0,361	r hitung > r tabel	Valid
10	0,747	0,361	r hitung > r tabel	Valid
11	0,562	0,361	r hitung > r tabel	Valid
12	0,456	0,361	r hitung > r tabel	Valid
13	0,562	0,361	r hitung > r tabel	Valid
14	0,747	0,361	r hitung > r tabel	Valid
15	0,647	0,361	r hitung > r tabel	Valid
16	0,570	0,361	r hitung > r tabel	Valid
17	0,440	0,361	r hitung > r tabel	Valid
18	0,570	0,361	r hitung > r tabel	Valid
19	0,430	0,361	r hitung > r tabel	Valid
20	0,625	0,361	r hitung > r tabel	Valid
21	0,747	0,361	r hitung > r tabel	Valid
22	0,570	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Data Primer Yang Diolah 2018

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa dari 22 item pernyataan untuk variabel stres kerja karyawan, memiliki nilai kritis korelasi pearson diatas 0.361 dan dapat dinyatakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Produktivitas kerja Karyawan

Pernyataan	r hitung	r tabel n=30 α = 5%	Keterangan	Kesimpulan
1	0,594	0,361	r hitung > r tabel	Valid
2	0,439	0,361	r hitung > r tabel	Valid
3	0,807	0,361	r hitung > r tabel	Valid
4	0,491	0,361	r hitung > r tabel	Valid
5	0,589	0,361	r hitung > r tabel	Valid
6	0,493	0,361	r hitung > r table	Valid
7	0,594	0,361	r hitung > r table	Valid
8	0,491	0,361	r hitung > r table	Valid
9	0,574	0,361	r hitung > r table	Valid
10	0,493	0,361	r hitung > r table	Valid
11	0,767	0,361	r hitung > r table	Valid

12	0,702	0,361	r hitung > r tabel	Valid
13	0,816	0,361	r hitung > r tabel	Valid
14	0,632	0,361	r hitung > r tabel	Valid
15	0,506	0,361	r hitung > r tabel	Valid
16	0,816	0,361	r hitung > r tabel	Valid
17	0,767	0,361	r hitung > r tabel	Valid
18	0,702	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Data Primer Yang Diolah 2018

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa dari 18 item pernyataan untuk variabel produktivitas kerja, memiliki nilai kritis korelasi pearson diatas 0.361 dan dapat dinyatakan valid ada 18 item pernyataan dari variabel produktivitas kerja.

3.7.1 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2012:354) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Dengan *internal consistency*, yaitu dilakukan dengan cara mencobakan instrumen. Suatu instrumen dinyatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.60 berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* ≥ 0.60 , sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* ≤ 0.60 (Sugiyono, 2014:220).

Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

a. Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*

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

Keterangan:

r_i = Nilai reliabilitas

k = Jumlah Item i

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

s_t^2 = Varians total

(Sugiyono,2012:365)

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuesioner setelah menggunakan software SPSS versi 21:

b. Uji Realibilitas Stres Kerja

Uji Realibilitas dapat dilihat pada kolom *cronbach's alpha*, bahwa data atau case yang valid berjumlah 22. Dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel stres kerja sebesar 0,939.

Tabel 9
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	22	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	22	100.0

Tabel 10
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.747	.921	23

Tabel 11
Hasil Uji Reliable Stres Kerja Reliable

Pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha if item deleted	Kesimpulan
1	0,747	0,733	Reliable
2	0,747	0,740	Reliable
3	0,747	0,737	Reliable
4	0,747	0,734	Reliable
5	0,747	0,733	Reliable
6	0,747	0,737	Reliable
7	0,747	0,733	Reliable
8	0,747	0,740	Reliable
9	0,747	0,740	Reliable
10	0,747	0,733	Reliable
11	0,747	0,734	Reliable
12	0,747	0,741	Reliable
13	0,747	0,734	Reliable
14	0,747	0,733	Reliable
15	0,747	0,729	Reliable
16	0,747	0,739	Reliable
17	0,747	0,740	Reliable
18	0,747	0,739	Reliable
19	0,747	0,738	Reliable
20	0,747	0,738	Reliable
21	0,747	0,733	Reliable

22	0,747	0,739	Reliable
----	-------	-------	----------

Sumber : Data Primer Yang Diolah 2018

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuesioner setelah menggunakan software SPSS versi 21:

c. Uji Realibilitas Stres Kerja

Uji Realibilitas dapat dilihat pada kolom *cronbach's alpha*, bahwa data atau case yang valid berjumlah 22. Dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel Stres kerja sebesar 0,747 .

Tabel 12
Hasil Uji Reliable Produktivitas Kerja

Pernyataan	Crobach's Alpha	Cronbach's Alpha if item deleted	Kesimpulan
1	0,730	0,720	Reliable
2	0,730	0,725	Reliable
3	0,730	0,727	Reliable
4	0,730	0,717	Reliable
5	0,730	0,720	Reliable
6	0,730	0,721	Reliable
7	0,730	0,720	Reliable
8	0,730	0,717	Reliable
9	0,730	0,726	Reliable
10	0,730	0,721	Reliable
11	0,730	0,708	Reliable
12	0,730	0,708	Reliable
13	0,730	0,711	Reliable
14	0,730	0,718	Reliable
15	0,730	0,722	Reliable
16	0,730	0,711	Reliable
17	0,730	0,708	Reliable
18	0,730	0,708	Reliable

Sumber : Data Primer Yang Diolah 2018

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuesioner setelah menggunakan software SPSS versi 21:

d. Uji Realibilitas Produktivitas Kerja

Uji Realibilitas dapat dilihat pada kolom *cronbach's alpha*, bahwa data atau case yang valid berjumlah 18. Dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel Produktivitas kerja sebesar 0,730.

Tabel 13
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	18	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	18	100.0

Tabel 14
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.730	.909	19

3.7 Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan variabel dependen yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Tahap analisis dilakukan dengan menggunakan skala likert dengan bobot nilai 1 sampai 5.

Total skor = Skor total pernyataan ke-1 + + Skor total pernyataan ke-n

$$\text{Skor Rata-Rata} = \frac{\text{Total skor setiap pernyataan}}{\text{Jumlah item pernyataan}}$$

(Sumber: Jurnal ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Hal 49, Vol.4 No.2, April 2017)

2. Analisis Koefisiensi Korelasi

Rumus Korelasi *Pearson* yaitu untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variabel yaitu variabel stres kerja sebagai variabel X (*independent variable*) dengan variabel produktifitas sebagai variabel Y (*dependent variable*) yang berskala ordinal.

Dapat diukur dengan menggunakan rumus Korelasi *Pearson* sebagai berikut:

$$r = \frac{\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

- r = koefisien korelasi
- n = banyaknya pasangan data x dan y
- $\sum x$ = total jumlah dari variabel x
- $\sum y$ = total jumlah dari variabel y
- $\sum x^2$ = kuadrat dari total jumlah variabel x
- $\sum y^2$ = kuadrat dari total jumlah variabel y
- $\sum xy$ = hasil perkalian dari total jumlah variable x dan y

Tabel 15
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi
Terhadap Koefisien Korelasi

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

Sumber: Sugiyono (2012:31)

3. Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Setelah diketahui besarnya koefisien korelasi tahap selanjutnya adalah menentukan koefisien determinasi. Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi yang menyatakan besarnya presentasi perubahan yang bisa diterangkan oleh x melalui hubungan y dan x.

Rumus yang digunakan adalah coefficient determination (KD) dengan rumus :

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

(Riduan dan Engkos A Kuncoro, 2008:62).

4. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

1. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel (X) stres kerja dengan variabel (Y) produktivitas kerja, maka dari itu perlu dibuktikan apakah dapat diterima atau ditolak. Maka perlu dilakukan uji hipotesis koefisien korelasinya sebagai berikut:

a. Menentukan hipotesis statistik

$H_0 : r = 0$; Tidak ada hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja.

$H_1 : r > 0$; Terdapat hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja.

b. Menentukan nilai T_{table}

Nilai t table, diperoleh dari table t dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$

T_{hitung} dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

t_h : Nilai t

r : Koefisien korelasi

n : Jumlah sampel

Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah :

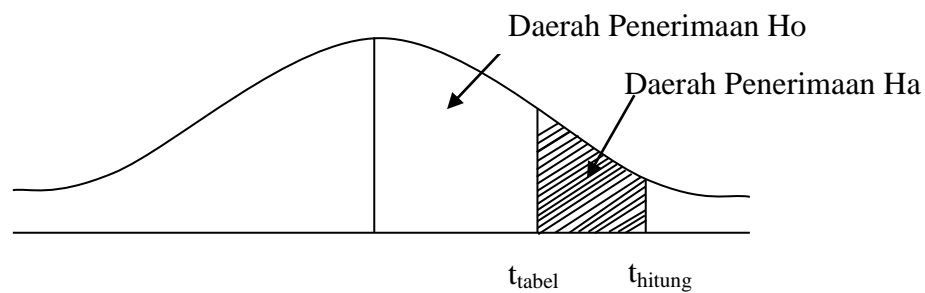
a. Terima H_0 dan tolak H_1 jika nilai $t_{hitung} = t_{tabel}$

Artinya, stres kerja tidak berhubungan nyata dengan produktivitas kerja.

b. Tolak H_0 dan terima H_1 jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

Artinya, stres kerja berhubungan nyata dengan produktivitas kerja.

Gambar daerah penolakan dan penerimaan sebagai berikut :



Gambar 4
Uji Kurva Statistik

(Sugiono 2012:129)

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah dan Perkembangan PT. Indomobil Trada Nasional

Nissan pertama kali masuk secara resmi ke Indonesia pada tahun 1969 dengan nama Datsun melalui Agen Tunggal PT Indokaya yang didirikan oleh H. Abdul Wahab Affan bersama dengan saudara-saudaranya.

Perjalanan sejarah Nissan dimulai dengan munculnya kendaraan merk DATSON pada bulan Agustus tahun 1931 yang dibuat oleh DAT Automobile Manufacturing. DAT merupakan singkatan huruf depan keluarga pendiri pabrik ini yaitu Kenjiro Den (D), Rokuro Aoyoma (A) dan Meitaro Takeuchi (T).

Pada tahun 1932 kata SON diganti menjadi SUN sehingga namanya berubah menjadi DATSUN yang mungkin diharapkan memiliki nilai jual yang lebih karena kata DATSUN dapat diartikan sebagai suatu harapan agar bisnis keluarga DAT ini dapat bersinar seperti cahaya matahari.

Pada Mei tahun 2000 Nissan dan Renault sepakat untuk membentuk sebuah aliansi untuk dapat memperkuat eksistensi mereka di dunia otomotif yang sudah meng-global, penggabungan dua kekuatan raksasa di bidang otomotif ini diharapkan menumbuhkan sinergi optimal untuk dapat mengangkat pangsa pasar dari keduanya.

Jenis kendaraan yang diproduksi pada waktu itu adalah pick up, multi purpose (jeep) dan sedan dengan produksi rata rata 750 unit/bulan yang dipasarkan di Jakarta, Bandung, Semarang, Yogyakarta, Surabaya, Bali, Lampung, Bengkulu, Palembang, Padang, Medan, Balikpapan, Ujung Pandang dan Manado.

PT Indomobil Trada Nasional cabang Pajajaran Bogor mulai beroperasi secara resmi pada Agustus 2009 dan merupakan outlet Nissan ke-18 untuk wilayah Jabodetabek. Nissan dalam mencapai tujuannya mempunyai visi untuk memperkaya kehidupan setiap individu dengan misi menyediakan produk dan jasa otomotif yang menghasilkan nilai keberhasilan yang tinggi bagi semua pengguna kendaraan dengan aliansi bersama Renaults.

4.1.2. Kegiatan Usaha

PT. Indomobil Trada Nasional merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang sales, service dan sparepart kendaraan merk Renault dan Nissan.

4.1.2.1 Visi Misi PT. Indomobil Trada Nasional Cabang Pajajaran Bogor

Visi : PT. Indomobil Trada Nasional mempunyai misi yaitu “Menjadi perusahaan otomotif terhandal dan terpercaya di dalam negeri”

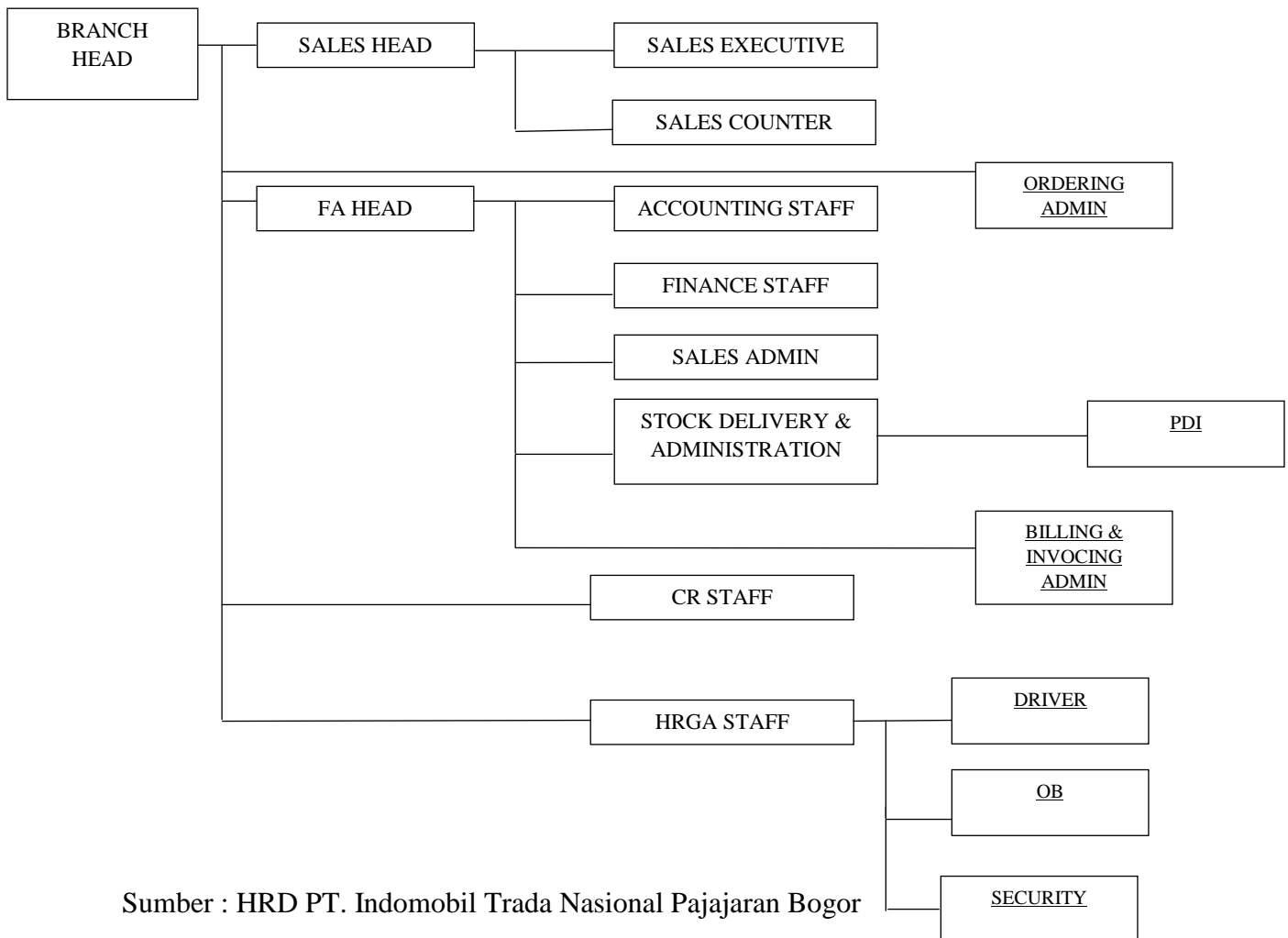
Misi :

1. Mengembangkan seluruh sumber daya yang dimiliki secara berkesinambungan untuk meningkatkan profesionalisme bagi kepuasan pelanggan.
2. Memberikan kontribusi dan berupaya sepenuhnya bagi pengembangan usaha Indomobil.
3. Memberikan komitmen dan nilai terbaik bagi seluruh pihak yang berkepentingan dengan memperhatikan kepentingan masyarakat.

4.1.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Gambar 5

Struktur Organisasi PT Indomobil Trada Nasional Cabang Pajajaran Bogor



Tugas, wewenang, dan tanggung jawab dari masing-masing bagian berdasarkan struktur organisasi adalah :

1. Branch Manager
 - a. Bertanggung jawab atas operasional di area sesuai dengan kebijakan/bisnis proses yang telah ditetapkan
 - b. Memastikan ketersediaan serta optimalisasi seluruh fungsi sumberdaya

2. Sales Head
 - a. Membuat target penjualan dan strategi pencapaiannya
 - b. Membuat Activity Plan bulanan dan tahunan untuk mencapai target penjualan
 - c. Mengarahkan dan menggerakkan masing-masing team supervisor sesuai rencana aktifitas
3. Ordering Admin
 - a. Menginput data penjualan yang dilakukan sales
 - b. Menerima dan membalas telepon/email yang masuk
 - c. Membuat laporan persediaan barang
 - d. Melakukan order (pesanan) ke pabrik
4. FA Head
 - a. Melakukan penjualan dan Pemasaran Produk
 - b. Melayani complain dari klien terkait produk
5. Accounting Staff
 - a. Melakukan pengaturan administrasi keuangan perusahaan
 - b. Menyusun dan membuat laporan keuangan perusahaan
6. Finance Staff
 - a. Membuat laporan piutang mingguan dan bulanan
 - b. Memeriksa semua data yang masuk
7. Sales Admin
 - a. Menangani permintaan pelanggan
 - b. Mengejar harga jual
 - c. Menekan target penjualan harian
8. Billing & Invoicing
 - a. Melakukan tugas yang berkaitan dengan masalah administrasi di bagian Billing
9. HRGA staff
 - a. Mendukung seluruh kegiatan operasional produksi & kantor dengan melakukan proses pengadaan seluruh peralatan & bahan baku (seperti; **ATK, komputer, meja/kursi kerja, AC, telepon, listrik, Air dan bahan baku Indoor outdoor dll**).
 - b. Mendukung sarana atau fasilitas penunjang lain (seperti; **kendaraan operasional (kurir), office boy & cleaning service dst**).
10. PDI :
 - a. Mengecek kondisi unit smH sesuai dengan cek list PDI yg telah ada
 - b. Memastikan bahwa unit smH dalam keadaan siap pakai dan dalam kondisi ready for sales
 - c. Melakukan claim apabila diperlukan
 - d. Melakukan cek fisik dengan cara penggesekan nomor rangka mesin kendaraan dan memberikan ke bagian STNK
 - e. Menjaga dan merawat tools dan peralatan lainnya yang dipergunakan pada saat bekerja.

Dalam suatu perusahaan, untuk mempermudah aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik maka diperlukan adanya pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari setiap karyawan atau anggota dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Untuk itu suatu perusahaan membutuhkan struktur organisasi.

Dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai suatu keberhasilan yang efektif tergantung dari bagaimana caranya dalam suatu satuan yang terintegrasi dapat berjalan dengan baik dalam suatu organisasi. Pembagian kerja dan tugas seharusnya mengarah kepada tercapainya suatu tujuan dalam organisasi.

Penyusunan organisasi suatu perusahaan harus sesuai dengan bidang usaha perusahaan, disamping itu juga pada skala usaha dari usaha yang bersangkutan

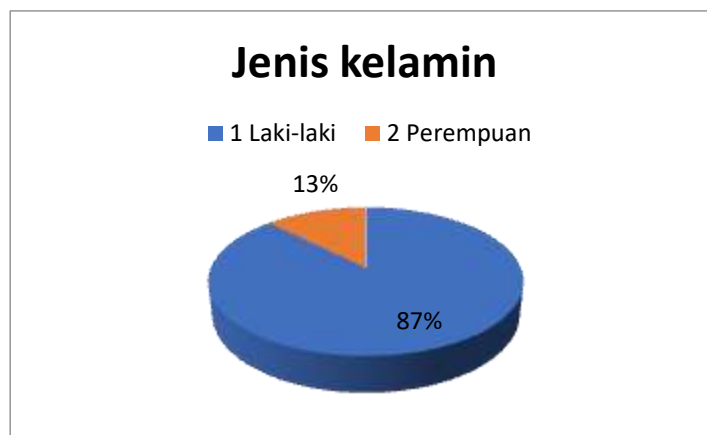
4.1.4. Profile Responden

Profile responden dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga, yaitu berdasarkan jenis kelamin responden, usia responden, pendidikan terakhir responden, dan masa kerja responden. Berikut hasil data profile responden yang merupakan karyawan PT. Pyridam Farma bagian produksi menggunakan *software excel 2013*.

Tabel 16
Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	Laki-laki	35	87
2	Perempuan	5	13
	Jumlah	40	100

Sumber: *Data Kuisisioner Diolah 2018*



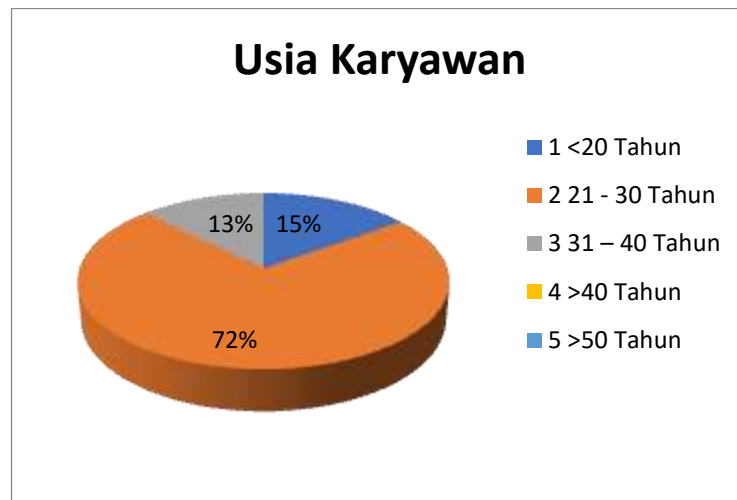
Gambar 6
Jenis Kelamin Karyawan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas respondennya berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 karyawan dari 40 karyawan yang ada dengan persentase 87%. Dan karyawan perempuan dengan jumlah frekuensi sebanyak 5 orang karyawan dari 40 karyawan atau 13%.

Tabel 17
Data Karyawan Berdasarkan Usia

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase %
1	<20 Tahun	6	15
2	21 - 30 Tahun	29	73
3	31 – 40 Tahun	5	12
4	>40 Tahun	-	-
5	>50 Tahun	-	-
	Jumlah	40	100

Sumber: *Data Kuisisioner Diolah 2018*



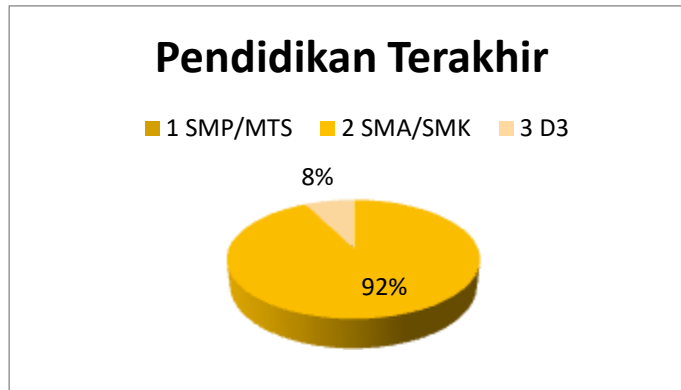
Gambar 7
Data Karyawan Berdasarkan Usia

Dari data di atas, dapat dilihat bahwa jumlah terbesar adalah karyawan yang berusia 21-30 Tahun mencapai 72%, kemudian diikuti kelompok usia <20 tahun Tahun sebesar 15%, dan di atas usia 31-40 Tahun 13%

Tabel 18
Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	SMP/MTS	-	-
2	SMA/SMK	37	93
3	D3	3	7
	Jumlah	40	100

Sumber: *Data Kuisisioner Diolah 2018*



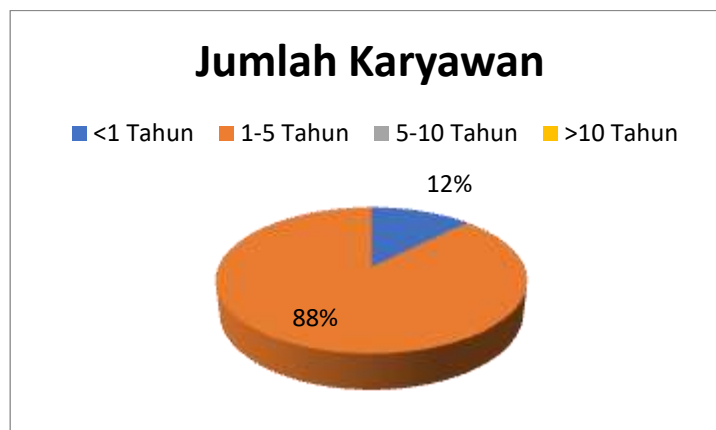
Gambar 8
Data Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dari data di atas dapat diketahui bahwa mayoritas respondennya berpendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 37 karyawan dari 40 responden yang ada dengan persentase 92%. Dan karyawan D3 dengan jumlah frekuensi sebanyak 3 dari 40 responden dengan persentase 8%.

Tabel 19
Data Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase %
1	<1 Tahun	5	13
2	1-5 Tahun	35	87
3	5-10 Tahun	-	-
4	>10 Tahun	-	-
	Jumlah	40	100

Sumber: *Data Kuisisioner Diolah 2018*



Gambar 9
Data Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja

Dari data di atas dapat diketahui bahwa jumlah terbesar respondennya bekerja di PT. Indomobil Trada Nasional Pajajaran Bogor berkisar 1-5 tahun sebanyak 35 karyawan dari 40 responden dengan persentase 88%. Kemudian sisanya yaitu lama

bekerja selama kurang dari 1 tahun dengan jumlah 5 karyawan dengan persentase sebesar 12%.

4.1. Tingkat Stres Kerja Pada PT. Indomobil Trada Nasional Cabang Pajajaran Bogor

Stres merupakan satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan karyawan atau pegawai pada sebuah organisasi atau perusahaan. Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja, sehingga perlu penanganan khusus agar perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud. Stres karyawan perlu sedini mungkin diatasi oleh seorang pimpinan, agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat di atasi.

Dibawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel Stres Kerja pada PT. Indomobil Trada Nasional Cabang Pajajaran Bogor yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel berikut:

I. Stres Taraf rendah

1.Lupa

Tabel 20
Pendapat mengenai “Saya merasa lupa saat sedang bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	31	124	77
Ragu-ragu	3	4	12	10
Tidak Setuju	2	5	10	13
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	136	100

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 20 pendapat tentang “Saya sering merasa lupa saat sedang bekerja” dapat diketahui bahwa 31 responden atau 77% menjawab setuju, 4 responden atau 10% menjawab ragu-ragu,dan 5 responden atau 13% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 77% dengan pernyataan “Saya sering merasa lupa saat sedang bekerja.” Yang artinya responden setuju bahwa mereka sering merasa lupa saat sedang melaksanakan pekerjaan, oleh karena itu perusahaan atau atasan harus mampu mengatasi hal ini agar karyawan menjadi lebih baik dan perusahaan pun memperoleh hasil kerja yang lebih baik.

Tabel 21
Pendapat mengenai “Saya lupa dengan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh atasan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	7	35	17
Setuju	4	26	104	65
Ragu-ragu	3	4	12	10
Tidak Setuju	2	3	6	8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	148	100

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 21 pendapat tentang “Saya lupa dengan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh atasan” dapat diketahui sebanyak 7 responden atau 17% menjawab sangat setuju, 26 responden atau 65% menjawab setuju, 4 responden atau 10% menjawab ragu-ragu dan 3 responden atau 8% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 65% dengan pernyataan “Saya lupa dengan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh atasan.” Yang artinya responden setuju bahwa tugas yang diberikan oleh atasan sering mereka merasa lupa, oleh karena itu atasan harus lebih tegas dalam menanggapi hal ini agar karyawan tidak cepat merasa lupa sehingga target-target perusahaan akan tercapai.

2. Banyak Tidur

Tabel 22
Pendapat mengenai “Saya kerap tertidur pada saat jam kerja atau pada saat bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	1	4	3
Ragu-ragu	3	9	27	22
Tidak Setuju	2	19	38	47
Sangat Tidak Setuju	1	11	11	28
Jumlah		40	80	100

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 22 pendapat tentang “Saya kerap tertidur pada saat jam kerja atau pada saat bekerja” dapat diketahui sebanyak 1 responden atau 3% menjawab setuju, 9 responden atau 22% menjawab ragu-ragu, 19 responden atau 47% menjawab tidak setuju, dan 11 responden atau 28% menjawab sangat tidak setuju.

Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan tidak setuju dengan nilai sebesar 47% dengan pernyataan “Saya kerap tertidur pada saat jam kerja atau pada saat bekerja” Yang artinya responden tidak setuju bahwa mereka kerap tertidur saat sedang bekerja.

Tabel 23
Pendapat mengenai “Saya cepat merasakan kantuk saat bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	5	25	30
Setuju	4	17	68	42
Ragu-ragu	3	6	18	15
Tidak Setuju	2	12	24	30
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	135	100

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 23 pendapat tentang “Saya cepat merasakan kantuk saat bekerja” dapat diketahui sebanyak 5 responden atau 13% menjawab sangat setuju, 17 responden atau 42% menjawab setuju, 6 responden atau 15% menjawab ragu-ragu, dan 12 responden atau 30% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 42% dengan pernyataan “Saya cepat merasakan kantuk saat bekerja.” Yang artinya responden setuju bahwa karyawan cepat merasa kantuk saat sedang dalam aktifitas pekerjaan.

3. Kemacetan

Tabel 24
Pendapat mengenai “Saya merasakan tidak nyaman dengan kemacetan yang ada di jalan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	31	124	77
Ragu-ragu	3	4	12	10
Tidak Setuju	2	5	10	13
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	146	100

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 24 pendapat tentang “Saya merasakan tidak nyaman dengan kemacetan yang ada di jalan” dapat diketahui sebanyak 31 responden atau

77% menjawab setuju, 4 responden atau 10% menjawab ragu-ragu, dan 5 responden atau 13% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 77% dengan pernyataan “Saya sering merasa tidak nyaman dengan kemacetan yang ada di jalan.” Yang artinya responden setuju bahwa kemacetan di jalan merupakan salah satu faktor yang membuat mereka merasakan ketidaknyamanan.

Tabel 25

Pendapat mengenai “Saya merasa kemacetan sangat mempengaruhi pekerjaan saya yang berakibat pada banyak waktu yang tersita oleh kemacetan tersebut”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	1	4	3
Ragu-ragu	3	9	27	22
Tidak Setuju	2	19	38	47
Sangat Tidak Setuju	1	11	11	28
Jumlah		40	80	100

Sumber : Data Kuisioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 25 pendapat tentang “Saya merasa kemacetan sangat mempengaruhi pekerjaan saya yang berakibat banyak waktu yang tersita” dapat diketahui sebanyak 1 responden atau 3% menjawab setuju, 9 responden atau 22% menjawab ragu-ragu, 19 responden atau 47% menjawab tidak setuju dan 11 responden atau 28% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan tidak setuju dengan persentase sebesar 47% dengan pernyataan “Saya merasa kemacetan sangat mempengaruhi pekerjaan saya yang berakibat pada banyak waktu yang tersita oleh kemacetan tersebut.” Yang artinya responden tidak setuju bahwa kemacetan berpengaruh pada kenyamanan saat bekerja.

II. Stres Taraf Sedang

1..Kewaspadaan

Tabel 26

Pendapat mengenai “Saya merasakan cemas dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	31	124	77
Ragu-ragu	3	4	12	10
Tidak Setuju	2	5	10	13
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	146	100

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 26 pendapat tentang “Saya merasakan cemas dalam bekerja” dapat diketahui 31 responden atau 77% menjawab setuju, 4 responden atau 10% menjawab ragu-ragu, dan 5 responden atau 13% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 77% dengan pernyataan “Saya sering merasa cemas dalam bekerja” Yang artinya responden setuju bahwa mereka sering merasa cemas ketika sedang bekerja.

Tabel 27

Pendapat mengenai “Saya merasakan waspada dan merasa takut atau tertekan akan tidak dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	11	55	28
Setuju	4	17	68	42
Ragu-ragu	3	3	9	7
Tidak Setuju	2	9	18	23
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	150	100

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 27 pendapat tentang “Saya merasakan waspada dan merasa takut atau tertekan akan tidak dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan” dapat diketahui sebanyak 11 responden atau 28% menjawab sangat setuju, 17 responden atau 42% menjawab setuju, 3 responden atau 7% menjawab ragu-ragu, dan 9 responden atau 23% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 42% dengan pernyataan “Saya sering merasa waspada dan merasa takut atau tertekan akan tidak dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.” Yang artinya responden setuju bahwa mereka selalu merasa cemas dan waspada ketika mereka bekerja, khawatir bahwa mereka tidak dapat mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.

2. Fokus pada indera penglihatan dan pendengaran

Tabel 28

Pendapat mengenai “Saya merasakan kelelahan pada mata”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	7	35	18
Setuju	4	26	104	65
Ragu-ragu	3	4	12	10
Tidak Setuju	2	3	6	7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	139	100

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 28 pendapat tentang “Saya merasakan kelelahan pada mata” dapat diketahui sebanyak 7 responden atau 18% menjawab sangat setuju, 26 responden atau 65% setuju, 4 responden atau 10% menjawab ragu-ragu, dan 3 responden atau 7% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 65% dengan pernyataan “Saya sering merasakan kelelahan pada mata.” Yang artinya responden setuju bahwa mereka saat sedang bekerja sering merasakan kelelahan terutama kelelahan pada mata.

Tabel 29

Pendapat mengenai “Saya mengalami gangguan pendengaran”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	31	124	78
Ragu-ragu	3	4	12	10
Tidak Setuju	2	5	10	13
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	146	100

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 29 pendapat tentang “Saya sering mengalami gangguan pendengaran” dapat diketahui sebanyak 31 responden atau 78% menjawab setuju, 4

responden atau 10% menjawab ragu-ragu, 5 responden atau 13% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 78% dengan pernyataan “Saya sering mengalami gangguan pendengaran” Yang artinya responden setuju bahwa mereka sering mengalami gangguan pendengaran.

3. Peningkatan ketegangan dalam batas toleransi

Tabel 30

Pendapat mengenai “Saya merasakan tegang saat bekerja karena khawatir tidak mencapai target penjualan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	12	60	30
Setuju	4	17	68	42
Ragu-ragu	3	6	18	15
Tidak Setuju	2	5	10	13
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	156	100

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 30 pendapat tentang “Saya merasakan tegang saat bekerja karena khawatir tidak mencapai target penjualan” dapat diketahui sebanyak 12 responden atau 30% menjawab sangat setuju, 17 responden atau 42% menjawab setuju, 6 responden atau 15% menjawab ragu-ragu, 5 responden atau 13% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 42% dengan pernyataan “Saya sering merasa tegang saat bekerja karena khawatir tidak mencapai target penjualan.” Yang artinya responden setuju bahwa mereka sering merasa tegang saat bekerja dan khawatir tidak mencapai target yang telah ditentukan.

Tabel 31

Pendapat mengenai “Saya merasa tidak dapat bertoleransi dengan baik karena tingkat ketegangan berlebih”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	28	112	70
Ragu-ragu	3	10	30	25
Tidak Setuju	2	1	2	2,5
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2,5
Jumlah		40	145	100

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 31 pendapat tentang “Saya merasa tidak dapat bertoleransi dengan baik karena tingkat ketegangan berlebih” dapat diketahui sebanyak 28 responden atau 70% menjawab setuju, 10 responden atau 25% menjawab ragu-ragu, 1 responden atau 2,5% menjawab tidak setuju, dan 1 responden atau 2,5 % menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 70% dengan pernyataan “Saya merasa tidak dapat bertoleransi dengan baik karena tingkat ketegangan berlebih.” Yang artinya responden setuju bahwa karyawan tidak dapat bertoleransi dikarenakan ketegangan yang berlebih.

4. Mampu mengatasi situasi yang dapat mempengaruhi dirinya

Tabel 32

Pendapat mengenai “Saya mampu mengatasi perdebatan disekitar walaupun saya dalam bahaya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	5	25	30
Setuju	4	17	68	43
Ragu-ragu	3	6	18	15
Tidak Setuju	2	12	24	12
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	135	100

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 32 pendapat tentang “Saya mampu mengatasi perdebatan disekitar walaupun saya dalam bahaya” dapat diketahui sebanyak 12 responden atau 30% menjawab sangat setuju, 17 responden atau 43% menjawab setuju, 6 responden atau 15% menjawab ragu-ragu, 5 responden atau 12% menjawab tidak setuju . Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 43% dengan pernyataan “Saya mampu mengatasi perdebatan disekitar walaupun saya dalam bahaya” Yang artinya responden setuju bahwa mereka mampu mengatasi perdebatan walau diri mereka dalam bahaya.

Tabel 33

Pendapat mengenai “Saya mampu mengatasi masalah yang dapat mempengaruhi diri sendiri”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	31	124	78
Ragu-ragu	3	4	12	10
Tidak Setuju	2	5	10	12
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	146	100

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 33 pendapat tentang “Saya mampu mengatasi masalah yang dapat mempengaruhi diri sendiri” dapat diketahui sebanyak 31 responden atau 78% menjawab setuju, 4 responden atau 10% menjawab ragu-ragu, dan 5 responden atau 12 % menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 78% dengan pernyataan “Saya mampu mengatasi masalah yang dapat mempengaruhi diri sendiri.” Yang artinya responden setuju bahwa mereka mampu mengatasi masalah yang dapat mempengaruhi diri sendiri.

III. Stres Taraf Tinggi

1. Merasakan Ancaman

Tabel 34

Pendapat mengenai “Saya merasakan ancaman pada saat tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	3	15	7
Setuju	4	15	60	45
Ragu-ragu	3	3	9	8
Tidak Setuju	2	18	36	37
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2
Jumlah		40	121	100

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 34 pendapat tentang “Saya merasakan ancaman pada saat tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik” dapat diketahui sebanyak 3 responden atau 7% menjawab sangat setuju, 15 responden atau 45% menjawab setuju, 3

responden atau 8% menjawab ragu-ragu, 18 responden atau 37% menjawab tidak setuju, dan 1 responden atau 2% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 45% dengan pernyataan “Saya merasakan ancaman pada saat tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik .” Yang artinya responden setuju bahwa mereka merasakan ancaman saat mereka tidak mampu menyelesaikan tugas dengan baik, atasan harus membuat mereka nyaman agar karyawan tidak merasakan ancaman tersebut.

Tabel 35

Pendapat mengenai “Saya merasa tertekan dan terancam apabila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	0	0	0
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	13	26	32
Sangat Tidak Setuju	1	27	27	68
Jumlah		40	53	100

Sumber : Data Kuisioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 35 pendapat tentang “Saya merasa tertekan dan terancam apabila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya” dapat diketahui sebanyak 13 responden atau 32% menjawab tidak setuju, 27 responden atau 68% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat tidak setuju dengan persentase sebesar 68% dengan pernyataan “Saya merasa tertekan dan terancam apabila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.” Yang artinya responden sangat tidak setuju bahwa karyawan merasa tertekan dan terancam apabila tidak menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, oleh karena itu perusahaan harus mempertahankan akan hal ini agar pemilihan tugas kerja sesuai dengan karyawan. Namun ada beberapa karyawan tidak mudah merasa terancam karena hal itu akan menimbulkan tingkat stres tinggi yang dapat berpengaruh pada produktifitas karyawan.

2. Mengalami Gangguan Fisik

Tabel 36

Pendapat mengenai “Saya mudah merasakan pegal-pegal, diare dan sakit kepala”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	4	20	10
Setuju	4	7	28	17
Ragu-ragu	3	3	9	7
Tidak Setuju	2	26	52	65
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	109	100

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 36 pendapat tentang “Saya mudah merasakan pegal-pegal, diare dan sakit kepala” dapat diketahui sebanyak 4 responden atau 10% menjawab sangat setuju, 7 responden atau 28% menjawab setuju, 3 responden atau 7% menjawab ragu-ragu, 26 responden atau 65% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan tidak setuju dengan persentase sebesar 65% pada pernyataan “Saya mudah merasakan pegal-pegal, diare dan sakit kepala.” Yang artinya responden tidak setuju bahwa mereka sering merasa pegal-pegal, diare dan sakit kepala.

Tabel 37

Pendapat mengenai “Saya mudah merasa lelah saat melakukan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	0	0	0
Ragu-ragu	3	2	6	5
Tidak Setuju	2	26	52	65
Sangat Tidak Setuju	1	12	12	30
Jumlah		40	70	100

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 37 pendapat tentang “Saya mudah merasa lelah saat melakukan pekerjaan.” Dapat diketahui sebanyak 2 responden atau 5% menjawab setuju, 26 responden atau 65% menjawab tidak setuju, 12 responden atau 30% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan tidak setuju dengan persentase sebesar 65% dengan pernyataan “Saya mudah merasa

lelah saat melakukan pekerjaan.” Yang artinya responden tidak setuju bahwa karyawan mudah merasa lelah saat sedang bekerja.

3. Mengalami Gangguan psikis

Tabel 38
Pendapat mengenai “Saya mudah merasa cemas dan depresi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	1	5	2
Setuju	4	16	64	40
Ragu-ragu	3	3	9	8
Tidak Setuju	2	20	40	50
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	113	100

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 38 pendapat tentang “Saya mudah merasa cemas dan depresi.” Dapat diketahui sebanyak 1 responden atau 5% menjawab sangat setuju, 16 responden atau 40% menjawab setuju, 3 responden atau 8% menjawab ragu-ragu, 20 responden atau 50% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan tidak setuju dengan persentase sebesar 50% dengan pernyataan “Saya mudah merasa cemas dan depresi.” Yang artinya responden tidak setuju bahwa mereka mudah merasakan cemas dan depresi.

Tabel 39
Pendapat mengenai “Saya mudah marah dan sulit untuk dikendalikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	0	0	0
Ragu-ragu	3	2	6	5
Tidak Setuju	2	23	46	57
Sangat Tidak Setuju	1	15	15	38
Jumlah		40	87	100

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 39 pendapat tentang “Saya mudah marah dan sulit untuk dikendalikan” dapat diketahui sebanyak 2 responden atau 5% menjawab ragu-ragu, 23 responden atau 57% menjawab tidak setuju, dan 15 responden atau 38% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan tidak setuju dengan persentase sebesar 57% dengan pernyataan “Saya mudah marah dan sulit untuk dikendalikan” Yang artinya responden tidak setuju bahwa karyawan mudah marah dan sulit dikendalikan.

4. Perilaku Kerja

Tabel 40

Pendapat mengenai “Saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	0	0	0
Ragu-ragu	3	2	6	5
Tidak Setuju	2	11	22	28
Sangat Tidak Setuju	1	27	27	67
Jumlah		40	56	100

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 40 pendapat tentang “Saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan” dapat diketahui sebanyak 2 responden atau 5% menjawab ragu-ragu, 11 responden atau 28% menjawab tidak setuju, dan 27 responden atau 67% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat tidak setuju dengan persentase sebesar 67% dengan pernyataan “Saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan” Yang artinya responden tidak setuju bahwa mereka selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 41

Pendapat mengenai “Saya selalu menghindari bila ada permasalahan dalam pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	5	20	12
Ragu-ragu	3	4	12	10
Tidak Setuju	2	31	62	78
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0

Jumlah		40	94	100
--------	--	----	----	-----

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 41 pendapat tentang “Saya selalu menghindari bila ada permasalahan dalam pekerjaan” dapat diketahui sebanyak 5 responden atau 12% menjawab setuju, 4 responden atau 10% menjawab ragu-ragu, dan 31 responden atau 78% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan tidak setuju dengan persentase sebesar 78% dengan pernyataan “Saya selalu menghindari bila ada permasalahan dalam pekerjaan” Yang artinya responden tidak setuju bahwa karyawan selalu menghindari bila ada permasalahan dalam pekerjaan.

Maka disimpulkan bahwa stres kerja memiliki nilai dominan yang tertinggi adalah pada indikator peningkatan ketegangan dalam batas toleransi dengan pernyataan “Saya sering merasa tegang saat bekerja karena khawatir tidak mencapai target penjualan” dengan skor total 156, dimana karyawan merasakan ketegangan dikarenakan khawatir saat sedang bekerja tidak mencapai target yang ditentukan.

Untuk mengetahui bagaimana stres kerja pada PT Indomobil Trada Nasional cabang Pajajaran Bogor maka dilakukan perhitungan dengan menentukan rata-rata skor jawaban dari pernyataan stres kerja sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Skor Rata-rata} &= \frac{\text{Jumlah Skor Total}}{\text{Jumlah Responden}} \\ &= \frac{2.622}{40} \\ &= 65,5\% \end{aligned}$$

Tabel 42
Sebaran Nilai Interval Stres Kerja

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
81-100		Sangat Baik
61-80	65,0 %	Baik
41-60		Cukup Baik
21-40		Kurang Baik
0-20		Sangat kurang Baik

Jadi dapat disimpulkan bahwa stres kerja pada PT Indomobil Trada Nasional cabang Pajajaran Bogor baik.

Dari hasil perhitungan skor total tanggapan responden pada variabel stres kerja, maka dapat diketahui bahwa tanggapan total responden tertinggi terdapat pada indikator Stres taraf sedang dengan rincian 12 responden atau 30% menjawab sangat setuju, 17 responden atau 42% menjawab setuju, 6 responden atau 15% menjawab ragu-ragu, 5 responden atau 13% menjawab tidak setuju. Dengan pernyataan “Saya sering merasa tegang saat bekerja karena khawatir tidak mencapai target penjualan” Dengan total skor 156. Dari hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa karyawan masih sering merasa tegang saat bekerja, dalam hal ini perusahaan atau atasan sebaiknya memberikan kegiatan yang dapat mengurangi ketegangan yang

dirasakan oleh karyawan, karena apabila dibiarkan maka karyawan tidak akan fokus dalam bekerja dan dapat menyebabkan menurunnya produktifitas.

Sedangkan tanggapan skor total responden terendah pada variabel Stres Kerja terdapat pada indikator Stres taraf tinggi dengan rincian 13 responden atau 32% menjawab tidak setuju, 27 responden atau 68% menjawab sangat tidak setuju. Dengan pernyataan “ Saya merasa tertekan dan terancam apabila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya” dengan total skor 53. Dari hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa stres taraf tinggi “ Saya merasa tertekan dan terancam apabila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya” oleh karena itu perusahaan harus mempertahankan akan hal ini agar pemilihan tugas kerja sesuai dengan karyawan. Namun ada beberapa karyawan tidak mudah merasa terancam karena hal itu akan menimbulkan tingkat stres tinggi yang dapat berpengaruh pada produktifitas karyawan.

Tabel 43
Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Stres Kerja

No.	Pernyataan	Total Skor
Stres Rendah		
1	Saya merasa lupa saat sedang bekerja	136
2	Saya lupa dengan tugas atau pekerjaan yang diberikan atasan	148
3	Saya kerap tertidur saat jam kerja atau pada saat bekerja	80
4	Saya cepat merasakan kantuk saat bekerja	135
5	Saya merasa tidak nyaman dengan kemacetan di jalan	146
6	Saya merasa kemacetan sangat mempengaruhi pekerjaan	80
Total		725
Rata - Rata Stres Rendah		18,12
Stres Sedang		
9	Saya merasa cemas saat sedang bekerja	146
10	Saya merasa waspada dan tertekan akan tidak dapat mencapai target yang telah ditentukan perusahaan	150
11	Saya merasa kelelahan pada mata	139
12	Saya mengalami gangguan pendengaran	146
13	Saya merasakan tegang saat bekerja karena khawatir tidak mencapai target penjualan	156

14	Saya merasa tidak dapat bertoleransi dengan baik karena tingkat ketegangan berlebih	145
15	Saya mampu mengatasi perdebatan disekitar walaupun saya dalam bahaya	135
16	Saya mampu mengatasi masalah yang dapat mempengaruhi diri sendiri	146
Total		1163
Rata - Rata Stres Sedang		29,07
Stres Tinggi		
16	Saya merasakan ancaman pada saat tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik	121
17	Saya merasa tertekan dan terancam apabila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	53
18	Saya mudah merasakan pegal-pegal,diare, dan sakit kepala	109
19	Saya mudah merasa lelah saat melakukan pekerjaan	70
20	Saya mudah merasa cemas dan depresi	113
21	Saya mudah marah dan sulit untuk dikendalikan	87
22	Saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan	56
Total		609
Rata - Rata Stres Tinggi		15,22

Sumber : Data Primer diolah 2018

4.2. Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Indomobil Trada Nasional Cabang Pajajaran Bogor

Produktivitas kerja karyawan merupakan pendapatan atau hasil yang diperoleh suatu perusahaan dimana hasil perbandingan output (pengeluaran) dengan pemasukan (input) atau hasil yang didapatkan lebih baik dari kemarin.

Dibawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel produktivitas kerja karyawan pada PT. Indomobil Trada Nasional Cabang Pajajaran Bogor yang diperoleh dari hasil kuisioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel berikut:

1. Dapat belajar dengan cepat

Tabel 44

Pendapat mengenai “Saya mempunyai kemampuan belajar sangat cepat”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	37
Setuju	4	25	100	63
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	175	100

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 44 pendapat tentang “Saya mempunyai kemampuan belajar sangat cepat” dapat diketahui sebanyak 15 responden atau 37% menjawab sangat setuju, 25 responden atau 63% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 63% dengan pernyataan “Saya mempunyai kemampuan belajar sangat cepat”. Yang artinya responden setuju bahwa mereka mempunyai kemampuan belajar dengan baik dan cepat.

Tabel 45

Pendapat mengenai “Saya mampu memahami tugas yang diberikan atasan dengan cepat”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	9	40	22
Setuju	4	31	124	78
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	164	100

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 45 pendapat tentang “Saya mampu memahami tugas yang diberikan atasan dengan cepat” dapat diketahui sebanyak 9 responden atau 22% menjawab sangat setuju, 31 responden atau 78% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 78% dengan pernyataan “Saya mampu memahami tugas yang diberikan atasan dengan cepat”. Yang artinya responden setuju bahwa karyawan mampu memahami tugas yang telah diberikan atasan dengan cepat dan baik.

2. Kompeten secara professional dan teknis

Tabel 46

Pendapat mengenai “Saya memiliki sifat profesionalisme dalam menetapkan prioritas pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	8	40	20
Setuju	4	31	124	77
Ragu-ragu	3	1	3	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	164	100

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 46 pendapat tentang “Saya memiliki sifat profesionalisme dalam menetapkan prioritas pekerjaan” dapat diketahui sebanyak 8 responden atau 20% menjawab sangat setuju, 31 responden atau 77% menjawab setuju, dan 1 responden atau 3% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 77% dengan pernyataan “Saya memiliki sifat profesionalisme dalam menetapkan prioritas pekerjaan”. Yang artinya responden setuju bahwa karyawan selalu berusaha meningkatkan sifat profesionalisme dalam menetapkan prioritas pekerjaan mereka.

Tabel 47

Pendapat mengenai “Saya mempunyai kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara teknis”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	8	40	20
Setuju	4	22	88	55
Ragu-ragu	3	8	24	20
Tidak Setuju	2	2	4	5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0

Jumlah		40	156	100
--------	--	----	-----	-----

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 47 pendapat tentang “Saya mempunyai kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara teknis” dapat diketahui sebanyak 8 responden atau 20% menjawab sangat setuju, 22 responden atau 55% menjawab setuju, 8 responden atau 20% menjawab ragu-ragu dan 2 responden atau 5% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 55% dengan pernyataan “Saya mempunyai kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara teknis”. Yang artinya responden setuju bahwa karyawan selalu mampu menyelesaikan pekerjaannya secara teknis.

3. Kreatif fan Inovatif

Tabel 48

Pendapat mengenai “Saya selalu menerapkan ide baru yang unik secara nyata dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	7	35	17
Setuju	4	31	124	78
Ragu-ragu	3	2	6	5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	165	100

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 48 pendapat tentang “Saya selalu menerapkan ide baru yang unik secara nyata dalam bekerja” dapat diketahui sebanyak 7 responden atau 17% menjawab sangat setuju, 31 responden atau 78% menjawab setuju, 2 responden atau 5% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 78% dengan pernyataan “Saya selalu menerapkan ide baru yang unik secara nyata dalam bekerja”. Yang artinya responden setuju bahwa karyawan selalu menerapkan ide-ide baru secara nyata dalam bekerja.

Tabel 49

Pendapat mengenai “Saya selalu berfikir,berorientasi terhadap masa depan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	5	25	12
Setuju	4	29	116	73
Ragu-ragu	3	6	18	15
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0

Jumlah		40	159	100
--------	--	----	-----	-----

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 49 pendapat tentang “Saya selalu berfikir,berorientasi terhadap masa depan perusahaan” dapat diketahui sebanyak 5 responden atau 12% menjawab sangat setuju, 29 responden atau 73% menjawab setuju, 6 responden atau 15% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 73% dengan pernyataan “Saya selaluberfikir, berorientasi terhadap masa depan perusahaan”. Yang artinya responden setuju bahwa karyawan selalu berfikir untuk masa depan perusahaannya.

4. Memahami Pekerjaan

Tabel 50

Pendapat mengenai “Saya menguasai ketrampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	25	100	63
Ragu-ragu	3	15	45	37
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	145	100

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 50 pendapat tentang “Saya menguasai ketrampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan” dapat diketahui sebanyak 25 responden atau 63% menjawab setuju, dan 15 responden atau 37% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 63%dengan pernyataan “Saya menguasai ketrampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan”. Yang artinya responden setuju bahwa karyawan menguasai ketrampilan dlam bekerja dengan baik.

Tabel 51

Pendapat mengenai “Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	8	40	20
Setuju	4	22	88	55
Ragu-ragu	3	8	24	20
Tidak Setuju	2	2	4	5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0

Jumlah		40	156	100
--------	--	----	-----	-----

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 51 pendapat tentang “Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan” dapat diketahui sebanyak 8 responden atau 20% menjawab sangat setuju, 22 responden atau 55% menjawab setuju, 8 responden atau 20% menjawab ragu-ragu, dan 2 responden atau 5% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 55% dengan pernyataan “Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan”. Yang artinya responden setuju bahwa karyawan selalu melakukan pekerjaan sesuai target yang diberikan oleh perusahaan.

5. Belajar dengan cerdas, menggunakan logika

Tabel 52

Pendapat mengenai “Saya selalu menggunakan logika dalam melaksanakan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	18	90	45
Setuju	4	20	80	50
Ragu-ragu	3	2	6	5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	176	100

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 52 pendapat tentang “Saya selalu menggunakan logika dalam melaksanakan pekerjaan” dapat diketahui sebanyak 18 responden atau 45% menjawab sangat setuju, 20 responden atau 50% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 50% dengan pernyataan “.Saya selalu menggunakan logika dalam melaksanakan pekerjaan”. Yang artinya responden setuju bahwa karyawan selalu berusaha menggunakan logika dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 53

Pendapat mengenai “Saya selalu mampu mempertahankan hasil penjualan yang melebihi target yang didapat”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	5	25	12
Setuju	4	29	116	73

Ragu-ragu	3	6	18	15
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	159	100

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 53 pendapat tentang “Saya selalu mampu mempertahankan hasil penjualan yang melebihi target yang didapat” dapat diketahui sebanyak 5 responden atau 12% menjawab sangat setuju, 29 responden atau 73% menjawab setuju, 6 responden atau 15% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 73% dengan pernyataan “Saya selalu mampu mempertahankan hasil penjualan yang melebihi target yang didapat”. Yang artinya responden setuju bahwa karyawan selalu berusaha mempertahankan hasil penjualan yang melebihi target penjualan.

6. Selalu mencari perbaikan

Tabel 54

Pendapat mengenai “Saya selalu mencari cara untuk memperbaiki cara bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	6	30	15
Setuju	4	27	108	67
Ragu-ragu	3	5	15	13
Tidak Setuju	2	2	4	5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	157	100

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 54 pendapat tentang “Saya selalu mencari cara untuk memperbaiki cara bekerja” dapat diketahui sebanyak 6 responden atau 15% menjawab sangat setuju, 27 responden atau 67% menjawab setuju, 5 responden atau 13% menjawab ragu-ragu, dan 2 responden atau 5% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 67% dengan pernyataan “Saya selalu mencari cara untuk memperbaiki cara bekerja”. Yang artinya responden setuju bahwa karyawan selalu mencari cara untuk memperbaiki cara bekerjanya. Hal ini menunjukkan karyawan bekerja dengan baik dan harus dipertahankan. Namun ada 2 responden yang kurang setuju.

Tabel 55

Pendapat mengenai “Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
------------	------	------------------	------------	------------

Sangat Setuju	5	10	50	25
Setuju	4	20	80	50
Ragu-ragu	3	9	27	22
Tidak Setuju	2	2	4	3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	161	100

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 55 pendapat tentang ““Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan” dapat diketahui sebanyak 10 responden atau 25% menjawab sangat setuju, 20 responden atau 50% menjawab setuju, 9 responden atau 22% menjawab ragu-ragu, dan 2 responden atau 3% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 50% dengan pernyataan “Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan”. Yang artinya responden setuju bahwa karyawan selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan.

7. Dianggap bernilai oleh atasan

Tabel 56
Pendapat mengenai “Saya selalu rajin dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	8	40	20
Setuju	4	29	116	72
Ragu-ragu	3	3	9	8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	165	100

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 56 pendapat tentang “Saya selalu rajin dalam bekerja” dapat diketahui sebanyak 8 responden atau 20% menjawab sangat setuju, 29 responden atau 72% menjawab setuju, dan 3 responden atau 8% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 72% dengan pernyataan “Saya selalu rajin dalam bekerja”. Yang artinya responden setuju bahwa karyawan selalu berusaha rajin dalam bekerja.

Tabel 57
Pendapat mengenai “Saya selalu jujur dalam melaksanakan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah	Skor	Persentase
------------	------	--------	------	------------

		Responden	Total	
Sangat Setuju	5	9	45	22
Setuju	4	30	120	75
Ragu-ragu	3	1	3	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	168	100

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 57 pendapat tentang “Saya selalu jujur dalam melaksanakan pekerjaan” dapat diketahui sebanyak 9 responden atau 22% menjawab sangat setuju, 30 responden atau 75% menjawab setuju, dan 1 responden atau 3% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 75% dengan pernyataan “Saya selalu jujur dalam melaksanakan pekerjaan”. Yang artinya responden setuju bahwa karyawan berusaha selalu jujur dalam melaksanakan pekerjaan, maka hal ini perlu dipertahankan.

8. Memiliki catatan prestasi yang baik

Tabel 58

Pendapat mengenai “Pencapaian target yang dilakukan, saya selalu melebihi target yang ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	11	55	27
Setuju	4	29	116	73
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	171	100

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 58 pendapat tentang “Pencapaian target yang dilakukan, saya selalu melebihi target yang ditentukan” dapat diketahui sebanyak 11 responden atau 27% menjawab sangat setuju, 29 responden atau 73% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 73% dengan pernyataan “Pencapaian target yang dilakukan, saya selalu melebihi target yang ditentukan”. Yang artinya responden setuju bahwa karyawan selalu berusaha melebihi target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 59

Pendapat mengenai “Saya memiliki tingkat disiplin yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	8	40	20
Setuju	4	29	116	73
Ragu-ragu	3	3	9	7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	165	100

Sumber : Data Kuisioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 59 pendapat tentang “Saya memiliki tingkat disiplin yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan” dapat diketahui sebanyak 8 responden atau 20% menjawab sangat setuju, 29 responden atau 73% menjawab setuju, dan 3 responden atau 7% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 73% dengan pernyataan “Saya memiliki tingkat disiplin yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan”. Yang artinya responden setuju bahwa karyawan selalu mengedepankan sikap disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya.

9. Selalu meningkatkan diri

Tabel 60
Pendapat mengenai “Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	6	30	15
Setuju	4	27	108	67
Ragu-Ragu	3	5	15	13
Tidak Setuju	2	2	4	5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	157	100

Sumber : Data Kuisioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 60 pendapat tentang “Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja” dapat diketahui sebanyak 6 responden atau 15% menjawab sangat setuju, 27 responden atau 67% menjawab setuju, 5 rponden atau 13% menjawab ragu-ragu, dan 2 responden atau 5% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 67% dengan pernyataan “Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerj”. Yang artinya responden setuju bahwa karyawan selalu meningkatkan kualiltas kerja mereka.

Tabel 61
Pendapat mengenai “Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung jawab saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
------------	------	------------------	------------	------------

Sangat Setuju	5	10	50	25
Setuju	4	20	80	50
Ragu-ragu	3	9	27	23
Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	159	100

Sumber : Data Kuisioner diolah 2018

Berdasarkan tabel 61 pendapat tentang “Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung jawab saya” dapat diketahui sebanyak 10 responden atau 25% menjawab sangat setuju, 20 responden atau 50% menjawab setuju, 9 responden atau 23% menjawab ragu-ragu, dan 1 responden atau 2% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 50% dengan pernyataan “Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung jawab saya”. Yang artinya responden setuju bahwa karyawan tidak pernah merasakan berat atau beban terhadap tanggung jawab yang harus dikerjakannya.

Maka disimpulkan bahwa Produktivitas kerja memiliki nilai dominan yang tertinggi adalah pada indikator “belajar dengan cerdas menggunakan logika” dengan pernyataan “Saya selalu menggunakan logika dalam melaksanakan pekerjaan” dengan skor total 176, dimana karyawan saat bekerja selalu menggunakan logikanya agar pekerjaan dapat terlaksana dengan baik.

Tabel 62

Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Produktivitas Kerja Karyawan

No.	Pernyataan	Total Skor
1. Dapat belajar dengan cepat		
1	Saya mempunyai kemampuan belajar dengan cepat	175
2	Saya mampu memahami tugas yang diberikan atasan dengan cepat	164
Total		339
Rata – Rata dapat belajar dengan cepat		8,47
2. Kompeten secara profesional dan teknis		
3	Saya memiliki sifat profesionalisme dalam menetapkan prioritas pekerjaan	164
4	Saya mempunyai kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara teknis	156
Total		320

Rata – Rata Kompeten secara professional dan teknis		8
3. Kreatif dan inovatif		
5	Saya selalu menerapkan ide baru yang unik secara nyata dalam bekerja	165
6	Saya selalu berfikir, berorientasi terhadap masa depan perusahaan	159
Total		324
Rata – Rata Kreatif dan inovatif		8,1
4. Memahami pekerjaan		
7	Saya menguasai ketrampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan	145
8	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang ditetapkan	156
Total		301
Rata – Rata Memahami pekerjaan		7,52
5. Belajar dengan cerdas, menggunakan logika		
9	Saya selalu menggunakan logika dalam melaksanakan pekerjaan	176
10	Saya mampu mempertahankan hasil penjualan yang melebihi target yang didapat	159
Total		335
Rata – Rata Belajar dengan cerdas dan menggunakan logika		8,37
6. Selalu mencari perbaikan		
11	Saya selalu mencari cara untuk memperbaiki cara kerja	157
12	Saya berusaha akan memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan	161
Total		318
Rata – Rata Selalu mencari perbaikan		7,95
7. Dianggap bernilai oleh atasan		
13	Saya selalu rajin dalam bekerja	165
14	Saya selalu jujur dalam melaksanakan pekerjaan	168
Total		333

Rata - Rata Dianggap bernilai oleh atasan		8,32
8. Memiliki catatan prestasi yang baik		
15	Pencapaian target yang dilakukan,selalu melebihi target yang ditentukan	171
16	Saya memiliki tingkat disiplin yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	165
Total		336
Rata – Rata Memiliki catatan prestasi yang baik		8,4
9. Selalu meningkatkan diri		
17	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja	157
18	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung jawab saya	159
Total		316
Rata – Rata selalu meningkatkan diri		7,9

Sumber : Data Primer diolah 2018

Untuk mengetahui bagaimana produktivitas kerja pada PT Indomobil Trada Nasional cabang Pajajaran Bogor maka dilakukan perhitungan dengan menentukan rata-rata skor jawaban dari pernyataan stres kerja sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Rata-rata} &= \frac{\text{Jumlah Skor Total}}{\text{Jumlah Responden}} \\
 &= \frac{2934}{40} \\
 &= 73\%
 \end{aligned}$$

Tabel 63
Sebaran Nilai Interval Stres Kerja

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
81-100		Sangat Baik
61-80	73%	Baik
41-60		Cukup Baik
21-40		Kurang Baik
0-20		Sangat kurang Baik

Jadi dapat disimpulkan bahwa Produktivitas kerja pada PT Indomobil Trada Nasional cabang Pajajaran Bogor baik.

Dari hasil perhitungan skor total tanggapan responden pada variabel Produktivitas kerja, maka dapat diketahui bahwa tanggapan total responden tertinggi terdapat pada indikator belajar dengan cerdas, menggunakan logika dengan rincian 18 responden atau % menjawab sangat setuju, 20 responden atau % menjawab setuju, dan 2 responden atau % menjawab ragu-ragu. Dengan pernyataan “Saya selalu menggunakan logika dalam melaksanakan pekerjaan” Dengan total skor 176. Dari hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa karyawan selama saat bekerja mereka selalu menggunakan logika untuk berfikir agar pekerjaan dapat terlaksana dengan baik.

Sedangkan tanggapan skor total responden terendah pada variabel produktivitas kerja terdapat pada indikator memahami pekerjaan dengan rincian 25 responden atau % menjawab setuju, dan 15 responden atau % menjawab ragu-ragu. Dengan pernyataan “ Saya menguasai ketrampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan” dengan total skor 145. Dari hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa produktivitas kerja dengan pernyataan “ Saya menguasai ketrampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan” dengan begitu perusahaan atau atasan harus lebih memberikan latihan ketrampilan kepada karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja.

4.3 Hubungan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indomobil Trada Nasional Cabang Pajajaran Bogor

1. Analisis Koefisien Korelasi

Penulis menggunakan kuisioner dengan pengujian hasil pengolahan data Hubungan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan dengan menggunakan uji koefisien korelasi dengan responden sebanyak 40 orang.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS mengenai Hubungan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indomobil Trada Nasional Cabang Pajajaran Bogor hasilnya sebagai berikut :

Tabel 64
Korelasi Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Product Moment
(dengan SPSS 21)

		VAR00001	VAR00002
VAR00001	Pearson Correlation	1	.785**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	40	40
VAR00002	Pearson Correlation	.785**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	40	40

Interpretasi hasil dari output SPSS adalah sebagai berikut :

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa besarnya *Pearson Product Moment* adalah $r = 0,785$. Artinya Program Korelasi Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan mempunyai hubungan yang kuat.

Tabel 65
Nilai Interval Koefisien

Interval Koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,00		Sangat Kuat
0,60 – 0,799	0,785	Kuat
0,40 – 0,599		Cukup Kuat
0,20 – 0,399		Lemah
0,00 – 1,990		Sangat Lemah

2. Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi product moment diketahui nilai korelasi sebesar $r = 0,785$. Selanjutnya untuk mengetahui koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut :

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

$$KD = 0.785^2 \times 100\%$$

$$KD = 0.6162 \times 100\%$$

$$KD = 61.62\%$$

Hasil dari analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 61.62% sedangkan sisanya sebesar 38.38% dijelaskan oleh factor lain diluar stres kerja.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

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

a. $H_0 : \rho \leq 0$, berarti tidak ada hubungan positif antara Stres kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan.

$H_a : \rho > 0$, berarti ada hubungan positif antara Stres Kerja Kesehatan dengan Produktivitas Kerja Karyawan.

b. Mencari t_{hitung}

Untuk mencari berapa nilai t_{hitung} maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,785\sqrt{40-2}}{\sqrt{(1-0,785^2)}}$$

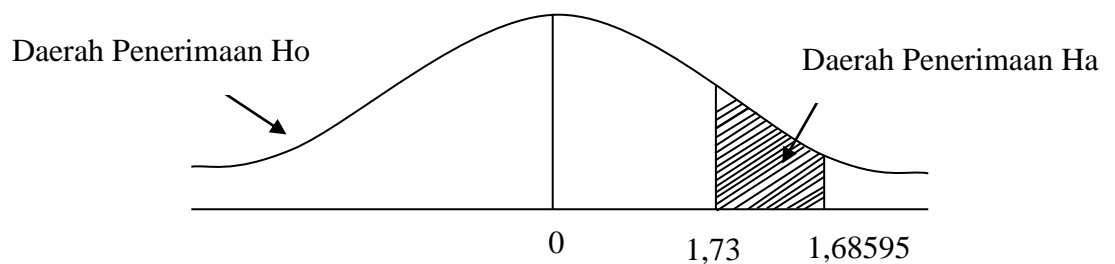
$t_{hitung} = 1,73$ Menentukan t tabel

Nilai tabel diperoleh dari tabel t dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$ atau $40 - 2 = 38$, maka diperoleh t tabel 1,68595.

c. Kurva

Gambar 10

Kurva Uji Hipotesis



d. Kesimpulan

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,73 > 1,685$) maka H_a diterima H_o ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indomobil Trada Nasional Cabang Pajajaran

Bogor

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan dalam penelitian maka disimpulkan sebagai berikut :

1. Stres Kerja pada PT. Indomobil Trada Nasional Cabang Pajajaran Bogor dengan hasil responden menunjukkan hasil yang baik, Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres yang terjadi di perusahaan berada pada taraf sedang.
2. Produktivitas Kerja karyawan secara individu PT. Indomobil Trada Nasional Cabang Pajajaran Bogor berdasarkan tanggapan hasil responden menunjukkan hasil yang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa perilaku kerja, dapat belajar dengan cepat, kompeten secara profesional dan teknis, kreatif dan inovatif, memahami pekerjaan, belajar dengan cerdas menggunakan logika, selalu mencari perbaikan, dan dianggap bernilai oleh atasan telah mendukung proses produktivitas dengan baik sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan.
3. Hubungan penelitian ini diketahui bahwa analisis koefisien korelasi, diperoleh R sebesar 0,785 artinya bahwa hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan adalah kuat. Hasil dari analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi pada variabel Stres Kerja pada PT Indomobil Trada Nasional Cabang Pajajaran Bogor terhadap variabel Produktivitas karyawan sebesar 61.62% sedangkan sisanya sebesar 38.38% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak tercantum dalam penelitian ini. Hasil uji hipotesis korelasi nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,73 > 1,68595$) maka H_a diterima H_o ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang nyata antara Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indomobil Trada Nasional Cabang Pajajaran Bogor.

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis menyadari adanya keterbatasan waktu, referensi, dan pengetahuan yang dimiliki sehingga dalam penelitian ini masih banyak kekurangan. Untuk itu diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Oleh karena itu, penulis bermaksud untuk memberikan saran yang berkaitan dengan penelitian ini. Setelah mengamati dan menganalisis, maka penulis memberikan saran yang mungkin dapat berguna dan menjadi bahan masukan bagi perusahaan PT.Indomobil Trada Nasional, yaitu sebagai berikut :

1. Stres kerja pada PT. Indomobil Trada Nasional baik dan berada pada taraf sedang, karyawan diharapkan dapat tetap mempertahankan stres kerja yang sedang dengan belajar dari keberhasilan orang lain, belajar dari pengalaman

dalam melakukan tugas sebelumnya dan selalu berfikir positif untuk meraih prestasi, dan dengan stres yang berada pada taraf sedang ini merupakan indikasi bahwa perusahaan telah memperhatikan faktor tersebut, untuk mempertahankan kondisi tersebut maka perusahaan harus senantiasa memonitor tingkat stres kerja karyawan dengan tetap memberikan situasi serta kondisi yang nyaman tidak penuh tekanan, dan selalu memberikan dukungan kepada karyawan agar tidak takut dalam menghadapi tantangan-tantangan pekerjaan dalam bidang penjualan, sehingga karyawan sales dapat mengontrol diri berhadapan dengan situasi kurang menyenangkan.

2. Produktivitas kerja karyawan PT.Indomobil Trada Nasional cabang Pajajaran Bogor, dalam penelitian ini, penulis menyarankan agar tidak ada salahnya produktivitas kerja karyawan saat ini mendapatkan apresiasi dari pimpinan perusahaan sehingga karyawan dapat berusaha semaksimal mungkin dalam bekerja demi kelancaran dan keberhasilan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anaroga, Pandji. 2014. Psikologi Kerja. Jakarta : Rineka Cipta.
- Aram Hanna Massoudi and Samir Salih Aldin Hamdi. (2017).
- Ardana, I Komang ; Mujiati, Ni Wayan ; Utama, Utama, I Wayan Mudiarta. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; Graha Ilmu.
- Dale, Timpe (2005) Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja, cetakan kelima, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Dominikus (2013), *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Universitas Atma Jaya.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA BELAJAR.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- George T.Milkovich, John W. Boudreau. (1988) *Human Resource Management*, United States of Amerika.
- Halkos, G. (2008). *The influence of stress and satisfaction on productivity*. University of Thessaly, Department of Economics.
- Handoko, Hani, T. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta : BPFE.
- Hariandja Efendy, Tua Marihot. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kelima. Jakarta:PT Grasindo.
- Hasibuan, Malayu.S.P (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Kaswan.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*: Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kreiner Robert, Kinicki Angelo. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mulyadi.(2007).*Sistem Perencanaan&Pengendalian Manajemen*. Edisi 3. Jakarta: Salemba Empat.
- Rafy Sapury, *Psikologi Islam Tuntutan Jiwa Manusia Modern*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), 421-425.
- Rony Salinding (2011). *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Erajaya Swasembada Cabang Makassar*. Universitas Hassanudin Makassar.
- Samsudin,Sadili.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.

Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Edisi Kedua. Bumi Aksara.

Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta.

Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Stephen P.Robbins, Timothy A.Judge.- 15th ed. (2013). : “*Organizational Behavior*” . by Pearson Educationn, Inc., publishing as Prentice Hall.

The Consequence of work Environment on Employees Productivity. Journal of Bussines and Management : Chian University Iraq.

Veitzal Rivai, Deddy Mulyadi. (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

LAMPIRAN

Lampiran 2. Hasil Output SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas Stres Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	22	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	22	100.0

Sumber: Output SPSS 21

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.747	.921	23

Sumber: Output SPSS 21

Lampiran 3. Hasil Output SPSS Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	18	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	18	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.730	.909	19

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Bapak/Ibu/Sdr/i karyawan PT. Indomobil Trada Nasional Cabang Pajajaran Bogor pada bagian Sales/Penjualan.

Dengan segala kerendahan hati, sehubungan dengan penelitian yang sedang saya lakukan pada PT. Indomobil Trada Nasional Cabang Pajajaran Bogor pada bagian Sales/Penjualan, dengan ini saya memerlukan data pendukung dari Bapak/Ibu/Sdr/i untuk melengkapi kuesioner ini guna skripsi saya yang berjudul

“HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA“

Sehubungan dengan tujuan tersebut saya mohon kepada Bapak/Ibu/Sdr/i untuk dapat menjadi responden dalam mengisi kuesioner penelitian sebagaimana yang terlampir dibawah ini. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Dea Desiana

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu. Adapun makna tanda tersebut sebagai berikut :
SS : Sangat Setuju = 5
S : Setuju = 4
RR : Ragu-ragu = 3
TS : Tidak Setuju = 2
STS : Sangat Tidak Setuju = 1
2. Mohon Bapak/Ibu memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya

I. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah keterangan dibawah ini dengan memberikan tanda silang (x) dengan data yang relevan pada kotak yang tersedia :

1. Jenis Kelamin : Laki-laki
- : Perempuan
2. Usia : < 20 Tahun
- : 20 – 30 Tahun
- : 31 – 39 Tahun
- : 40 – 50 Tahun
- : > 50 Tahun
3. Pendidikan : SMA
- : D3
- : S1
- : S2
- : S3
4. Masa Kerja : < 1 Tahun
- : 2 – 3 Tahun
- : 3 – 6 Tahun
- : 6 – 7 Tahun
- : > 8 Tahun

I. KUESIONER STRES KERJA (Dependen Variabel)

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja juga merupakan persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri.

Stres Kerja						
No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
Stres Taraf Rendah						
1.	Lupa - Saya sering merasa lupa saat sedang bekerja					
	- Saya lupa dengan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh atasan					
2.	Banyak Tidur - Saya kerap tertidur pada saat jam kerja atau pada saat sedang bekerja					

	- Saya cepat merasakan kantuk saat bekerja					
3.	Kemacetan - Saya sering merasa tidak nyaman dengan kemacetan yang ada di jalan					
	- Saya merasa kemacetan sangat mempengaruhi pekerjaan saya yang berakibat pada banyak waktu yang tersita oleh kemacetan tersebut					
	Stres Taraf Sedang					
4.	Kewaspadaan - Saya sering merasa cemas dalam bekerja					
	- Saya sering merasa waspada dan merasa takut atau tertekan akan tidak dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan					
5.	Fokus pada indera penglihatan dan pendengaran - Saya sering merasakan kelelahan pada mata					
	- Saya sering mengalami gangguan pendengaran					
6.	Peningkatan ketegangan dalam batas toleransi - Saya sering merasa tegang saat bekerja karena khawatir tidak mencapai target penjualan					
	- Saya merasa tidak dapat bertoleransi dengan baik karena tingkat ketegangan berlebih					
7.	Mampu mengatasi situasi yang dapat mempengaruhi dirinya - Saya mampu mengatasi perdebatan disekitarnya walaupun dirinya dalam bahaya					
	- Saya mampu mengatasi masalah yang dapat mempengaruhi dirinya					
	Stres Taraf Tinggi					
8.	Merasakan ancaman - Saya merasakan ancaman pada saat tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik					
	- Saya merasa tertekan dan terancam apabila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
9.	Mengalami gangguan fisik - Saya mudah merasakan pegal-pegal, diare dan sakit kepala					
	- Saya mudah merasa lelah pada saat melakukan pekerjaan					

10.	Mengalami gangguan psikis					
	- Saya mudah merasa cemas, dan depresi					
11.	Perilaku kerja					
	- Saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan					
	- Saya selalu menghindari bila ada permasalahan dalam pekerjaan					

II. DAFTAR PERNYATAAN TENTANG PRODUKTIVITAS KERJA

Produktivitas kerja adalah suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan (output dan input) yang dilakkan dengan memperbaiki rasio produktivitas, baik berupa fisik maupun berupa produktivitas nilai. Produktivitas fisik dapat diukur dari aspek kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan, sedangkan produktivitas nilai dapat diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan sikap, prilaku, disiplin, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas keluaran (output).

Produktivitas Kerja						
No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
	Dapat belajar dengan cepat					
1.	- Saya mempunyai kemampuan belajar sangat cepat					
	- Saya mampu memahami tugas yang diberikan atasan dengan cepat					
	Kompeten secara profesional dan teknis					
2.	- Saya memiliki sifat profesionalisme dalam menetapkan prioritas pekerjaan					
	- Saya mempunyai kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara teknis					
	Kreatif dan Inovatif					
3.	- Saya selalu menerapkan ide baru yang unik secara nyata dalam bekerja					
	- Saya selalu berfikir, berorientasi terhadap masa depan perusahaan					
	Memahami pekerjaan					
4.	- Saya menguasai ketrampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan					
	- Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan					

	Belajar dengan “cerdik,menggunakan logika”					
5.	- Saya selalu menggunakan logika dalam melaksanakan pekerjaan					
	- Saya selalu mampu mempertahankan hasil penjualan yang melebihi target yang didapat					
	Selalu mencari perbaikan					
6.	- Saya selalu mencari cara untuk memperbaiki cara bekerja					
	- Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan					
	Dianggap bernilai oleh atasan					
7.	- Saya selalu rajin dalam bekerja					
	- Saya selalu jujur dalam melaksanakan pekerjaan					
	Memiliki catatan prestasi yang baik					
8.	- Pencapaian target yang dilakukan saya selalu melebihi target yang ditentukan					
	- Saya memiliki tingkat disiplin yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					
	Selalu meningkatkan diri					
9.	- Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja					
	- Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung jawab saya					

Korelasi Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Product Moment (dengan SPSS 21)

Correlations

		VAR00001	VAR00002
VAR00001	Pearson Correlation	1	.785**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	40	40
VAR00002	Pearson Correlation	.785**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	40	40

	1	2	3	4	5	6			7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22		
1	1	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	78	
2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	79	
3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	78	
4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	89	
5	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	67	
6	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	92	
7	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	93	
8	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	85	
9	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	94
10	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71	
11	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	79
12	3	3	3	2	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	83	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	
14	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	85	
15	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	79	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	
19	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	93	
20	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	91	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	91	
22	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	86	
23	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	4	3	2	3	3	75	

