

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. FIGROUP MEMBER OF ASTRA
CABANG MANADO**

TUGAS AKHIR

**Oleh
SENTIEL RAJAWANGE
NIM : 11 053 016**



**POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
2015**

Sentiel Rajawange : 11 053 016 “**Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FIFGROUP member of ASTRA Cabang Manado**”. Dibawah bimbingan Ibu Dr. Jufrina Mandulangi, SE, MSi selaku dosen pembimbing I dan Ibu Jeane Maramis, SE, MAP selaku dosen pembimbing II.

ABSTRAK

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Tingkat stres yang dialami oleh para karyawan akan menentukan tingkat Kinerja suatu perusahaan. PT FIFGROUP member of ASTRA Cabang Manado yang didirikan pada tahun 1989 merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang pembiayaan konsumen secara retail khususnya motor Honda yang di produksi oleh PT. Astra Honda Motor. PT FIFGROUP member of ASTRA Cabang Manado merupakan tempat Peneliti melakukan penelitian yang berjudul “*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FIFGROUP member of ASTRA Cabang Manado*”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menjelaskan hubungan antar variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Populasi yang diambil adalah seluruh karyawan pada PT FIFGROUP member of ASTRA Cabang Manado dengan metode sampling jenuh. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi dan korelasi sederhana. Nilai koefisien korelasi $r = 0,631$ menunjukkan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT FIFGROUP member of ASTRA Cabang Manado. Nilai koefisien determinasi $r^2 = 0,398$ atau 39,8% menunjukkan bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Stres Kerja, sedangkan sisanya 60,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : Stres Kerja dan Kinerja karyawan

Motto

Amsal 15 ayat 33

*Takut akan tuhan adalaha didikan yang mendatangkan hikmat, dan
kerendahan hati mendahului kehormatan.*

Amsal 22 ayat 4

*Kerendahan hati dan takut akan tuhan adalah kekayaan, kehormatan dan
kehidupan*

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Berdasarkan pembimbingan dan pemeriksaan yang telah dilakukan maka mahasiswa Politeknik Negeri Manado Jurusan Administrasi Bisnis yang disebut dibawa ini :

Nama : Sentiel Rajawange
Nim : 11053016
Program Studi : Manajemen Bisnis

Dinyatakan mampu dan tersedia materi pendukung untuk menyusun tugas akhir dengan : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT FIFGROUP member of ASTRA cabang manado

Manado, Agustus 2015
Disetujui,

Dosen Pembimbing 1,

Dr. Jufrina mandulangi, SE, Msi

NIP :196701191993032002

Dosen Pembimbing 2,

Jeane Maramis, SE, MAP

NIP : 195806041989032002

Ketua Panitia,

Ir. Efendy Rasjid, MSi, MM

NIP. 19670516 1994031 003

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

Tugas akhir oleh Sentiel Rajawange ini telah di pertahankan di depan dewan penguji
pada tanggal 20 Agustus 2015

Ketua/Penguji 1

Diana R. S. Maramis, SE, MSi
NIP :197209152002122001

Penguji 2

Penguji 3

Silvy T. Sambuaga, SE, MSi
NIP. 196109271988112001

Dr. Jufrina Mandulangi, SE, MSi
NIP. 19767011993032002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Administrasi Bisnis

Willem G. Pomantow, SE, MSi
NIP. 19651119 199003 1 003

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : Sentiel Rajawange
NIM : 11 053 016
Jurusan : Administrasi Bisnis
Program Studi : Manajemen Bisnis
Program : Diploma IV

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Tugas Akhir yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri; bukan merupakan pengambilan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran dari saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Tugas Akhir ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Manado, Agustus 2015
Yang membuat pernyataan,

Sentiel Rajawange
NIM. 11 053 016

BIOGRAFI

Nama : Sentiel Rajawange
NIM : 11 053 016
Tempat/TanggalLahir : Gemaf, 23 September 1991
Agama : Kristen Protestan
Alamat Tempat Tinggal : Gemaf, Kecamatan Weda Halmahera Tengah
RiwayatPendidikan :
Tamat SD Negeri Gemaf
Tahun 2004
Tamat SMP Kristen Kota Mubagu Tahun 2007
Tamat SMA Kristen Tobelo Tahun 2010

Orang Tua :
Nama Ayah : Yusak Rajawange
NamaIbu : Yuderta Sigoro
Alamat Tempat Tinggal : Gemaf, Kecamatan Weda Halmahera Tengah
Orang Tua



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa, yang selalu memberikan kekuatan, kesehatan, berkat, penyertaan dan bimbingan serta hikmat kebijaksanaan, sehingga proses Tugas Akhir ini dapat selesai tepat waktu dan sesuai dengan yang diharapkan.

Adapun tujuan dari penulisan Tugas Akhir ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan Sarjana Sains Terapan Jurusan Administrasi Bisnis di Politeknik Negeri Manado.

Dalam Tugas Akhir ini akan dibahas tentang Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIFGROUP member of ASTRA Cabang Manado. Untuk menyelesaikan tugas akhir ini, penulis mendapat banyak bimbingan, bantuan, motivasi serta dukungan dari berbagai pihak. Dalam hal ini penulis sangat berterima kasih kepada :

1. Bpk. Ir. Jemmy J. Rangan, MT. Msi sebagai Direktur Politeknik Negeri Manado
2. Bpk. Willem G. Pomantouw, SE. Msi selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado
3. Ibu Juliet P. T. Makinggung, SE, MSi selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis
4. Bpk.Ir Efendy Rasjid, SE, MSi, MM sebagai Ketua Panitia Tugas Akhir di Politeknik Negeri Manado Jurusan Administrasi Bisnis tahun 2015.

5. Dr. Jufrina Mandulangi SE, MSi sebagai Dosen Pembimbing 1 Tugas Akhir
6. Jeane Maramis, SE. MAP sebagai Dosen Pembimbing 2 Tugas Akhir
7. Seluruh karyawan PT. FIFGROUP member of ASTRA Cabang Manado yang telah banyak membantu Penulis dalam mengumpulkan data, informasi, ilmu pengetahuan, nasihat-nasihat, wawasan dan kerja sama.
8. Kedua orang tua, adik-adik, dan keluarga yang sangat membantu baik dalam doa dan materi serta memberikan motivasi dan semangat yang positif selama Penulis menyusun Laporan Magang ini.
9. Teman terdekat Penulis, Adam bahri, Yuan Angkoso, Deslia lengkong, Andreas kurniawan, Sisilia M, polar dan teman-teman dari Progam Studi Manajemen Bisnis angkatan 2011 Jurusan Administrasi Bisnis yang selalu memberikan motivasi positif, tempat bertukar ide dan pendapat saat penyusunan Tugas Akhir
10. Semua pihak yang berperan penting turut membantu selama Menyusun Tugas Akhir ini yang tidak sempat Penulis sebutkan satu per satu.

Manado, Agustus 2015

Penulis,

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	ii
MOTO.....	iii
PERYATAAN KEASLIAN TULISAN.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	v
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN.....	vii
BIOGRAFI.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 LATAR BELAKANG.....	1
1.2 IDENTIFIKASI MASLAH	4
1.3 PERUMUSAN MASALAH	4
1.4 TUJUAN DAN PENELITIAN	5
1.4.1 Tujuan.....	5
1.4.2 Manfaat.....	5
BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITI.....	6
2.1 pengertian sumber daya manusia.....	6
2.2.1 pengertian stres kerja.....	7
2.2.2 indikator stres.....	9
2.2.3 fungsi-fungsi msdm.....	13
2.1 Konsep Stres Kerja	16
2.1.1 Pengertian Stres Kerja	16
2.1.2. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja.....	17
2.1.3 Dampak Stres	19

2.2	Konsep Kinerja.....	23
2.2.1	Pengertian Kinerja.....	23
2.2.2	Karakter Karyawan Yang Memiliki Kinerja Yang Tinggi	25
2.2.3	Indikator Kinerja.....	26
2.3	PENELITI TERDAHULU	27
2.4	KERANGKA BERPIKIR.....	28
2.5	HIPOTESIS.....	29
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	30
3.1	Tempat Dan Waktu Penelitian	30
3.2	Jenis Penelitian dan Metode Penelitian	30
3.3	Jenis Penelitian.....	30
3.4	Metode Penelitian.....	30
3.5	Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data	31
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	32
3.7	Populasi Dan Sampel.....	32
3.8	Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel.....	33
3.8.1	Variabel Stres Kerja (X).....	34
3.8.2	Vriabel Kinerja Karyawan (Y).....	35
3.8.3	Skala Pengukuran.....	36
3.8.4	Analisis Data.....	37
3.8.5	Analisi Korelasi.....	37
3.1	Analisis Regresi Sederhana.....	39
3.2	Pengujian Hipotesis.....	40
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	41
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	42
4.2	Visi, Misi Dan Nilai Perusahaan.....	43
4.3	Sumber Daya Manusia.....	44
4.4	Gambaran Umum Produk PT. FIFGROUP cabang manado.....	45
4.5	Struktur Organisasi Perusahaan.....	48

4.1 Hasil Analisi.....	54
4.2 Deskripsi Responden.....	54
4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Statistik.....	56
4.2.3 Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	57
4.2.4 Hasil Analisis Regresi Dan Korelasi.....	61
4.2.5 Pengujian Hipotesis Uji t Dan Uji F.....	65
4.3 Pembahasan.....	67
4.3.1 Untuk mengetahui Stres Kerja pada PT. FIFGROUP member of ASTRA cabang manado.....	67
4.3.2 Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. FIFGROUP member of ASTRA Cabang Manado.....	68
4.3.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIFGROUP member of ASTRA Cabang Manado.....	69
BABA V PENUTUP.....	70
5.1 Kesimpulan.....	70
5.2 Saran.....	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Daftar Tabel

Tabel	Teks	Halaman
1.	Mapping Penelitian Sebelumnya	17
2.	Definisi Operasional Stres Kerja.....	24
3.	Definisi Operasional Kinerja Karyawan	25
4.	Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien dan korelasi	27
5.	Jumlah Karyawan Menurut Departemen.....	33
6.	Komposisi Responden Berdasarkan Umur	44
7.	Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
8.	Komposisi Responden Berdasarkan Pekerjaan.....	46
9.	Deskripsi Variabel Penelitian.....	47
10.	Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X).....	50
11.	Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	51
12.	Reliabilitas Variabel Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan.....	52
13.	Model Summary Korelasi Dan Regresi Sederhana Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	54
14.	Anova Korelasi Dan Regresi Sederhana Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	55
15.	Summary Output Coefficients.....	60

Daftar Gambar

Gambar	Teks	Hal
1.	Model Penelitian Hubungan Antar Variabel Bebas Dan Variabel Terika... ..	13
2.	Branch organization Structure.....	38
3.	Branch Marketing Structure.....	40

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi era globalisasi hampir semua perusahaan diuntut agar dapat meningkatkan daya saing sehingga perusahaan tersebut mampu untuk meningkatkan jumlah pelanggan, yaitu baik perusahaan dangung maupun perusahaan jasa. Dalam suatu perusahaan yang paling diutamakan adalah kinerja, yaitu kinerja serta pelayanan yang baik agar pelanggan merasa puas dan itu menjadi nama baik dari perusahaan di mata para pelanggan.

Pemberdayaan manusia (karyawan) merupakan salah satu upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan PT. FIFGROUP member of ASTRA cabang manado, dengan jumlah karyawan ratusan untuk skala nasional bukan perkara yang mudah, jika dilihat dari karakteristik individu, perspektif budaya yang berbeda satu sama lain. Sehingga dibutuhkan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk merekrut calon-calon karyawan yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. PT. FIFGROUP member of ASTRA cabang manado. Merupakan produsen yang bergerak di bidang jasa pembiayaan yang telah memproduksi dan menjual berbagai macam kebutuhan pelanggan.

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan yang memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan

setiap tugas yang telah di berikan, kinerja juga tergantung pada kemampuan dan usaha, kesempatan yang diberikan. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam waktu tertentu dan penekannya pada hasil kerja yang di selesaikan karyawan dalam waktu tertentu.

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi stres individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori stres kerja, secara umum faktor fisik dan non fisik sangat mempengaruhi, berbagai kondisi karyawan dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Setiap perusahaan yang didirikan tentunya dengan suatu tujuan yaitu untuk mencari keuntungan semaksimal mungkin. Untuk itu setiap perusahaan dalam mencapai keuntungan yang maksimal, perusahaan harus memperhatikan karyawan.

Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kurangnya waktu dalam menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi

tertekan, sehingga tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan kinerja karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu.

Adapun penyebab ketika menjalankan tugas setiap hari karyawan diperhadapkan dengan beban tugas yang selalu berbedah dalam hal ini karyawan menyelesaikan tugasnya tidak sesuai dengan job description seperti melakuakn pekerjaan sehari-hari pada depetemen kredit bagian hard copi, tetapi kenyatannya yang terjadi dilapangan justru sebaliknya karyawan diperhadapkan dengan tugas dan tanggung jawab diluar prosedur yang telah ditetapkan misalnya melakuakn pekerjaan yang seharusnya oleh karyawan lain. Serta kurang waktu untuk menyelesaikan tugas, maka sangat tidak mungkin menyebabkan karyawan mengalami stres dalam melalukan pekerjaan. Untuk melihat masalah yang ada di atas maka penulis mengarah pada indikator-indikator adalah sebagai berikut : 1) beban kerja yang berlebihan, 2) tekanan atau desakan waktu, 3) konflik antar pribadi atau kelompok, 4) berbagai bentuk perubahan.

Untuk itu perusahaan perlu meningkatkan kualitas kerja karyawan yang lebih profesional agar berbagai aktivitas yang dijalankan dapat berjalan sesuai dengan apa yang di rencanakan dalam mencapai tujuan perusahaan. Karena dengan kualitas kerja karyawan yang terampil dan profesional dalam bidangnya maka tujuan perusahaan yang di inginkan dapat tercapai secara maksimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka penulis mengambil judul : **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada. Pt Fifgroup Member Of Astra Cabang Manado”**

1.2 IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas masalah dan hasil observasi di lapangan diidentifikasi ada beberapa masalah yaitu sebagai berikut :

1. Beban kerja yang diberikan pada karyawan tidak sesuai dengan kemampuan para karyawan
2. Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan tidak sesuai dengan jumlah pekerjaan yang diberikan
3. Perbedaan persepsi seringkali menyebabkan konflik antar karyawan
4. Karyawan kadang bingung dan merasa sulit akan penerapan sistem baru
5. Terkadang setiap tugas yang diberikan tidak dapat terselesaikan dengan teliti dan baik
6. Penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu

1.3 PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, makah penulis merumuskan permasalahan pokok adalah : “apakah stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIFGROUP member of ASTRA cabang manado.”

1.4 TUJUAN DAN PENELITIAN

1.4.1 TUJUAN PENELITIAN

Dari rumusan masalah tersebut di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui stres kerja pada PT. FIFGROUP member of ASTRA cabang manado ?
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada. PT FIFGROUP member of ASTRA cabang manado ?
3. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada. PT FIFGROUP member of ASTRA cabang manado ?

1.4.2 MANFAAT PENELITIAN

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat antara lain :
Mampu memberikan sumbangan pengetahuan tentang pengaruh stres kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada. PT FIFGROUP member of ASTRA cabang manado.
2. Sebagai bahan perbandingan untuk peneli-peneliti selanjutnya.
3. Penelitian ini memberikan sumbangan pikiran dan motivasi karyawan pada. PT FIFGROUP member of ASTRA cabang manado. Dalam hal mengatasi stres kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

BAB II

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

2.1 Konsep Stres Kerja

2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Lingkungan kerja, sebagaimana lingkungan lainnya, juga menuntut adanya penyesuaian diri dari individu yang menempatnya. Dengan demikian, dalam lingkungan kerja ini individu memiliki kemungkinan untuk mengalami suatu keadaan stres. Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Siagian : 2011). Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang merupakan emosi proses berpikiran, konflik dan kondisi seseorang (Handoko dalam Umar : 1998). Stres sebagai istilah payung yang merangkum tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, baik, perasaan gemuruh anxiety, kemurungan dan hilang daya (Rivai dan Sagala : 2009). Stres adalah suatu kondisi keterangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Fathoni : 2006). Stres adalah situasi ketegangan 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 (Hariandja : 2002). Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai dan Sagala : 2009).

Secara umum terdapat dua pendekatan stres kerja, yaitu pendekatan individual dan perusahaan. Bagi individu penting dilakukan pendekatan karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas, dan penghasilan. Bagi perusahaan bukan saja karena alasan kemanusiaan, tetapi juga karena pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek dan aktivitas dari perusahaan secara keseluruhan.

2.1.2 Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya stress kerja menurut (Robbins : 2003) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Lingkungan

Ada beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan yaitu:

- a. Perubahan situasi bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila perekonomian itu menurun, orang menjadi semakin mencemaskan kesejahteraan mereka.
- b. Ketidakpastian politik. Situasi politik yang tidak menentu seperti ini dapat membuat orang merasa tidak nyaman.
- c. Kemajuan teknologi. Dengan kemajuan teknologi yang pesat maka perusahaan pun menambahkan peralatan baru atau membuat system baru. Yang membuat karyawan harus memperlajari dari awal.

2. Faktor organisasi

- a. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.
- b. Tuntutan antar pribadi adalah tekanan diciptakan oleh karyawan lain.

c. Struktur organisasi menentukan tingkat diferensi dalam organisasi

3. Faktor individu

a. Factor persoalan keluarga. Orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga

b. Masalah ekonomi. Diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka.

c. Karakteristik kepribadian bawaan. Faktor individu yang penting mempengaruhi stress adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang

Secara umum dikelompokkan sebagai berikut (Handoko : 1994) sebagai berikut:

1. Beban kerja

Jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal.

2. Tekanan atau desakan waktu

Tekanan atau desakan waktu akan penyelesaian pekerjaan

3. Konflik

Terjadinya konflik atau kesalahpahaman antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja

4. Berbagai bentuk perubahan

Berbagai bentuk perubahan seperti perubahan system kerja

Kebiasaan para karyawan yang membawa masalah didalam rumah ke tempat kerja.

Pada dasarnya segala macam bentuk stress disebabkan oleh kurang pengertian manusia akan keterbatasan-keterbatasannya sendiri. Ketidak mampuan melawaan keterbatasan inilah yang menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah dan rasa bersalah.

2.1.3 Dampak stres

1. Dampak Terhadap Perusahaan

Sebuah organisasi atau perusahaan dapat dianalogikan sebagai tubuh manusia. Jika salah satu dari anggota tubuh itu terganggu, maka akan menghambat keseluruhan gerak, menyebabkan seluruh tubuh merasa sakit dan menyebabkan individunya tidak dapat berfungsi secara normal. Demikian pula jika banyak di antara karyawan dalam organisasi mengalami stres kerja, maka produktivitas dan kesehatan organisasi itu akan terganggu. Jika stres yang dialami oleh organisasi atau perusahaan tidak kunjung selesai, maka sangat berpotensi mengundang penyakit yang lebih serius. Bukan hanya individu yang bisa mengalami penyakit, organisasi pun dapat memiliki apa yang dinamakan Penyakit Organisasi.

Schuller (1980), mengidentifikasi beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi. Menurut peneliti ini, stres yang dihadapi oleh karyawan berkorelasi dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja, serta tendensi mengalami kecelakaan.

Secara singkat beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa:

- Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja
- Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
- Menurunkan tingkat produktivitas
- Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan. Kerugian finansial yang dialami perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya. Banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, atau pekerjaan tidak selesai pada waktunya entah karena kelambanan atau pun karena banyaknya kesalahan yang berulang.

2. Dampak Terhadap Individu

Dampak stres kerja bagi individu adalah munculnya masalah-masalah yang berhubungan dengan kesehatan, psikologis dan interaksi interpersonal

a. Kesehatan

Tubuh manusia pada dasarnya dilengkapi dengan sistem kekebalan untuk mencegah serangan penyakit. Istilah "kebal" ini dikemukakan oleh dua orang peneliti yaitu Memmler, Ruth Lundeer, Cohen, Wood(1996) untuk menggambarkan kekuatan yang ada pada tubuh manusia dalam mencegah dan mengatasi pengaruh penyakit tertentu, dengan cara memproduksi antibodi.

Sistem kekebalan tubuh manusia ini bekerja sama secara integral dengan sistem fisiologis lain, dan kesemuanya berfungsi untuk menjaga keseimbangan tubuh, baik fisik maupun psikis yang cara kerjanya di atur oleh otak. Seluruh sistem tersebut sangat mungkin dipengaruhi oleh faktor psikososial seperti stres dan *immunocompetence*. Istilah *immunocompetence* ini biasanya digunakan di bidang kedokteran untuk menjelaskan derajat keaktifan dan keefektifan dari sistem kekebalan tubuh. Jadi, tidak heran jika orang yang mudah stres, mudah pula terserang penyakit. Cobalah Anda mulai memperhatikan diri Anda sendiri, dan tanyakan apakah Anda termasuk di antara orang yang sedang mengalami stres kerja ? Dan apakah penyakit yang sering Anda alami merupakan akibat atau pengaruh stres kerja yang berkepanjangan ?

b. Psikologis

Stres berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kekuatiran yang terus-menerus. Menurut istilah psikologi, stres berkepanjangan ini disebut stres kronis. Stres kronis sifatnya menggerogoti dan menghancurkan tubuh, pikiran dan seluruh kehidupan penderitanya secara perlahan-lahan. Stres kronis umumnya terjadi di seputar masalah kemiskinan, kekacauan keluarga, terjebak dalam perkawinan yang tidak bahagia, atau masalah ketidakpuasan

kerja. Akibatnya, orang akan terus-menerus merasa tertekan dan kehilangan harapan.

c. Interaksi Interpersonal

Orang yang sedang stres akan lebih sensitif dibandingkan orang yang tidak dalam kondisi stres. Oleh karena itulah, sering terjadi salah persepsi dalam membaca dan mengartikan suatu keadaan, pendapat atau penilaian, kritik, nasihat, bahkan perilaku orang lain. Obyek yang sama bisa diartikan dan dinilai secara berbeda oleh orang yang sedang stres. Selain itu, orang stres cenderung mengkaitkan segala sesuatu dengan dirinya. Pada tingkat stres yang berat, orang bisa menjadi depresi, kehilangan rasa percaya diri dan harga diri. Akibatnya, ia lebih banyak menarik diri dari lingkungan, tidak lagi mengikuti kegiatan yang biasa dilakukan, jarang berkumpul dengan sesamanya, lebih suka menyendiri, mudah tersinggung, mudah marah, mudah emosi. Tidak heran kalau akibat dari sikapnya ini mereka dijauhkan oleh rekan-rekannya.

Respon negatif dari lingkungan ini malah semakin menambah stress yang diderita karena persepsi yang selama ini ia bayangkan ternyata benar, yaitu bahwa ia kurang berharga di mata orang lain, kurang berguna, kurang disukai, kurang beruntung, dan kurang-kurang yang lainnya. Sebuah penelitian terhadap sekelompok karyawan yang bekerja di suatu organisasi

menunjukkan, bahwa stres kerja menyebabkan terjadinya ketegangan dan konflik antara pihak karyawan dengan pihak manajemen. Tingginya sensitivitas emosi berpotensi menyulut pertikaian dan menghambat kerja sama antara individu satu dengan yang lain.

2.2 Konsep Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut Simamora (1995) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja. Dalam buku yang berjudul: “Manajemen Sumber Daya Manusia” Simamora (1995) kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. :

a. Penilaian kinerja karyawan

Yang dimaksud dengan sistem penilaian kinerja ialah proses yang mengukur kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan adalah :

1. Karakteristik situasi
2. Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan.

3. Tujuan-tujuan penilaian kinerja.
4. Sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi.

b. Penilaian Kinerja

Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan dapat kita ketahui sibagi menjadi dua, yaitu :

1. Tujuan evaluasi

Seorang manajer menilai kinerja dari masalalu seorang karyawan dengan menggunakan ratings deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi, dan kompensasi.

2. Tujuan pengembangan

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang. Kusriyanto, dalam Mangkunegara (2005), mendefenisikan “kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta ltenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”. Selanjutnya menurut Faustino Cadosa Gomes dalam Mangkunegara (2005), mengatakan bahwa defenisi kerja karyawan sebagai: “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas”.

2.2.2 Karakteristik Karyawan yang memiliki Kinerja Yang Tinggi

Sebuah studi tentang kinerja menemukan beberapa karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Mink dalam (Raharjo: 2005) menyebutkan beberapa karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, meliputi :

1. Berorientasi Pada Prestasi

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginka untuk dirinya.

2. Percaya Diri

Karyawan yang kinerja tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkannya bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi.

3. Pengendalian Diri

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi mempunyai rasa percaya diri yang sangat mendalam.

4. Kompetensi

Karyawan yang kinerjanya tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompetensi berprestasi dalam daerah pilihan mereka.

5. Persisten

Karyawan yang kinerjanya tinggi mempunyai piranti kerja, didukung oleh suasana psikologis, dan pekerja keras terus-menerus.

2.2.3 Indikator Kinerja

Sebuah organisasi didirikan tentunya dengan suatu tujuan tertentu. Sementara tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya akan dapat dicapai jika karyawan tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya. Artinya, pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang karyawan harus memahami indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya.

Sementara itu, dalam kaitannya dengan indikator kinerja karyawan, Dharma (2009) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

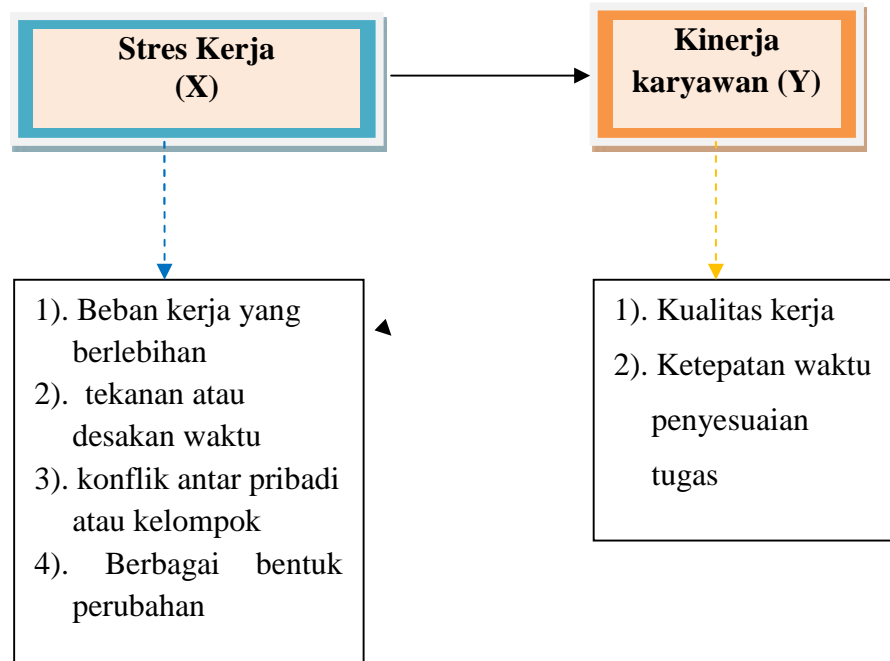
1. Kualitas Kerja, yaitu meliputi kesesuaian produksi kegiatan dengan avcuan ketentuan yang berlaku sebagai proses standar pelaksanaan kegiatan maupun rencana organisasi
2. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaa kegiatan.

2.3 Peneliti Terdahulu

Tabel 1 :
Mapping Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti dan Judul	Variabel	Populasi dan Sampel	Teknik Sampilng	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Siti Nurhendar (2007) Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada CV. Aneka Ilmu Semarang)	Variabel Independen : Stress kerja dan semangat kerja Variabel dependen: Kinerja karyawan.	Populasi: Seluruh karyawan bagian produksi CV.aneka ilmu Semarang Sampel: 68 orang karyawan.	<i>proportio nate stratified random sampling.</i>	Analisis desriptif dan analisis statistik inferensi	<i>Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial khususnya untuk analisis regresi menunjukkan bahwa, stres kerja (X1) dan semangat kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini berpedoman pada probabilitas (sig F) 0,000 yang memiliki nilai lebih kecil dari α yang ditetapkan yaitu 0,05.</i>
2.	Dwi Ratna (2009) Pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor pusat direktorat jendral kekayaan Negara	Variabel Independen : Stress kerja Variabel dependen: Kinerja pegawai	Populasi: Pegawai kantor pusat DJKN Sampel: 77 orang karyawan.	<i>Random Sampling .</i>	Regresi Linear sederhana	<i>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara stres kerja dengan kinerja Pegawai Kantor Pusat Direktorat Jenderal Kekayaan Negara. Hubungan tersebut diketahui sebagai hubungan yang signifikan bagi para pegawai.</i>
3.	Huallifah Gaffar (2012) Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Mandiri (persero)tbk kantor wilayah makasar	Variabel Independen : Stress kerja Variabel dependen: Kinerja karyawan.	Populasi: Karyawan PT.Bank Mandiri (persero)Tbk. Kantor wilayah makasar Sampel: 60 orang pegawai.	<i>teknik purposive sampling</i>	Regresi Linier Berganda	<i>Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor individual dan faktor organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar sebesar 76.5%. Faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar adalah faktor Organisasi sebesar 58.5%.</i>
4.	Hermita (2011) Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Semen Tonasa (persero) Pangkep	Variabel Independen : Stress kerja Variabel Dependen: Kinerja karyawan	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan pada PT. Semen Tonasa (persero) pangkep. Sampel : 92 responden.	<i>Random Sampling</i>	Regresi Linear Berganda	<i>Hasil penelitian menunjukan bahwa factor stress individu, factor stress kelompok dan factor organisasisecara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Semen Tonasa (persero) Pangkep sebesar 40,2 %. Factor yang mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa (persero) Pangkep adalah factor stress kelompok sebesar 16,2 %.</i>

2.4 Kerangka Berpikir



Gambar 1 :

Model Penelitian Hubungan Antar Variabel Bebas Dan Variabel Terikat

Keterangan :

Pengaruh =

Indikator X =

Indikator Y =

Dapat di uraikan bahwa masalah yang ada yaitu kinerja karyawan yang tidak optimal di sebabkan oleh beberpa faktor seperti bebabn kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, umpana balik tentang pelaksanaan yang tidak memadai,

dan konflik antar pribadi atau kelompok sehingga karyawan merasa stres dalam bekerja. Jadi kesimpulan apabila stres kerja sesuai dengan indikator yang dijelaskan mengalami suatu masalah maka secara otomatis dampaknya pada kinerja karyawan yang buruk.

2.5 Hipotesis

Dari kerangka konseptual di atas, maka hipotesis yang akan diuji dirumuskan sebagai berikut :

“Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado.”

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat diadakannya penelitian ini adalah PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado. Waktu penelitian selama 6 (enam) bulan, mulai dari bulan Februari - Agustus 2015. Mulai dari pengajuan judul penelitian, bimbingan proposal tugas akhir, ujian proposal tugas akhir, bimbingan tugas akhir dan ujian tugas akhir.

3.2. Jenis Penelitian dan Metode Penelitian

3.3 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini memiliki 2 variabel yaitu, variabel independen/ variabel yang mempengaruhi dan variabel dependen/ variabel yang dipengaruhi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, sebagai variabel bebas (*independen*) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependen*).

3.4 Metode Penelitian

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. Metode Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Metode ini mengadakan penelitian langsung ke perusahaan untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan yang terkait dengan permasalahan yang sedang terjadi di lapangan mengenai stres kerja dan kinerja karyawan.

b. Metode Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan – bahan dari berbagai literatur yang berkaitan dengan stres kerja terhadap kinerja karyawan, baik dari kantor maupun dari luar kantor.

3.5 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

Menurut Nazir (2009) data adalah keterangan mengenai sesuatu yang diperlukan dalam sebuah penelitian. Untuk memperoleh data yang lengkap dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan dua jenis data yaitu:

1. Data Primer adalah data hasil kuesioner dari karyawan mengenai stres kerja dan kinerja karyawan yang diolah langsung oleh Penulis.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari perusahaan sebagai data-data tambahan atau dari sumber-sumber terkait seperti literatur, studi pustaka, referensi, jumlah karyawan, visi misi, job description, sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini.

3.6 Metode Pengumpulan data

Adapun Metode Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi (*Observation*)

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, yakni penulis melakukan pengamatan mengenai stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan yang terjadi pada PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado.

Dengan objek penelitiannya adalah karyawan pada PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado.

2. Kuesioner (*Questioner*)

Pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan yang berkaitan dengan Stres kerja dan kinerja karyawan beserta indikator-indikatornya.

3. Kajian Pustaka

Penulis mencari referensi-referensi yang terkait dengan stres kerja terhadap kinerja karyawan dari sumber-sumber seperti buku-buku literatur melalui studi pustaka dan situs internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini.

3.7 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan kriteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2013). Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado. Sedangkan yang menjadi sampel adalah para karyawan departemen credit section pada PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. FIFGROUP member of ASTRA cabang manado yang berjumlah 110 karyawan.

Untuk menentukan sampel peneliti menggunakan rumus

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

di mana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat di tolerir

Sampel dalam penelitian ini adalah merupakan populasi diambil sebanyak, 86 orang karyawan. Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. *simple random sampling* adalah teknik penentuan sampel secara acak (Sugiono 2013).

3.8 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2013). Variabel penelitian, dalam penelitian ini ada dua variable bebas, yaitu: stres kerja yang di symbol X dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang disimbol Y. Dalam penelitian ini, variabel-variabel penelitian dijabarkan kedalam sub-variabel atau bagian dari variabel. Sub variabel ini dikembangkan menjadi bagian yang lebih kecil yaitu indikator (Ridwan, 2002).

3.8.1 Variabel Stres Kerja (X)

Stres kerja (X) adalah kondisi dinamik yang di alami individu yang di konfirmasikan dengan peluang, kendalah atau tuntutan sehingga mempengaruhi kondisi emosi, proses pemikiran dan kondisi fisik seseorang yang hasilnya tidak pasti dan pentig.

Tabel 2 :
Definisi Operasional Stres Kerja

Indicator	Kisi-kisi	Item
Beban kerja yang berlebihan	- Beban kerja yang diberikan pada karyawan sesuai dengan kemampuannya	1
	- Saya memiliki beban kerja yang berlebihan	1
Tekanan atau desakan waktu	- Waktu yang diberikan untuk mengerjakan pekerjaan terbatas	1
	- Karyawan bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan	1
konflik antar pribadi atau kelompok	- Perbedaan persepsi antar karyawan akan mengakibatkan pekerjaan tertunda	1
	- Mampu membangun hubungan kerja yang baik	1
Berbagai bentuk perubahan	- sistem baru harus disesuaikan dengan kemampuan dan keterampilan karyawan	1
	- penggunaan sistem mempersulik karyawan	tidak 1

Sumber : Handoko : 1994

3.8.2 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu

Tabel 3
Definisi Operasional Kinerja karyawan (Y)

Indicator	Kisi-kisi	Item
Kualitas kerja	- hasil pekerjaan cukup memuaskan	1
	- setiap tugas dapat terselesaikan dengan teliti dan baik	1
	- setiap pekerjaan diberikan target	1
Ketepatan waktu penyelesaian tugas	- penyelesaian tugas cepat dan tepat	1
	- waktu penyelesaian kerja sesuai dengan banyaknya pekerjaan	1

Sumber: Dharma : 2009

3.8.3 Skala Pengukuran

Adapun skala pengukuran stres kerja dan kinerja karyawan yang di pakai dalam menganalisa data adalaah alat ukur berupa kisi- kisi angket bobot jawaban responden di beri nilai dengan skala l ikert sebagai berikut:

Variabel Kinerja Karyawan (Y):

1. Sangat setuju diberi bobot 5
2. Setuju diberi bobot 4
3. Ragu-ragu diberi bobot 3

4. Tidak Setuju diberi bobot 2
5. Sangat tidak setuju diberi bobot 1

Variabel Stres Kerja (X):

1. Sangat setuju diberi bobot 1
2. Setuju diberi bobot 2
3. Ragu-ragu diberi bobot 3
4. Tidak Setuju diberi bobot 4
5. Sangat tidak setuju diberi bobot 5

3.8.4 ANALISIS DATA

Untuk menganalisis pengaruh variabel stre Kerja (X) dan Kinerja karyawan (Y) digunakan analisis korelasi dan regresi linier berganda merupakan suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara beberapa variabel independen dengan beberapa variabel dependen.

3.8.5 Analisis Korelasi

Penelitian korelasi bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu (Arikunto, 2006). Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel bebas stres kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan digunakan analisis korelasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana :

R = Korelasi (keeratan)

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

N = Jumlah responden

= Total dari setiap Variabel

Dan untuk menguji keberanian derajat r digunakan uji signifikansi antara X dan Y dengan menggunakan statistik t dengan rumus :

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

Kriteria yang digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel sebagai berikut:

Tabel 4 :
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,19	Sangat Rendah
0,20 - 0,39	Rendah
0,40 - 0,59	Cukup
0,60 - 0,79	Kuat
0,80 - 1,00	Sangat Kuat

Sumber: metodologi penelitian Bisnis oleh sugiono, 2013

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui variasi hubungan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas dengan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \cdot 100 \%$$

Dimana : D = Koefisien Determinasi

 R = Koefisien korelasi multiple

3.1 Analisis Regresi Sederhana

Analisa yang digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh antara variabel X (stres kerja), dengan Y (kinerja Karyawan). Rumus yang digunakan yaitu:

$$Y = a + bx$$

$$a = \frac{(\sum Y) - (\sum X)^2 / n}{\sum X^2 - (\sum X)^2 / n}$$

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

Keterangan:

Y = Variabel Terikat

X = Variabel Bebas

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

n = Jumlah responden

 = Total dari setiap variabel

3.2 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas (X) stres Kerja, terhadap variabel terikat (Y) Kinerja karyawan pada PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado. Yang ditetapkan dalam penelitian ini, maka menerima atau menolak hipotesis didasarkan pada probabilitas nilai $\alpha = 0,05$ yaitu :

Jika $p < 0,05$ maka hipotesis diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas stres kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Jika $p > 0,05$ maka hipotesis ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas stres kerja dan variabel terikat kinerja karyawan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 GAMBARAN UMUM PERUSAHAN

Pada mulanya PT. Federal International Finance (FIF) bersama PT. Mitra Artha Finance yang merupakan salah satu perusahaan dibawah naungan PT. Astra International, dengan basis bisnis utamanya adalah memberikan jasa pembiayaan, khususnya pembiayaan sepeda motor HONDA. Perusahaan ini didirikan dengan akte pendirian No. 01 Mei 1989 yang dibuat di hadapan Ny.Rukmasanti Hardjasatya, SH dan disahkan Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan surat pengesahan Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan surat pengesahan Menteri Kehakiman No. C2-6728.HT.01.01.th 89 tanggal 27 Juli 1989, kemudian diumumkan di Berita Negara 1831 tanggal 12 September 1989.

Dengan akte No 58 tanggal 21 Oktober 1991 yang dibuat oleh Ny. Rukmasanti Hardjasatya, SH di Jakarta yang isinya antara lain mengubah anggaran dasar pasal 1, nama dan kedudukan PT. Mitra Pusaka Artha Finance berubah menjadi PT. Federal International Finance. Penggantian nama "*Federal*" bertujuan untuk *market position* karena kata *federal* lebih dikenal dengan masyarakat dan kata "*International*" bertujuan sebagai misi mas depan PT. FIF untuk *go international*.

PT. Federal International Finance berkedudukan di Jakarta dengan kantor cabang dan perwakilan yang tersebar hamper di seluruh Wilayah Indonesia. Sa;ah

satu cabang PT. Federal International Finance berkedudukan di Jl. Wanea Samrat Samping RM. Samrat Abadi dan saat ini memiliki lima point of service yaitu Tomohon, Bitung, Amurang, Kotamobagu, dan Boroko.

Maksud dan tujuan dari pendirian PT. Federal International Finance adalah menawarkan solusi keuangan yang terbaik bagi karyawan secara individual. Yang dimaksud “solusi keuangan terbaik” adalah fasilitas pembiayaan untuk pengadaan barang berdasarkan kebutuhan konsumen dengan prinsip mudah, aman, dan menguntungkan.

“Mudah” maksudnya adalah proses pengajuan permohonan pembiayaan sederhana dengan persyaratan standar, proses persetujuan cepat dimana pada hari yang sama sudah dapat diketahui keputusan persetujuan tersebut tergantung dari prasyarat yang telah ditentukan sampai pada proses pembayaran angsuran.

“Aman” maksudnya bahwa barang yang dibiayai diasuransikan ke perusahaan asuransi Astra, BPKB disimpan dalam tempat yang aman dikantor Caang FIF dan tidak dijaminkan kepada pihak lain.

“Menguntungkan” maksudnya pada saat pembiayaan juga terdapat program-program loyalty konsumen, seperti temu konsumen, program hadiah dan apabila diadakan repeat order maka akan mendapatkan fasilitas kresit yang menarik seperti bunga yang lebih rendah, angsuran lebih kecil dan lainnya.

4.2 Visi, Misi dan Nilai Perusahaan

Dalam kegiatan usahanya, PT. Federal International Finance (FIF) memiliki Visi dan Misi sebagai berikut :

- 🚩 **Visi**, menjadi pemimpin industry yang dikagumi secara nasional.
- 🚩 **Misi**, membawa kehidupan yang lebih baik untuk masyarakat
- 🚩 **Nilai** yang ada dalam PT. FIF dikenal dengan nama TEAM, yaitu :
 - a. **Teamwork**, mendorong semangat semua insan untuk bersinergi yang didasari oleh sikap saling mengStres Kerjai, berpikir positif serta mengutamakan kepentingan perusahaan agar menghasilkan kinerja yang optimal.
 - b. **Excellence**, mendorong semua insan untuk mengutamakan layanan unggul pada konsumen eksternal dan internal melalui proses yang sederhana, lugas serta berkualitas yang didasari oleh sikap pro aktif dalam melakukan perbaikan berkesinambungan.
 - a. **Archieving**, mendorong semua insan berintergritas dan berkomitmen untuk terus meningkatkan prestasi kerja setinggi-tingginya dengan mengedepankan profesionalisme untuk menghasilkan inovasi-inovasi.
 - c. **Moving Forward**, mendorong semua insan agar peka dan tanggap terhadap perubahan serta berwawasan jauh ke depan dalam merancang dan melakukan perubahan strategis.

4.3 Sumber Daya manusia

Tempat kerja yang bisa digolongkan aman dan nyaman serta penataan ruang kerja yang baik menyebabkan karyawan dapat bekerja dengan baik pula. Peralatan untuk menunjang kegiatan kantor memadai dan cukup lengkap serta dalam menjalankan pekerjaan sebagian besar karyawan yang bekerja dalam kantor menggunakan system yang telah dirancang khusus untuk PT. Federal International Finance. Karyawan bekerja dari hari senin hingga hari jumat dari jam 08.00-17.00 WITA bahkan lembur hingga malam hari untuk membuat perusahaan dapat mencapai Visi dan Misi yang telah ditetapkan.

Jumlah tenaga kerja perusahaan adalah 110 karyawan dapat dilihat pada Tabel

Tabel 5 :
Jumlah Karyawan Menurut Departemen

NO	BAGIAN	JUMLAH KARYAWAN
1	Branch Head	1
2	Marketing Head	1
3	Operational Support Section	3
4	Marketing	15
5	Credit section	23
6	Collection Section	59
7	Finance	3
8	Inventory & General Service Section	4
9	Customer Relations Executive	1
Jumlah		110

Sumber : Data OSS PT. FIF Cab Manado Tahun 2015

4.4 Gambaran Umum Produk PT. FIFGroup Cabang Manado

PT. Federal International Finance (FIF) merupakan salah satu perusahaan pembiayaan terbesar untuk sepeda motor khususnya motor Honda di Indonesia. Adapun aktifitasnya bergerak dalam bidang sewa guna usaha, anjak piutang dan pembiayaan konsumen, tetapi saat ini FIF lebih memfokuskan diri pada bidang pembiayaan konsumen secara retail.

Adapun beberapa produk yang ditawarkan oleh PT. Federal International Finance yaitu :

➤ **FIFASTRA**

FIFASTRA adalah merk dari FIFGROUP yang bergerak di bidang pembiayaan sepeda motor. FIFASTRA hadir untuk mengakomodir kebutuhan masyarakat akan :

1. Pembiayaan Sepeda Motor Baru (*New Motor Cycle*)

FIFASTRA merupakan pembiayaan resmi untuk sepeda motor Honda, dimana FIFASTRA bekerja sama dengan ribuan dealer resmi motor Honda di seluruh untuk bisa mengakomodir masyarakat yang ingin memperoleh sepeda motor Honda dengan uang muka yang ringan dan syarat yang mudah. Adapun penulis ditempatkan khusus di bagian Sepeda Motor Baru (*New Motor Cycle*) di bagian Credit Department, sehingga penulis mempunyai informasi yang cukup

berguna tentang bagian ini yang akan uraikan lebih terperinci lagi di bab selanjutnya.

2. Pembiayaan Sepeda Motor Seken Berkualitas (*Used Motor Cycle*)

PT. Federal International Finance itu sendiri tujuannya adalah untuk mempermudah masyarakat dalam memenuhi kepemilikan kendaraan bermotor khususnya sepeda motor merk Honda dimana situasi saat ini banyak sekali masyarakat yang membutuhkan kendaraan bermotor tetapi mereka tidak memiliki dana yang besar dalam memenuhi kebutuhannya itu, sehingga PT. Federal International Finance memberikan penawaran kemudahan untuk membeli sepeda motor tanpa harus menyiapkan dana yang besar yaitu dengan cara kredit yang lebih mudah dan sederhana.

➤ **FIFSPEKTRA**

FIFSPEKTRA adalah brand dari FIFGROUP yang bergerak di bidang pembiayaan multiguna, dimana FIFSPEKTRA hadir untuk mengakomodir kebutuhan masyarakat akan elektronik, perabot rumah tangga, furniture, sepeda bahkan sampai ke traktor tangan. Tidak hanya itu saja, selain konsumen bebas menentukan besar dan jangka waktu cicilan, konsumen juga bisa mengikuti berbagai program pemasaran yang menguntungkan sepanjang tahun.

FIFSPEKTRA juga melayani kebutuhan pembiayaan bagi individual maupun korporat. Khusus wirausahawan atau korporat, FIFSPEKTRA menyediakan penawaran bunga korporat yang bersaing. Selain itu, pengambilan korporat juga bisa untuk kebutuhan karyawan secara kolektif disamping pengambilan untuk kebutuhan armada perusahaan.

Beberapa *Store Partner* yang ada atau bekerjasama dengan FIF yaitu :

1. *Modern Store*, seperti Carrefour, Hypermart, Giant dan took-toko besar yang menjual elektronik sebagai produk utama.
2. *Traditional Store*, dimana FIFSPEKTRA bekerjasama dengan berbagai toko ritel yang bisa ditemukan di pasar-pasar, kota-kota dan berbagai keramaian.
3. *Online Store*, bekerjasama dengan toko online seperti www.bhineka.com dan www.kreditmart.co.id.

➤ **FIFAFTRA**

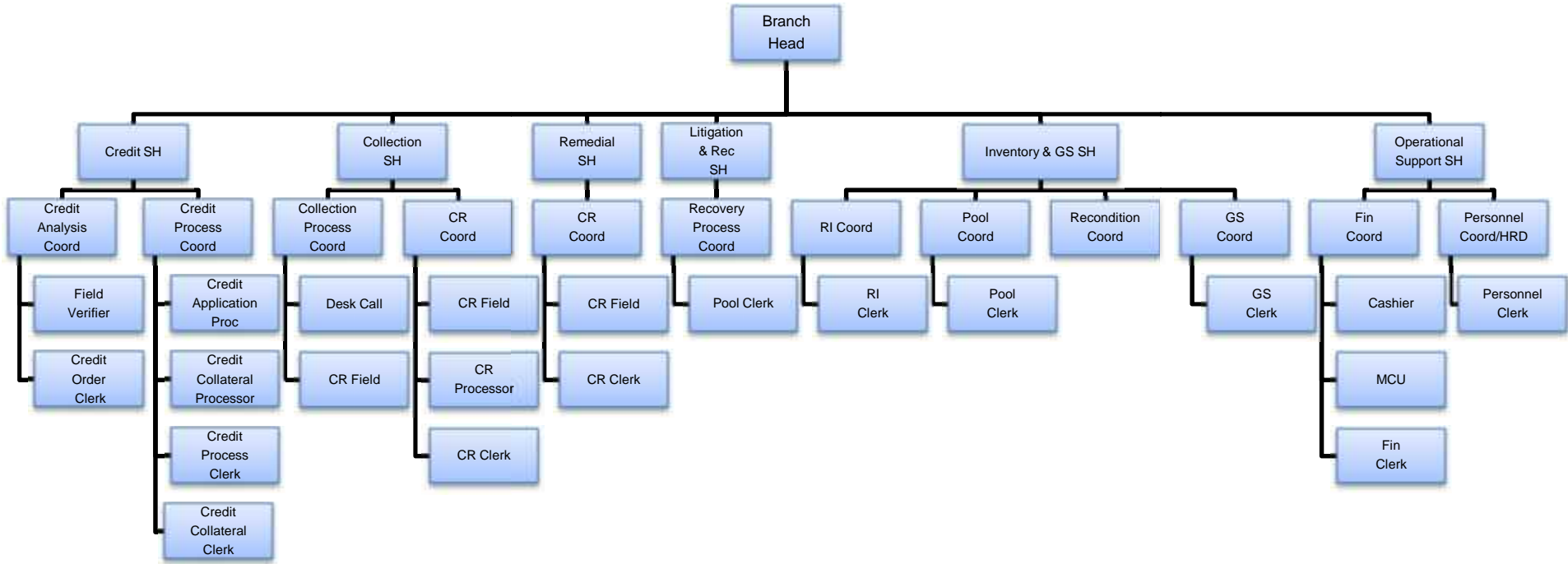
FIFAFTRA merupakan produk terbaru dari FIFGROUP, dimana FIFAFTRA ini bergerak dalam bidang pembiayaan mobil. Produk ini yang merupakan produk terbaru dari FIFGROUP mau mengakomodir kebutuhan masyarakat dalam pembiayaan mobil baru. Produk ini belum setenar dengan 2 (dua) produk lainnya yaitu FIFAFTRA dan

FIFSPEKTRA, tapi sudah ada peningkatan yang cukup signifikan produk ini terhadap masyarakat.

4.5 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur adalah salah satu alat yang dapat memberikan informasi dan gambaran mengenai susunan dan hirarki kewenangan dari tiap departemen dalam suatu organisasi sehingga dapat terlihat jelas tugas dan tanggung jawab. Struktur organisasi dapat dilihat pada Gambar I, II.

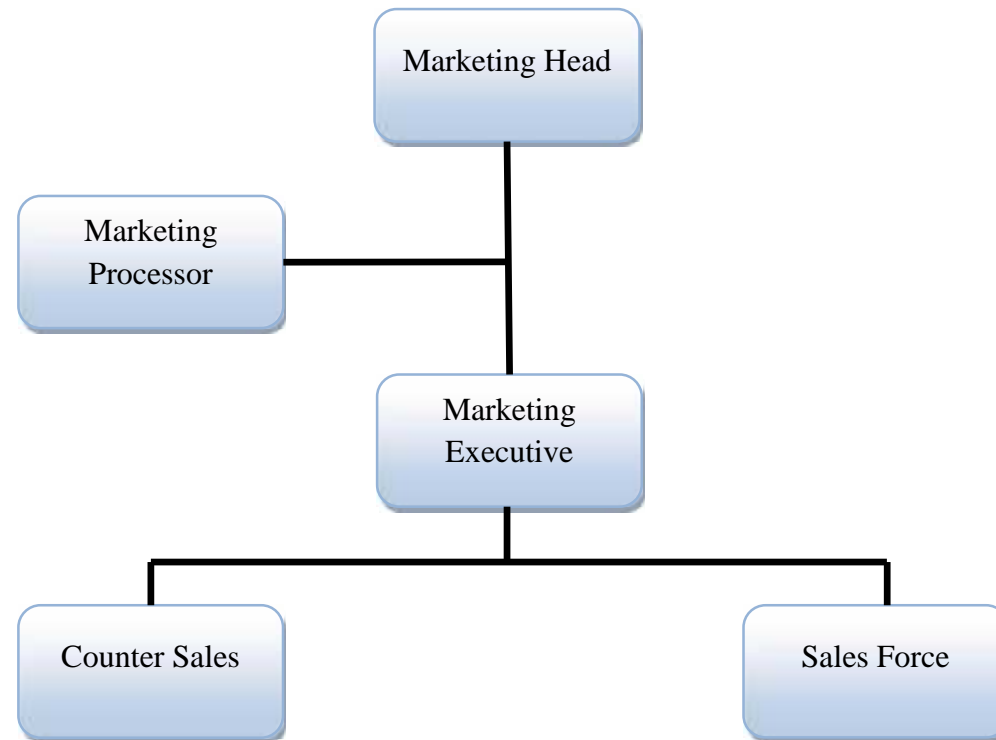
BRANCH ORGANIZATION STRUCTURE



Gambar 2 : Branch Organization Structure

Sumber : Data OSS PT. FIF Cab Manado Tahun 2015

BRANCH MARKETING STRUCTURE



Gambar 3 : Branch Marketing Structure

Sumber : Data OSS PT. FIF Cab Manado Tahun 2015

Dari struktur organisasi yang terlihat pada Gambar I dan Gambar II maka adapun deskripsi pekerjaan dari setiap Departemen di PT. FIFGROUP member of ASTRA cabang MANADO, sebagai berikut :

a. Branch Manager

Bertanggung jawab kepada Presiden Direktur perusahaan atas pelaksanaan tugas-tugasnya yaitu :

- 1.) Mengawasi, mengatur, menentukan kegiatan perusahaan
- 2.) Bertanggung jawab atas pencapaian target yang telah ditentukan oleh Manajemen
- 3.) Bertanggung jawab atas seluruh kegiatan cabang

b. Marketing Head

- 1.) Merealisasikan pencapaian target market sesuai dengan rencana kerja
- 2.) Mencari pasar yang potensial dan konsumen potensial
- 3.) Mengawasi dan mengontor customer sales dalam hubungan pekerjaan dengan dealer

c. Operating and Support Department

1.) Operating and Support Section Head (OSSH)

Bertanggung jawab dalam mengawasi dan mengatur keuangan perusahaan untuk Cabang Manado serta membuat laporan-laporan ke pusat untuk pemasukan dan pengeluaran yang ada pada Cabang Manado serta mengontrol sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan.

2.) Human Resource Department/Personel Coordinator (HRD/PC)

Bertanggung jawab dalam wawancara calon karyawan baru di PT. FIF, penggajian dan berhubungan dengan bank untuk penyetoran setiap rekening bank karyawan.

d. Credit Departemen

1.) Credit Section Head

Bertanggung jawab dalam mengawasi seluruh kegiatan kredit baik sepeda motor baru maupun sepeda motor bekas.

2.) Credit Application Process (CAP)

Bertanggung jawab dalam menangani proses pencairan dana/tagihan ke dealer.

3.) Credit Analyst Coordinator (CAC)

Bertanggung jawab dalam menganalisa berkas-berkas order-order pooling yang ada untuk menilai kelayakan dari pemohon kredit untuk sepeda motor baru dan bekas untuk Cabang Manado.

4.) Credit Order Clerk (COC)

Bertanggung jawab dalam membantu penginputan order atau pooling untuk Cabang Manado ke dalam sistem.

5.) Credit Process Coordinator (CPC)

Bertanggung jawab dalam menangani BPKB yang masuk maupun yang keluar dan penyerahannya ke konsumen (jika sudah lunas angsuran motornya).

6.) Hard Copy

Membantu menangani administrasi atau dokumentasi kontrak konsumen. Mengurus dan mengarsip kontrak dalam gudang.

e. Finance

- 1.) Melakukan konfirmasi untuk pencairan dana
- 2.) Membuat laporan keuangan tiap minggu dan bulanan
- 3.) Mengatur dan mengelolah cah flow perusahaan termasuk setiap niaya-biaya yang ada di dalamnya.

f. Inventory General Service Department

Tugas dan tanggung jawab dari departemen ini adalah untuk tetap menyediakan inventaris kantor yang ada di PT. Federal International Finance (FIF), IT, perawatan inventaris kantor, penyediaan cetakan-cetakan, dokumen-dokumen digudang ATK.

g. Collection Departement

Tugas dan tanggung jawab bagian ini adalah untuk melakukan penagihan piutang angsuran kepada konsumen serta mengirimkan surat peringatan kepada konsumen. Selain itu memonitoring dan membina hubungan dengan konsumen.

4.1. Hasil Analisis

4.2.1 Deskripsi Responden

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. FIFGROUP member of ASTRA Cabang Manado dengan sampel penelitian yaitu karyawan PT. FIFGROUP member of ASTRA Cabang Manado. Berdasarkan data yang diperoleh, maka berikut ini akan diuraikan gambaran umum responden penelitian. Responden berjumlah 86 orang yang terdiri atas beberapa komposisi yang akan diangkat, seperti komposisi responden berdasarkan umur, jenis kelamin, dan pekerjaan yang dapat dilihat sebagai berikut :

1. Komposisi Responden Berdasarkan Umur

Berikut ini adalah data responden berdasarkan umur yang dilihat dari karyawan pada PT. FIFGROUP member of ASTRA Cabang Manado

Tabel 6 :

Komposisi Responden Berdasarkan Umur

Nomor	Umur	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	0-30 tahun	45	52,33
2	30-50 tahun	35	40,70
3	50-70 tahun	6	6,98
4	70 tahun keatas	0	
	Jumlah	86	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data tahun 2015

Berdasarkan tabel 2 diatas, terlihat bahwa umur responden dengan rentang antara 0-30 tahun berjumlah 45 responden atau 52,33 % dari jumlah responden yang ada, umur responden dengan rentang antara 30-50 tahun berjumlah 35 responden atau 40,70 % dari jumlah responden yang ada, umur responden dengan rentang antara 50-70 tahun berjumlah 6 orang atau 6,98 % dari jumlah responden yang ada dan responden dengan umur 70 tahun ke atas berjumlah 0 responden atau 0% dari jumlah responden yang ada. Tabel 2 akan diperlihatkan komposisi responden berdasarkan jenis kelamin yang ada.

2. Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini adalah data responden berdasarkan umur yang dilihat dari karyawan pada PT. FIFGROUP member of ASTRA Cabang Manado berupa

Tabel 7 :

Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

3	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	Pria	45	62
2	Wanita	35	38
	Jumlah	86	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data tahun 2015

Berdasarkan tabel 3 diatas, terlihat bahwa responden penelitian terdiri dari pria berjumlah 45 responden atau 62 % dari jumlah responden yang ada, dan wanita 35 responden atau 38% dari jumlah responden yang ada. Tabel 3 akan diperlihatkan komposisi responden berdasarkan pekerjaan yang ada

4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Statistik

Hasil analisis deskriptif untuk melihat proses penyebaran data berdasarkan ukuran gejala pusat dari variable Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan dari jawaban angket responden. Sebelum melakukan analisis maka terlebih dahulu variabel-variabel penelitian dideskripsikan untuk mengetahui karakteristik setiap variabel. Data yang dikumpulkan dari 86 responden ditabulasi menurut variabel penelitian dan dideskripsikan dengan bantuan fasilitas Data Analysis program Microsoft Excel. Hasil analisis deskriptif disajikan pada tabel berikut :

Tabel 8 :
Deskripsi Variabel Penelitian

DESKRIPSI STATISTIK	STRES KERJA	KINERJA
Mean	27.39534884	15.03488372
Standard Error	0.965375832	0.552929686
Median	29	15.5
Mode	25	19
Standard Deviation	8.952527175	5.127658965
Sample Variance	80.14774282	26.29288646
Kurtosis	-0.86193672	-0.857355451
Skewness	-0.445472028	-0.159996793
Range	32	19
Minimum	8	5
Maximum	40	24
Sum	2356	1293
Count	86	86

Sumber : Hasil Analisis Data tahun 2015

Untuk penjelasan *deskriptif statistic* penelitian mengenai variable Stres Kerja, dan variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Deskripsi Variabel Stres Kerja (X)

Berdasarkan hasil deskriptif statistik pada tabel 5 diperoleh nilai Maximum 40 dan Minimum 8 dengan nilai mean 27,4 dan Standard Deviation 8,9. Data-data tersebut menggambarkan bahwa Stres Kerja memiliki variasi nilai yang signifikan sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian. Selain itu, Stres Kerja yang di tetapkan perusahaan belum efektif.

2. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil deskriptif statistik pada tabel 5 diperoleh nilai Maximum 24 dan Minimum 5 dengan nilai mean 15,0 dan Standard Deviation 5,12. Data-data tersebut menggambarkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT. FIFGROUP member of ASTRA Cabang Manado memiliki variasi nilai yang signifikan sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian. Dengan kata lain, Kinerja Karyawan pada PT. FIFGROUP member of ASTRA Cabang Manado belum maksimal.

4.2.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum data diolah lebih lanjut, dilakukan uji instrument terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas yakni untuk mengetahui besarnya hubungan antara item butir pernyataan dengan total item pernyataan untuk masing-masing variable. Selain uji validitas, dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Untuk jelasnya hasil analisis validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Jika validitas berada di atas 0,21, dengan $n = 86$, maka dianggap butir pernyataan sudah valid. Tetapi jika koefisien validitas berada di bawah 0,21 berarti butir pernyataan belum valid dan harus direvisi pernyataannya lalu diuji lagi hingga dapat dikategorikan instrument sudah valid. Dibawah ini $\alpha = 0,05$ sehingga nilai r (0,05, 86-2) pada *Table Product Moment* di dapat nilai = 0,21. Untuk jelasnya validitas variabel Stres Kerja dan Kinerja Karyawan dapat dilihat koefisien validitas masing-masing butir pertanyaan sebagai berikut :

Tabel 9 :
Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Butir 1	0.918	0,21	Valid
Butir 2	0.879	0,21	Valid
Butir 3	0.901	0,21	Valid
Butir 4	0.861	0,21	Valid
Butir 5	0.917	0,21	Valid
Butir 6	0.896	0,21	Valid
Butir 7	0.887	0,21	Valid
Butir 8	0.878	0,21	Valid

Sumber: Hasil Analisis Data tahun 2015

Pada tabel 6 di atas menunjukkan tingkat validitas untuk variable Stres Kerja (X) untuk semua butir pernyataan dinyatakan valid karena koefisien validitasnya di atas 0,21. Hal ini dapat dilihat pada kolom r_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa 8 skor pernyataan pada variable Stres Kerja dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variable penelitian.

Tabel 10 :
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan Y

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Butir 1	0.883	0,21	Valid
Butir 2	0.897	0,21	Valid
Butir 3	0.879	0,21	Valid
Butir 4	0.877	0,21	Valid
Butir 5	0.860	0,21	Valid

Sumber: Hasil Analisis Data tahun 2015

Pada tabel 7 di atas menunjukkan tingkat validitas untuk variable Kinerja Karyawan (Y) untuk semua butir pernyataan dinyatakan valid karena koefisien validitasnya di atas 0,21. Hal ini dapat dilihat pada kolom r_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa 5 skor pernyataan pada variable Kinerja Karyawan dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variable penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui koefisien reliabilitas maka data diolah dengan perangkat computer sehingga menghasilkan koefisien reliabilitas Alpha Cronbach masing-masing variable yaitu Stres Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 11 :
Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Stres Kerja (X)	0.893	8
Kinerja Karyawan (Y)	0.886	5

Sumber: Hasil Analisis Data tahun 2015

Dengan $\alpha = 0,05$ dan nilai $r(0,05, 86-2)$ pada *Table Product Moment* di dapat nilai $r = 0,21$, koefisien reliabilitas untuk variable Stres Kerja yang terdapat pada tabel sebesar 0,893 lebih besar dari batas reliabilitas sebesar 0,21. Hasil perbandingan analisis $r_{hit} > r_{tab} = 0,893 > 0,21$, ini berarti variable Stres Kerja dapat dinyatakan reliabel dan layak untuk dijadikan variabel dalam pengukuran penelitian ini.

Selanjutnya koefisien reliabilitas untuk variable Kinerja Karyawan sebesar 0,886 dengan $\alpha = 0,05$ dan nilai $r(0,05, 86-2)$ pada *Table Product Moment* di dapat nilai $r = 0,21$ lebih besar dari batas reliabilitas sebesar 0,21. Hasil perbandingan analisis $r_{hit} > r_{tab} = 0,886 > 0,21$. Hal ini berarti variable Kinerja Karyawan dapat dinyatakan reliabel dan layak untuk dijadikan variable dalam pengukuran penelitian.

4.2.4 Hasil Analisis Regresi dan Korelasi

Kinerja Karyawan pada PT. FIFGROUP member of ASTRA Cabang Manado dapat dipengaruhi banyak faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal yang saling berinteraksi secara kompleks. Dalam studi pustaka yang

diuraikan pada Bab 2 telah diketahui bahwa variabel-variabel yang menjadi bagian dari model penelitian ini saling berinteraksi secara kompleks. Untuk itu perlu dianalisis hubungan antara setiap variabel yang menjadi bagian dari model penelitian ini.

Antara korelasi dan regresi mempunyai hubungan yang erat. Teknik korelasi digunakan untuk memprediksi berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Regresi digunakan untuk analisis antara satu variabel dengan variabel lain yang secara konseptual mempunyai hubungan kausal atau fungsional.

Dengan menggunakan kuesioner (terlampir) yang diberikan kepada 86 karyawan PT. FIFGROUP member of ASTRA Cabang Manado diperoleh data dan ditabulasi menurut variabel penelitian. Data yang terkelompok menurut variabel tersebut dianalisis dengan bantuan fasilitas Data Analysis Microsoft Excel. Rekapitulasi data hasil penelitian dan hasil analisis regresi korelasi parsial dan simultan terlampir.

Untuk pembuktian hipotesis, dalam penelitian ini dihipotesiskan bahwa:

“Diduga terdapat Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIFGROUP member of ASTRA Cabang Manado.”

Hasil analisis antar variabel Stres Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y), dapat dilihat pada tabel beserta uraiannya sebagai berikut :

1 Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Sederhana Variabel Stres Kerja X dan Kinerja Karyawan Y

Menurut Sugiono (2001). Menyatakan teknik statistik regresi di gunakan untukmaksut melakukan prediksi nilai variabel independen di ubah. Antara korelasi dan regresi mempunyai hubungan yang erat. Teknik korelasi di gunakan untuk memprediksi berubahnya nilai variabel tertentu bilah variabel lain berubah. Regresi di untuk analisis antara satu variabel dengan variabel lain yang secara konseptual mwmpunyai hubungan kasual atau fungsional

Tabel 12 :

Model Summary Korelasi dan Regresi Sederhana Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0.631
R Square	0.398
Adjusted R Square	0.391
Standard Error	4.002
Observations	86

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	1	889.611	889.611	55.548	7.45743E-11
Residual	84	1345.284	16.015		
Total	85	2234.895			

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>
Intercept	5.135	1.397	3.677	0.000	2.358	7.913
Total X	0.361	0.048	7.453	7.45743E-11	0.265	0.458

Sumber: Hasil Analisis Data tahun 2015

Analisis Output

Untuk lebih jelasnya mengenai hasil analisis korelasi dan regresi antara variabel Stres Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut :

- Koefisien Korelasi : $r = 0,631$
- Koefisien Determinasi : $r^2 = 0,398$
- Persamaan Regresi : $Y = a + bX$
 $= 5,135 + 0.361 X$
- Sig : $P = 0,000$

Nilai koefisien korelasi $r = 0,631$ menunjukkan bahwa Stres Kerja memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIFGROUP member of ASTRA Cabang Manado. Nilai koefisien determinasi $r^2 = 0,398$ menunjukkan bahwa variasi Kinerja Karyawan pada PT. FIFGROUP member of ASTRA Cabang Manado 39,8% dipengaruhi oleh Stres Kerja, sedang sisanya 61,2% dipengaruhi faktor lain.

Persamaan regresi antar variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah $Y = 5,135 + 0.361 X$ menunjukkan bahwa perubahan Kinerja Karyawan pada PT. FIFGROUP member of ASTRA Cabang Manado ditentukan oleh Stres Kerja. Koefisien regresi variabel X sebesar 0,361 signifikan pada $\alpha = 0,05$ dengan nilai P yang sangat kecil. Jadi, apabila Stres Kerja PT. FIFGROUP member of ASTRA

Cabang Manado ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan sebesar 0,361 satuan Kinerja Karyawan pada PT. FIFGROUP member of ASTRA Cabang Manado. Sebaliknya jika Stres Kerja dikurangi satu satuan maka akan menurunkan 0,361 satuan Kinerja Karyawan pada PT. FIFGROUP member of ASTRA Cabang Manado. *Intercept* yang dihasilkan dari hasil analisis sebesar 5,135 berarti tanpa adanya variabel Stres Kerja, besar skor Kinerja Karyawan adalah 5,135.

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIFGROUP member of ASTRA Cabang Manado. Dengan demikian hipotesis pertama : ” Terdapat Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIFGROUP member of ASTRA Cabang Manado” dapat diterima.

4.2.5 Pengujian Hipotesis Uji t

Uji koefisien regresi dilakukan dengan tujuan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) baik secara individu maupun bersama-sama. Uji t dilakukan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). uji t dapat dilakukan dengan menggunakan data t_{hitung} (t Stat).

Tabel 13 :
Summary Output Coefficients Variabel Stres Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>
Intercept	5.135	1.397	3.677	0.000	2.358	7.913
Total X	0.361	0.048	7.453	7.45743E-11	0.265	0.458

Sumber: Hasil Analisis Data tahun 2015

Berdasarkan tabel 12 di atas, di dapat nilai koefisien regresi untuk uji secara parsial variabel Stres Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 7,453. Dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$), derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel di dapat angka *t tabel* sebesar 1,671.

Dengan membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung} untuk menentukan hipotesis uji t yaitu :

$H_0: \beta_1 = 0$ Stres Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawant pada PT. FIFGROUP member of ASTRA Cabang Manado.

$H_a: \beta_1 > 0$ Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIFGROUP member of ASTRA Cabang Manado.

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Variabel Stres Kerja dengan t_{hitung} 7,453 lebih besar dari t_{tabel}

1,671 yang berarti variabel Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIFGROUP member of ASTRA Cabang Manado.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Mengetahui Stres Kerja pada PT. FIFGROUP member of ASTRA Cabang Manado

Untuk menjelaskan bagaimana stres kerja pada PT. FIFGROUP member of ASTRA Cabang Manado. Soesmalijah Soewondo (Devi S, 2003) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan. Stres di pengaruhi berbagai factor baik faktor internal maupun faktor eksternal perusahaan. Stres sebagai salah satu faktor internal perusahaan terbukti memiliki pengaruh dalam kinerja karyawan pada PT.FIFGROUP member of ASTRA cabang manado.

Beberapa indikator mengenai variabel stres kerja yang terkait antara lain (1) beban kerja yang berlebihan, (2) tekanan atau desakan waktu, (3) konflik antar pribadi atau kelompok, (4) berbagai bentuk perubahan,

Bertolak dari indikator-indikator yang ada tersebut, terdapat beberapa persoalan mengenai Beban kerja, jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan

normal; Tekanan atau desakan waktu, tekanan atau desakan waktu akan penyelesaian pekerjaan; dan Berbagai bentuk perubahan, berbagai bentuk perubahan seperti perubahan system kerja.

Hal-hal tersebut dapat dilihat melalui jawaban responden pada kolom variabel stres kerja pada kuesioner yang di bagikan kepada 86 responden karyawan PT. FIFGROUP member of ASTRA Cabang Manado (kuesioner terlampir).

Oleh sebab itu, dari semua penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa semakin rendah stres kerja para karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

4.3.2 Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. FIFGROUP member of ASTRA Cabang Manado.

Untuk menjelaskan bagaimana kinerja karyawan pada PT. FIFGROUP member of ASTRA Cabang Manado. Salah satu cara untuk mewujudkan tujuan perusahaan adalah dengan mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Menurut Simamora (1995) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Kinerja karyawan merupakan penentu ketercapaiannya prestasi dan pencapaian tujuan organisasi pada PT. FIFGROUP member of ASTRA cabang manado.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan terdapat beberapa indikator yang belum maksimal yaitu (1) Kualitas Kerja, yaitu meliputi kesesuaian produksi kegiatan dengan acuan ketentuan yang berlaku sebagai proses standar pelaksanaan kegiatan

maupun rencana organisasi; (2) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

Hal-hal tersebut dapat dilihat melalui jawaban responden pada kolom variabel kinerja karyawan pada kuesioner yang di bagikan kepada 86 responden karyawan pada PT. FIFGROUP member of ASTRA Cabang Manado (kuesioner terlampir).

Oleh sebab itu, dari semua penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa semakin baik kinerja karyawan maka semakin cepat pula tercapainya tujuan perusahaan.

4.3.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIFGROUP member of ASTRA Cabang Manado.

Untuk menjelaskan sejauh mana pengaruh variabel bebas yaitu stres kerja terhadap kinerja karyawan, maka dilakukan pembahasan berdasarkan permasalahan hasil observasi dan analisis data yang dilakukan. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan pada PT. FIFGROUP member of ASTRA cabang manado. Seperti yang di kemukakkan (Siagian : 2011) Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Juga menurut (Rivai dan Sagala : 2009) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Hasil analisis membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. FIFGROUP member of ASTRA cabang manado. dengan nilai koefisien korelasi $r = 0,63$ menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang kuat dengan kinerja karyawan pada PT. FIFGROUP member of ASTRA cabang manado. Nilai koefisien determinasi $r^2 = 0,39$ menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. FIFGROUP member of ASTRA cabang manado 39% dipengaruhi oleh besarnya stres kerja, sedang sisanya 61% dipengaruhi faktor lain. Namun berdasarkan observasi stres kerja yang dilakukan pada PT. FIFGROUP member of ASTRA cabang manado. belum maksimal dan masih perlu ditingkatkan lagi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan atau pemahaman mengenai program-program dan manfaat dari PT. FIFGROUP member of ASTRA cabang manado

Melihat hasil analisis maka stres kerja pada PT. FIFGROUP member of ASTRA cabang manado perlu di atasi agar dimana semakin baik stres kineja yang dilakukan maka semakin baik pula kinerja karyawan dari PT. FIFGROUP member of ASTRA cabang manado.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan pada bagian terdahulunya selanjutnya dalam bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan hasil penelitian, dan saran sebagai berikut :

1. Stres kerja pada PT FIFGROUP member of ASTRA Cabang Manado sangat mempengaruhi kinerja karyawan. agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal para karyawan harus terhindar dari stres kerja, hal ini dimaksudkan agar para karyawan dapat bekerja dengan tepat waktu. Begitu juga stres kerja pada FIFGROUP member of ASTRA Cabang Manado mempunyai pengaruh yang positif dengan melihat dari hasil analisis regresi linier sederhana ($Y = 5,135 + 0.361X$).
2. Hasil analisis korelasi menunjukkan angka 0,631 sehingga dapat disimpulkan bahwa korelasi stres kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hubungan kuat. Hal ini dapat dilihat dari koefisien determinasi menunjukkan 39,8% variasi peningkatan kinerja karyawan dijelaskan oleh variasi stres kerja pada FIFGROUP member of ASTRA Cabang Manado dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yaitu sebesar 60,2% diluar penelitian ini.

3. Dari hasil analisis terdapat tingkat hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan pada PT FIFGROUP member of ASTRA Cabang Manado. Dimana semakin rendah tingkat stres kerja maka semakin besar pula tingkat kinerja yang di hasilkan oleh karyawan karyawan.

5.2 Saran

Setelah melakukan penelitian pada PT. FIFGROUP member of ASTRA cabang manado, maka penulis mengemukakan saran :

1. Apabilah perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan perlu memberikan motivasi agar dapat menunjang kinerja karyawan. kebijakan pimpinan tersebut akan memberikan motivasi, pikiran positif dan semangat kerja kemudian memiliki kesadaran untuk bertanggung jawab dengan apa yang telah di tugaskan sehingga kinerja dari karyawanpun akan menjadi lebih baik seperti yang perusahaan harapkan.
2. Demi tercapainya kinerja karyawan yang baik maka perusahaan harus memperhatikan karyawan dalam melaksanakan tugas yang di berikan agar kinerja dari karyawan lebih baik.
3. Dari hasil analisis terdapat tingkat hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan pada PT FIFGROUP member of ASTRA Cabang Manado. Dimana semakin rendah tingkat stres kerja maka semakin besar pula tingkat kinerja yang di hasilkan oleh karyawan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Surya. 2009. Manajemen kinerja falsafah teori dan penerapannya. Pustaka pelajar. Yogyakarta
- Davis, Keith, and John W. 1989. Newstrom, human behavior at work organizational behavior, Singapore. McGraw-Hill
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. Manajemen sumber daya manusia. Rineka Cipta. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 1994. Manajemen personalia dan sumber daya manusia. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta
- Hariandja, Marihot T, E. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Grasindo
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Evaluasi kinerja. Refika Aditama. Bandung
- Miller, R.I. 1997. Teori ekonomi mikro intermediate. Edisi ketiga. Grafindo Persada. Jakarta
- Nazir, Moh. 2009. Metode penelitian. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Raharjo, Ardisasmita. 2005. Dasar-dasar ekonomi wilayah. Graham Ilmu. Yogyakarta.
- Rini, Jecinta F. 2002. Stres kerja. <http://www.e-psikologi.com/artikel/organisasi-industri/stress-kerja>. 03 Januari 2002. 07 Juli 2015.

- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Juavai. 2009. Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik. Rajagrafindo persada. Jakarta
- Schuller, randall S. 1980. Managing human resources. South wetern college publishing cicinati, ohio
- Siagian, Sondang P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Simamora, henry. 1995. Manajemen sumber daya manusia. STIE. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2013. Metodologi penelitian bisnis. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. 2001. Perilaku pembelian konsumen dan komunikasi pemasaran. Rosda: Bandung.<http://dir.unikom.ac.id/s1-final-project/fakultas-ekonomi/manajemen/2010/jbptunikompp-gdl-shokatiarn-21919/9-daftarp-a.pdf/ori/9-daftarp-a.pdf> di akses pada hari selasa, 13. 00 , 11, agustus ,2015
- Umar, husein. 1998. Riset sumber daya manusia. Gramedia pustaka utama. Jakarta
- Hariandja, mariohot T E. 2004. Manajemen sumber daya manusia pengadaan pengembangan pengkompensasian dan peningkatan produktivitas pegawai. Grasindo. jakarta
- Umar, husein. 2002. Metode riset komunikasi, organisasi. Penerbit PT. Gramedia pustaka utama Jakarta.

KUESIONER PENELITIAN

Identitas Mahasiswa/Peneliti :

Nama : Sentiel Rajawange
Alamat : kanaan, kairagi 2 lingkungan 11
Telp : 085298214122

Dengan hormat,

Dalam rangka menyusun tugas akhir sebagai salah satu syarat mengikuti wisuda program Sarjana Sains Terapan di Politeknik Negeri Manado Jurusan Administrasi Bisnis maka saya mahasiswa sekaligus peneliti melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh stres kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIFGROUP member of Astra Cabang Manado.**

Sehubungan dengan penelitian tersebut, saya memohon kepada Saudara/i sebagai pelanggan yang bekerja pada PT. FIFGROUP member of Astra Cabang Manado untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini sesuai dengan pendapat Saudara/i.

Bantuan dan kejujuran Saudara/i akan sangat membantu saya dalam mengelola hasil dari kuesioner ini nantinya. Atas waktu dan kerja sama yang baik dari Saudara/i, saya ucapkan banyak terima kasih.

Sebelum melakukan pengisian kuesioner ini, perhatikan terlebih dahulu cara pengisiannya :

1. Bacalah pernyataan yang ada mulai dari bagian Indikator Stres Kerja nomor pertama sampai dengan bagian Indikator Kinerja Karyawan nomor terakhir.
2. Setelah membaca pernyataan-pernyataan yang ada, tentukanlah pendapat Saudara/i sesuai dengan yang pernah Saudara/i temui atau alami ketika bekerja pada PT. FIFGROUP member of Astra Cabang Manado dengan cara memberikan tanda centang (✓) pada kolom keterangan SS, S, R, KS atau TS.

Keterangan :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

R = Ragu-ragu

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

3. Apabila Saudara/i merasa sangat setuju dengan pernyataan yang ada maka berilah tanda centang (✓) pada kolom keterangan SS seperti contoh berikut.

NO	PERNYATAAN	SS	S	R	KS	TS
1.	Beban kerja yang di berikan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan	✓				

4. Apabila pendapat Saudara adalah Setuju, maka berilah tanda centang (✓) pada kolom keterangan S dan seterusnya.
5. Setelah lembar kuesioner selesai diisi, kumpulkanlah lembar kuesioner ini kepada peneliti yang bersangkutan. Terima kasih.

Identitas Responden/Pelanggan :

Umur : 0-30 tahun 30-50 tahun 50 tahun
 Jenis Kelamin : Pria Wanita
 Pendidikan : SMA S1 S2

Daftar Pernyataan :**I. STRES KERJA (X)**

NO	PERNYATAAN	SS	S	R	KS	TS
	Beban kerja yang berlebihan					
1	Beban kerja yang di berikan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan					
2	Saya memiliki beban kerja yang berlebihan					
	Tekanan atau desakan waktu					
3	Waktu yang di berikan untuk mengejakan pekejan terbatas					
4	Karyawan bekerja sesuai dengan jam kerja yang di tentukan					
5	Konflik antar pribadi atau kelompok					
	Perbedan persepsi antara karyawan akan mengakibatkan pekerjaan tertundah					
6	Mampuh membangun hubungan kerja yang baik					
	Berbagai bentuk perubahan					
7	Perubahan sistem harusnya tidak mempersulit karyawan					
8	Pengunan sistem tidak mempersulit karyawan					

ILINDIKATOR KINERJA (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	R	KS	TS
	Kualitas kerja					
1.	Hasil pekerjaan cukup memuaskan					
2.	Setiap tugas dapat terselesaikan dengan teliti dan baik					
3.	Setiap pekerjaan di berikan target					
	Ketepatan waktu penyelesaian tugas					
4	Penyelesaian tugas cepat dan tepat					
5	Waktu penyelesaian kerja sesuai dengan banyaknya pekerjaan					

Total skor X

Responden	SKOR stres kerja								SKOR total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
1	3	3	4	4	3	2	3	3	25
2	5	2	5	5	5	4	5	3	34
3	4	1	4	2	4	3	4	3	25
4	3	2	4	4	4	2	4	2	25
5	5	4	5	5	5	5	5	4	38
6	5	3	5	5	5	3	5	3	34
7	4	2	3	4	4	3	3	3	26
8	5	4	5	5	4	3	4	3	33
9	3	2	4	4	3	2	2	1	21
10	4	3	5	5	4	3	5	3	32
11	3	2	4	4	3	1	2	2	21
12	5	4	4	5	4	3	4	3	32
13	5	4	5	5	5	5	5	5	39
14	3	2	3	2	2	1	3	2	18
15	3	3	5	4	4	3	5	3	30
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	1	1	2	3	2	1	3	1	14
18	5	4	5	4	5	4	5	4	36
19	2	2	3	3	2	2	3	2	19
20	4	3	4	5	5	3	5	2	31
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40
22	3	2	2	2	3	2	2	2	18
23	5	3	5	4	4	2	5	3	31
24	5	5	5	5	5	5	4	5	39
25	2	1	3	2	2	1	2	2	15
26	5	3	4	5	5	2	4	2	30
27	5	5	5	5	5	5	5	4	39
28	5	5	5	5	5	5	5	5	40
29	5	2	3	4	5	4	3	2	28
30	2	1	2	3	1	1	2	1	13
31	5	4	5	5	5	4	5	4	37
32	3	2	3	2	2	1	1	2	16
33	5	5	5	5	5	4	5	4	38
34	1	1	1	1	1	1	1	1	8
35	4	4	5	5	5	3	5	2	33
36	1	1	1	2	1	2	1	1	10
37	5	5	5	5	5	3	5	4	37
38	2	2	3	2	3	3	4	3	22

39	5	3	4	5	5	3	5	3	33
40	1	1	1	2	3	1	1	1	11
41	5	4	5	5	5	4	5	3	36
42	1	1	2	3	2	1	2	1	13
43	4	4	5	5	5	4	5	4	36
44	4	2	4	4	4	2	3	1	24
45	1	1	2	1	1	1	2	1	10
46	5	3	5	5	5	3	5	3	34
47	4	3	4	3	3	2	4	2	25
48	2	1	1	3	2	1	1	1	12
49	4	4	5	5	5	4	5	4	36
50	3	2	5	4	5	2	2	2	25
51	3	3	4	4	3	2	3	3	25
52	5	2	5	5	5	4	5	3	34
53	4	1	4	2	4	3	4	3	25
54	3	2	4	4	4	2	4	2	25
55	5	4	5	5	5	5	5	4	38
56	5	3	5	5	5	3	5	3	34
57	4	2	3	4	4	3	3	3	26
58	5	4	5	5	4	3	4	3	33
59	3	2	4	4	3	2	2	1	21
60	4	3	5	5	4	3	5	3	32
61	3	2	4	4	3	1	2	2	21
62	5	4	4	5	4	3	4	3	32
63	5	4	5	5	5	5	5	5	39
64	3	2	3	2	2	1	3	2	18
65	1	1	2	3	2	1	3	1	14
66	5	4	5	4	5	4	5	4	36
67	2	2	3	3	2	2	3	2	19
68	4	3	4	5	5	3	5	2	31
69	5	5	5	5	5	5	5	5	40
70	3	2	2	2	3	2	2	2	18
71	5	3	5	4	4	2	5	3	31
72	5	5	5	5	5	5	4	5	39
73	1	1	2	1	1	1	2	1	10
74	5	3	5	5	5	3	5	3	34
75	4	3	4	3	3	2	4	2	25
76	2	1	1	3	2	1	1	1	12
77	4	4	5	5	5	4	5	4	36
78	3	2	5	4	5	2	2	2	25
79	3	3	4	4	3	2	3	3	25
80	5	2	5	5	5	4	5	3	34

81	4	1	4	2	4	3	4	3	25
82	3	2	4	4	4	2	4	2	25
83	4	2	3	4	4	3	3	3	26
84	5	4	5	5	4	3	4	3	33
85	3	2	4	4	3	2	2	1	21
86	4	3	5	5	4	3	5	3	32

Total skor Y

Responden	SKOR KINERJA KARYAWAN					SKOR Total
	Y1	y2	y3	y4	y5	
1	1	2	3	3	3	12
2	3	3	4	5	4	19
3	3	3	2	4	3	15
4	2	2	2	2	4	12
5	2	2	2	4	4	14
6	3	2	3	5	4	17
7	1	1	1	1	2	6
8	3	4	3	5	4	19
9	2	2	2	4	4	14
10	3	3	3	4	5	18
11	2	1	2	2	3	10
12	2	3	4	3	5	17
13	3	2	3	4	3	15
14	1	2	1	2	3	9
15	3	2	4	5	5	19
16	5	5	4	5	5	24
17	1	1	2	1	2	7
18	4	4	3	5	5	21
19	1	1	2	3	2	9
20	3	3	2	3	3	14
21	4	5	5	5	5	24
22	2	2	1	3	4	12
23	3	4	4	3	5	19
24	4	3	5	5	5	22
25	2	1	1	4	3	11
26	2	3	3	4	4	16
27	1	1	1	2	3	8
28	2	3	4	4	5	18
29	3	3	2	4	3	15
30	1	1	2	1	3	8
31	3	4	4	5	5	21
32	1	1	2	2	2	8
33	3	4	4	5	5	21
34	1	1	1	1	1	5
35	2	1	1	3	2	9
36	1	2	1	1	2	7
37	2	2	4	3	5	16
38	2	2	2	3	4	13
39	4	3	3	4	3	17

40	1	1	1	1	3	7
41	3	3	3	4	5	18
42	2	1	1	2	2	8
43	3	4	4	4	5	20
44	3	3	4	3	3	16
45	1	1	1	1	1	5
46	2	3	4	4	5	18
47	2	3	2	4	3	14
48	1	1	1	1	3	7
49	2	4	3	5	4	18
50	2	3	3	4	3	15
51	3	3	4	5	4	19
52	3	3	2	4	3	15
53	2	2	2	2	4	12
54	2	2	2	4	4	14
55	3	2	3	5	4	17
56	3	3	3	4	5	18
57	2	1	2	2	3	10
58	2	3	4	3	5	17
59	3	2	3	4	3	15
60	1	2	1	2	3	9
61	3	2	4	5	5	19
62	5	5	4	5	5	24
63	4	5	5	5	5	24
64	2	2	1	3	4	12
65	3	4	4	3	5	19
66	4	3	5	5	5	22
67	2	1	1	4	3	11
68	2	3	3	4	4	16
69	3	3	3	4	5	18
70	2	1	1	2	2	8
71	3	4	4	4	5	20
72	3	3	4	3	3	16
73	3	2	3	5	4	17
74	3	3	3	4	5	18
75	2	1	2	2	3	10
76	2	3	4	3	5	17
77	3	2	3	4	3	15
78	5	5	4	5	5	24
79	1	1	2	1	2	7
80	4	4	3	5	5	21
81	1	1	2	3	2	9

82	3	3	2	3	3	14
83	4	5	5	5	5	24
84	3	3	4	5	4	19
85	3	3	2	4	3	15
86	4	4	3	5	5	21

Total skor X dan Y

Total Stres kerja (X)	Total Kinerja karyawan (Y)
25	12
34	19
25	15
25	12
38	14
34	17
26	6
33	19
21	14
32	18
21	10
32	17
39	15
18	9
30	19
40	24
14	7
36	21
19	9
31	14
40	24
18	12
31	19
39	22
15	11
30	16
39	8
40	18
28	15
13	8
37	21
16	8
38	21
8	5
33	9
10	7
37	16
22	13
33	17
11	7

36	18
13	8
36	20
24	16
10	5
34	18
25	14
12	7
36	18
25	15
25	19
34	15
25	12
25	14
38	17
34	18
26	10
33	17
21	15
32	9
21	19
32	24
39	24
18	12
14	19
36	22
19	11
31	16
40	18
18	8
31	20
39	16
10	17
34	18
25	10
12	17
36	15
25	24
25	7
34	21
25	9
25	14

26	24
33	19
21	15
32	21

Lampiran 6. Tabel Statistik Nilai t

TABEL NILAI t

df	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	df
1	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657	1
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	2
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	3
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	4
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	5
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	6
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	7
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	8
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	9
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	10
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	11
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	12
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	13
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	14
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	15
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	16
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	17
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	18
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	19
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	20
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	21
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	22
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	23
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	24
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	25
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	26
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	27
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	28
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	29
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	30
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	40
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	60
120	1.289	1.658	1.980	2.358	2.617	120
inf	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576	inf

Lampiran 7. Tabel Statistik r Product Moment

N	r	N	r	N	R	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.950	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.210	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.150	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.150	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.170	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.170	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.200	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.250	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.240	105	0.190	145	0.162	185	0.144	225	0.130
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.130
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.130
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.160	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.160	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.230	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.140	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.140	235	0.127
36	0.320	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.180	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.220	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126