

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Responden

Didalam penelitian ini dikumpulkan data primer untuk mengetahui pengaruh antara stres kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y) pada Dealer Yamaha Cabang PT Jayamandiri Gemasejati Motor melalui penyebaran kuisisioner kepada 30 karyawan yang menjadi sample penelitian.

Data responden dalam penelitian ini sangat dibutuhkan untuk mengetahui latar belakang responden yang dapat dijadikan masukan untuk menjelaskan hasil yang diperoleh dari penelitian. Analisis deskriptif data responden ini terdiri dari 4 tabel tunggal yang berisi data mengenai jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja dengan data sebagai berikut :

Tabel 4.1

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	20	66 %
Perempuan	10	34 %
Total	30	100 %

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Tabel 4.1 menunjukkan banyaknya responden berdasarkan “Jenis Kelamin”. Dari hasil responden mayoritas adalah “laki-laki” dengan 20 orang (66%). Hal ini dikarenakan pekerjaan ini sangat membutuhkan ekstra tenaga (seperti terjun kelapangan) yang diperlukan sehingga perusahaan lebih banyak memakai tenaga laki-laki.

Tabel 4.2**Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase
≤ 20 tahun	5	16 %
21-23 tahun	14	46 %
24-26 tahun	11	38 %
> 26 tahun	0	0
Total	30	100 %

Sumber : data primer yang diolah, 2005

Tabel 4.2 menunjukkan banyaknya responden berdasarkan “Usia”. Dari hasil responden mayoritas adalah pada usia “21-23” sebanyak 14 orang (46%). Hal ini dikarenakan pada usia tersebut lebih produktif dalam melakukan segala pekerjaan.

Tabel 4.3**Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA	9	30 %
D3	12	40 %
S1	9	30 %
Total	30	100 %

Sumber : data primer yang diolah, 2005

Tabel 4.3 menunjukkan banyaknya responden berdasarkan “Pendidikan Terakhir”. Dari hasil responden mayoritas adalah “D3” sebanyak 12 orang (40%) dan “S1” sebanyak 9 orang (30%). Hal ini karena perusahaan memiliki standar-standar tertentu untuk penempatan posisi didalam perusahaan.

Tabel 4.4**Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
< 1 tahun	0	0 %
1-3 tahun	24	80 %
4-6 tahun	6	20 %
Total	30	100 %

Sumber : data primer yang diolah, 2005

Tabel 4.4 menunjukkan banyaknya responden berdasarkan “Lama Bekerja”. Dari hasil responden mayoritas adalah “1-3 tahun” sebanyak 24 orang (80%). Hal ini karena rata-rata karyawan yang bekerja pada perusahaan ini selama 1-3 tahun saja.

4.1.1 Deskripsi Mekanisme Penilaian Kinerja Karyawan di Dealer Yamaha Cabang PT Jayamandiri Gemasejati Motor

Karyawan di Dealer Yamaha Cabang PT Jayamandiri Gemasejati Motor dinilai kinerja mereka berdasarkan kemampuan mereka dalam melaksanakan pekerjaan yang di berikan, mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dll. Karyawan yang mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik biasanya akan mendapatkan tambahan bonus dan bagi mereka yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan akan di evaluasi dan dibenahi kinerja mereka, hal ini untuk mengetahui faktor-faktor apa yang menjadi penyebab kinerja karyawan menurun. Pemberian bonus disini berfungsi untuk mendorong karyawan agar kinerja mereka tidak menurun akibat tekanan pekerjaan yang dapat menimbulkan stres kerja dan faktor-

faktor lain yang mungkin akan mempengaruhi kinerja karyawan, secara garis besar hal-hal yang dinilai dalam penilaian kinerja karyawan di Dealer Yamaha Cabang PT Jayamandiri Gemasejati Motor adalah sebagai berikut :

1. Karyawan serius dalam melakukan setiap pekerjaan.
2. Karyawan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan.
3. Karyawan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan tambahan.
5. Karyawan selalu aktif dan hadir bekerja.

4.2 Stres Karyawan di Dealer Yamaha Cabang PT Jayamandiri Gemasejati Motor

4.2.1 Hasil wawancara Stres Kerja di Dealer Yamaha Cabang PT Jayamandiri Gemasejati Motor Bandung

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis berkaitan dengan stres karyawan di Dealer Yamaha Cabang PT Jayamandiri Gemasejati Motor Bandung didapat temuan yang menarik setelah berdiskusi secara langsung dengan *Branch Manager* di cabang perusahaan tersebut, yaitu responden atau karyawan memilih bekerja di PT. Jayamandiri Gemasejati Motor karena JG Motor merupakan perusahaan berbentuk grup yang menggabungkan beberapa dealer-dealer motor yang menjual motor merek Yamaha menjadi satu perusahaan dibawah nama PT Jayamandiri Gemasejati Motor. Responden tertarik bekerja di perusahaan karena perusahaan sudah berdiri sejak tahun 1994 dan sudah memiliki beberapa penghargaan yang

menyatakan bahwa PT Jayamandiri Gemasejati Motor merupakan perusahaan yang memiliki kualitas dan kuantitas yang baik, baik dalam pelayanan yang diberikan terhadap konsumen, atau atasan yang menghargai hasil kinerja karyawannya. PT Jayamandiri Gemasejati Motor memberikan peluang untuk sukses lebih besar bagi mereka yang ingin mengembangkan keahlian dan kemampuannya dibandingkan dengan perusahaan yang lain.

Untuk setiap karyawan diberikan fasilitas berbeda yang disesuaikan dengan pekerjaan yang diberikan, misalkan karyawan yang bekerja pada bagian tenaga penjualan maka akan mendapatkan fasilitas berupa jaminan kesehatan, karena rata-rata waktu yang digunakan karyawan berada di luar ruangan yang artinya memiliki peluang kecelakaan, rentan terkena penyakit akibat polusi udara, atau berada pada lingkungan yang kurang sehat saat bekerja yang memiliki peluang yang lebih besar untuk terkena sakit dibandingkan karyawan yang bekerja dalam ruangan.

Selain faktor diatas, secara umum yang membuat responden untuk bekerja diperusahaan tersebut adalah karena tingginya tingkat keeratan hubungan atau keharmonisan hubungan antara sesama karyawan. Faktor tersebut jugalah yang membuat responden tetap setia bertahan bekerja di perusahaan tersebut walupun gaji pokok yang diterima dirasa belum cukup, terkadang terjadinya persaingan antar karyawan tenaga penjual dalam memenuhi target penjualan masing-masing yang dapat menimbulkan

permusuhan, akan tetapi seketat apapun persaingan yang terjadi dalam perusahaan, hubungan baik sesama rekan kerja harus tetap terjaga.

Berdasarkan hasil wawancara yang didapat dari Branch Manager PT Jayamandiri Gemasejati Motor, yang mengatakan bahwa telah menyediakan beberapa hal yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk bekerja dengan lebih baik lagi, dan dapat mengurangi stres yang terjadi di cabang perusahaan dikarenakan setiap cabang perusahaan memiliki kebijakan masing-masing dalam mengelola karyawan mereka. Beberapa upaya yang dilakukan antara lain :

- a. Memberikan fasilitas berupa : ruang kerja yang nyaman dan lengkap, serta kendaraan kantor berupa sepeda motor untuk mempermudah karyawan bagian tenaga penjual khususnya dalam melakukan pekerjaan mereka.
- b. Fasilitas keamanan untuk membuat para karyawan yang bekerja merasa terlindungi dari ancaman.
- c. Jaminan kesehatan untuk membuat karyawan merasa diperhatikan kesehatan mereka.
- d. Kompensasi tambahan berupa bonus dan uang makan serta hari libur yang biasanya diberikan seminggu sekali diluar hari minggu yang merupakan bukan hari kerja, yaitu sabtu dengan harapan dapat mengurangi tingkat tekanan pekerjaan yang dapat menimbulkan stres.

Apabila stres terjadi pada karyawan, maka karyawan yang bersangkutan dapat berkonsultasi langsung dengan *Branch Manager* perusahaan untuk mencari tahu permasalahan yang sedang terjadi dan mencari solusi terbaik dalam menyelesaikannya, hal ini menggambarkan bahwa tidak terdapat jarak yang jauh antar atasan dan bawahan, dimana atasan menerima setiap keluhan dan masukan yang diberikan karyawannya. Setiap hasil diskusi akan menjadi masukan untuk kedepannya agar hal serupa tak terjadi dimasa yang akan datang dalam membangun perusahaan kearah yang lebih baik.

4.2.2 Tanggapan Responden Tentang Stres Kerja di Dealer Yamaha Cabang PT Jayamandiri Gemasejati Motor

Untuk memudahkan penilaian item pertanyaan tanggapan responden tentang variabel Stres Kerja (X) , penulis mencari rata-rata dari setiap jawaban responden. Dan untuk memudahkan penilaian rata-rata tersebut, penulis membaginya ke dalam kategori berdasarkan interval nilai skor jawaban responden dari seluruh variable stres kerja (X).

Perhitungan yang dikemukakan oleh Umar (1993:225) dimana rentang skor diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

$$RentangSkor = \frac{SkorTertinggi - SkorTerendah}{JumlahKlasifikasi}$$

Dalam menggolongkan dari hasil tanggapan responden yang berupa variabel *Stres kerja* (X) dan Kinerja Karyawan (Y) yang digunakan untuk

mengetahui kategori responden tersebut, Dengan langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan data terbesar dan data terkecil

$$\text{Data terbesar} = 30 \times 5 \text{ (nilai ter tinggi)} = 150$$

$$\text{Data Terkecil} = 30 \times 1 \text{ (nilai terendah)} = 30$$

- 2) Menentukan jangkauan (R)

$$R = \text{data terbesar} - \text{data terkecil}$$

$$R = 150 - 30 = 120$$

- 3) Menentukan banyaknya kelas (k)

Pada penelitian ini menggunakan skala likert, sehingga kelas yang digunakannya pun berdasarkan skala tersebut, yang terdiri dari 5 (lima) jawaban, sehingga dalam menentukan kelas juga akan mengikuti dari banyaknya jawaban dan dalam hal ini maka kelasnya menjadi 5 (lima)

- 4) Membuat panjang interval kelas (int)

$$int = \frac{R}{k} = \frac{120}{5} = 24$$

- 5) Membuat tabel rentang klasifkasi

Tabel 4.5
Rentang Klasifikasi Variabel

No	Pembobotan	Kategori
		<i>Stress Kerja</i>
1	30 – 54	Sangat Tidak Baik
2	55 – 78	Tidak Baik
3	79 – 102	Cukup
4	103 – 126	Baik
5	127 – 150	Sangat Baik

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

4.2.2.1 Dimensi Konflik Peran

Dalam dimensi konflik peran ini telah diuji kepada 30 responden dan terdapat 2 buah indikator yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil yang diperoleh dapat dilihat pada tabel 4.6 , 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.6
Tanggapan responden tentang ketidakcukupan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Persentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0 %	0
Tidak Setuju (TS)	2	1	3,3 %	2
Cukup (C)	3	22	73,4 %	66
Setuju (S)	4	7	23,3 %	28
Sangat setuju (SS)	5	0	0%	0
Jumlah		30	100%	96

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Dari tabel 4.6 diatas dari 30 responden didapat 3,3 % (tidak setuju), 23,3 % (setuju) dan 73,4% (cukup). Dari keseluruhan jawaban responden diperoleh total bobot nilai sebanyak 96 dan termasuk dalam kategori cukup.

Tabel 4.7

Tanggapan responden tentang beban tugas pekerjaan yang terlalu berat

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Persentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0 %	0
Tidak Setuju (TS)	2	0	0 %	0
Cukup (C)	3	18	60 %	54
Setuju (S)	4	12	40 %	48
Sangat setuju (SS)	5	0	0 %	0
Jumlah		30	100%	102

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Dari tabel 4.7 diatas dari 30 responden didapat 40 % (setuju) dan 60 % (cukup). Dari keseluruhan jawaban responden diperoleh total bobot nilai sebanyak 102 dan termasuk dalam kategori cukup.

Berdasarkan hasil penilaian tanggapan responden mengenai dimensi *konflik peran* dalam variabel stress kerja, dapat dilihat rekapitulasi dimensi *konflik peran* pada tabel berikut :

Tabel 4.8

Rekapitulasi Hasil Penilaian Dimensi *konflik peran* Variabel Stres Kerja

No	Pernyataan	Skor	Klasifikasi
1	Ketidacukupan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	96	Cukup
2	Beban tugas pekerjaan yang terlalu berat	102	Cukup
Total Skor		198	
Rata-rata		99	Cukup

Berdasarkan table 4.8 dapat dijelaskan bahwa dalam variabel stres kerja yang diukur dari dimensi konflik peran yang terdiri dari pernyataan ketidakcukupan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan beban tugas pekerjaan yang terlalu berat dinilai “Cukup”.

4.2.2.2 Dimensi Beban Kerja

Dalam dimensi beban kerja ini telah diuji kepada 30 responden dan terdapat 2 buah indikator yang digunakan dalam penelitian ini.

Hasil yang diperoleh dapat dilihat pada tabel 4.9 , 4.10 sebagai berikut :

Tabel 4.9
Tanggapan responden tentang keadaan lingkungan pekerjaan membuat kondisi tidak sehat

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Persentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0 %	0
Tidak Setuju (TS)	2	3	10 %	6
Cukup (C)	3	13	43 %	39
Setuju (S)	4	13	43 %	52
Sangat setuju (SS)	5	1	4 %	5
Jumlah		30	100%	102

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Dari tabel 4.9 diatas dari 30 responden didapat 4 % (sangat setuju), 10 % (tidak setuju), 43% (cukup) dan 43% (setuju). Dari keseluruhan jawaban responden diperoleh total bobot nilai sebanyak 102 dan termasuk dalam kategori cukup.

Tabel 4.10

Tanggapan responden tentang sering terjadinya kecelakaan dalam pekerjaan

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Persentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0 %	0
Tidak Setuju (TS)	2	0	0 %	0
Cukup (C)	3	19	63 %	57
Setuju (S)	4	11	37 %	44
Sangat setuju (SS)	5	0	0 %	0
Jumlah		30	100%	101

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Dari tabel 4.10 diatas dari 30 responden didapat 37 % (setuju) dan 63 % (cukup). Dari keseluruhan jawaban responden diperoleh total bobot nilai sebanyak 101 dan termasuk dalam kategori cukup,

Berdasarkan hasil penilaian tanggapan responden mengenai dimensi *beban kerja* dalam variabel stres kerja, dapat dilihat rekapitulasi dimensi *beban kerja* pada tabel berikut :

Tabel 4.11

Rekapitulasi Hasil Penilaian Dimensi *beban kerja* Variabel Stres Kerja

No	Pernyataan	Skor	Klasifikasi
1	keadaan lingkungan pekerjaan membuat kondisi tidak sehat	102	Cukup
2	sering terjadinya kecelakaan dalam pekerjaan	101	Cukup
Total Skor		203	
Rata-rata		101,5	Cukup

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dijelaskan bahwa dalam variabel stres kerja yang diukur dari dimensi beban kerja yang terdiri dari pernyataan keadaan lingkungan pekerjaan membuat kondisi tidak sehat dan sering terjadinya kecelakaan dalam pekerjaan dinilai “Cukup”.

4.2.2.3 Dimensi Hubungan Dalam Pekerjaan

Dalam dimensi hubungan dalam pekerjaan ini telah diuji kepada 30 responden dan terdapat 1 buah indikator yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil yang diperoleh dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut :

Tabel 4.12

Tanggapan responden tentang tidak memiliki ruang kantor yang nyaman

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Persentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0 %	0
Tidak Setuju (TS)	2	4	13 %	8
Cukup (C)	3	21	70 %	63
Setuju (S)	4	5	17 %	20
Sangat setuju (SS)	5	0	0 %	0
Jumlah		30	100%	91

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Dari tabel 4.12 diatas dari 30 responden didapat 13 % (tidak setuju), 17 % (setuju) dan 70% (cukup). Dari keseluruhan jawaban responden diperoleh total bobot nilai sebanyak 91 dan termasuk dalam kategori cukup.

Berdasarkan hasil penilaian tanggapan responden mengenai dimensi *hubungan dalam pekerjaan* dalam variabel stres kerja, dapat dilihat rekapitulasi dimensi *hubungan dalam pekerjaan* pada tabel berikut :

Tabel 4.13
Rekapitulasi Hasil Penilaian Dimensi *hubungan dalam pekerjaan* Variabel Stres Kerja

No	Pernyataan	Skor	Klasifikasi
1	Tidak memiliki ruang kantor yang nyaman	91	Cukup
Total Skor		91	
Rata-rata		91	Cukup

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dijelaskan bahwa dalam variabel stres kerja yang diukur dari dimensi hubungan dalam pekerjaan yang terdiri dari pernyataan tidak memiliki ruang kantor yang nyaman dinilai “Cukup”.

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas maka dapat dilihat rekapitulasi penilaian variabel stres kerja pada tabel 4.14 berikut ini :

Tabel 4.14
Rekapitulasi Hasil Penilaian Variabel Stres Kerja

No	Dimensi	Skor rata-rata	Klasifikasi
1	Konflik Peran	99	Cukup
2	Beban Kerja	101,5	Cukup
3	Hubungan dalam Pekerjaan	91	Cukup
Total keseluruhan		291,5	
Rata-rata keseluruhan		97,16	Cukup

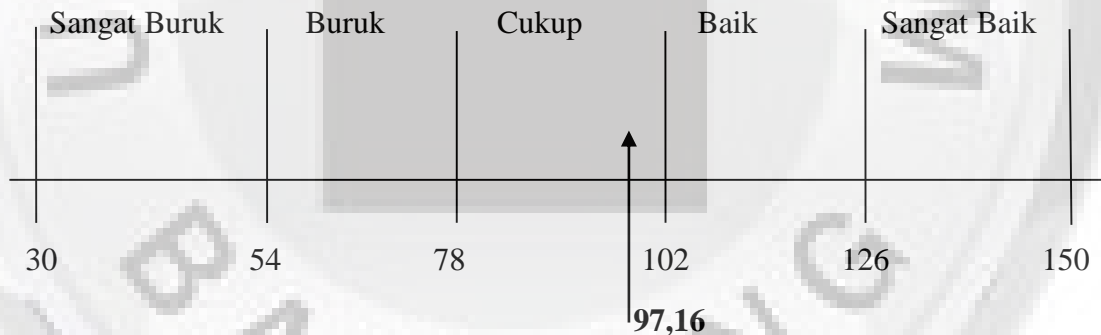
Dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden terhadap indikator-indikator pertanyaan tentang stres kerja, diperoleh nilai rata-rata sebesar **97,16** yang masuk dalam klasifikasi “Cukup” yang didapat dari nilai rata – rata indikator dari tiga dimensi.

$$\text{Nilai Indeks Maksimum} = 5 \times 30 = 150$$

$$\text{Nilai Indeks Minimum} = 1 \times 30 = 30$$

$$\begin{aligned} \text{Jarak Interval} &= [\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}] : 5 \\ &= (150 - 30) : 5 = 24 \end{aligned}$$

Nilai tanggapan responden sebesar total 291,5 dan rata-rata 97,16 bila merujuk pada perhitungan kategori masuk kedalam kategori cukup.



Gambar 4.1

Garis Kontinum Hasil Penilaian Variabel Stres Kerja

Secara umum berdasarkan garis kontinum diatas dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden tentang stres kerja menghasilkan total skor dari keseluruhan indikator stres kerja sebesar **291,5** dan rata-rata **97,16** yang berada dalam kategori “**Cukup**”. Artinya bahwa responden menilai stres

kerja diukur dari 3 dimensi yaitu dimensi konflik peran, beban kerja dan dimensi hubungan dalam pekerjaan yang masuk dalam kategori “**Cukup**”.

4.3 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan di Dealer Yamaha Cabang PT Jayamandiri Gemasejati Motor Bandung

Untuk memudahkan penilaian item pertanyaan tanggapan responden tentang variabel kinerja karyawan (Y), penulis mencari rata-rata dari setiap jawaban responden. Dan untuk memudahkan penilaian rata-rata tersebut, penulis membaginya ke dalam kategori berdasarkan interval nilai skor jawaban responden dari seluruh variabel kinerja karyawan (X).

Perhitungan yang dikemukakan oleh Umar (1993:225) dimana rentang skor diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

$$RentangSkor = \frac{SkorTertinggi - SkorTerendah}{JumlahKlasifikasi}$$

Dalam menggolongkan dari hasil tanggapan responden yang berupa variabel *Stress kerja* (X) dan Kinerja Karyawan (Y) yang digunakan untuk mengetahui kategori responden tersebut, Dengan langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

1. Menentukan data terbesar dan data terkecil

$$\text{Data terbesar} = 30 \times 5 \text{ (nilai ter tinggi)} = 150$$

$$\text{Data Terkecil} = 30 \times 1 \text{ (nilai terendah)} = 30$$

2. Menentukan jangkauan (R)

$$R = \text{data terbesar} - \text{data terkecil}$$

$$R = 150 - 30 = 120$$

3. Menentukan banyaknya kelas (k)

Pada penelitian ini menggunakan skala likert, sehingga kelas yang digunakannya pun berdasarkan skala tersebut, yang terdiri dari 5 (lima) jawaban, sehingga dalam menentukan kelas juga akan mengikuti dari banyaknya jawaban dan dalam hal ini maka kelasnya menjadi 5 (lima)

4. Membuat panjang interval kelas (int)

$$int = \frac{R}{k} = \frac{120}{5} = 24$$

5. Membuat tabel rentang klasifikasi

Tabel 4.15
Rentang Klasifikasi Variabel

No	Pembobotan	Kategori
		<i>Kinerja Karyawan</i>
1	30 – 54	Sangat Tidak Baik
2	55 - 78	Tidak Baik
3	79 – 102	Cukup
4	103 – 126	Baik
5	127 – 150	Sangat Baik

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

4.3.1 Dimensi Kualitas Kerja

Dalam dimensi kualitas kerja ini telah diuji kepada 30 responden dan terdapat 2 buah indikator yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil yang diperoleh dapat dilihat pada tabel 4.16 , 4.17 sebagai berikut :

Tabel 4.16

Tanggapan responden tentang keseriusan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Persentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0 %	0
Tidak Setuju (TS)	2	0	0 %	0
Cukup (C)	3	20	66,6 %	60
Setuju (S)	4	9	30 %	36
Sangat setuju (SS)	5	1	3,4 %	5
Jumlah		30	100%	101

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Dari tabel 4.16 diatas dari 30 responden didapat 3,4 % (sangat setuju), 30 % (setuju) dan 66,6 % (cukup). Dari keseluruhan jawaban responden diperoleh total bobot nilai sebanyak 101 dan termasuk dalam kategori cukup.

Tabel 4.17

Tanggapan responden tentang kerapihan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Persentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0 %	0
Tidak Setuju (TS)	2	0	0 %	0
Cukup (C)	3	15	50 %	45
Setuju (S)	4	13	43,3 %	52
Sangat setuju (SS)	5	2	6,7 %	10
Jumlah		30	100%	107

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Dari tabel 4.17 diatas dari 30 responden didapat 6,7 % (sangat setuju), 43,3 % (setuju) dan 50 % (cukup). Dari keseluruhan jawaban responden diperoleh total bobot nilai sebanyak 107 dan termasuk dalam kategori baik.

Berdasarkan hasil penilaian tanggapan responden mengenai dimensi *kualitas kerja* dalam variabel kinerja karyawan, dapat dilihat rekapitulasi dimensi *kualitas kerja* pada tabel berikut :

Tabel 4.18
Rekapitulasi Hasil Penilaian Dimensi *kualitas kerja* Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Skor	Klasifikasi
1	Keseriusan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	101	Cukup
2	Kerapihan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan	107	Baik
Total Skor		208	
Rata-rata		104	Baik

Berdasarkan tabel 4.18 dapat dijelaskan bahwa dalam variabel kinerja karyawan yang diukur dari dimensi kualitas kerja yang terdiri dari pernyataan keseriusan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kerapihan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan dinilai “Baik”.

4.3.2 Dimensi Kuantitas Kerja

Dalam dimensi kuantitas kerja ini telah diuji kepada 30 responden dan terdapat 2 buah indikator yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil yang diperoleh dapat dilihat pada tabel 4.19 , 4.20 sebagai berikut :

Tabel 4.19**Tanggapan responden tentang kemampuan karyawan memenuhi target penjualan**

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Persentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0 %	0
Tidak Setuju (TS)	2	0	0 %	0
Cukup (C)	3	19	63 %	57
Setuju (S)	4	11	37 %	44
Sangat setuju (SS)	5	0	0 %	0
Jumlah		30	100%	101

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Dari tabel 4.19 diatas dari 30 responden didapat 37 % (setuju), dan 63 % (cukup). Dari keseluruhan jawaban responden diperoleh total bobot nilai sebanyak 101 dan termasuk dalam kategori cukup.

Tabel 4.20**Tanggapan responden tentang kemampuan karyawan mengerjakan tugas tambahan**

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Persentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0 %	0
Tidak Setuju (TS)	2	0	0 %	0
Cukup (C)	3	18	60 %	54
Setuju (S)	4	10	33,4 %	40
Sangat setuju (SS)	5	2	6,6 %	10
Jumlah		30	100%	104

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Dari tabel 4.20 diatas dari 30 responden didapat 6,6 % (sangat setuju), 33,4 % (setuju) dan 60 % (cukup). Dari keseluruhan jawaban responden diperoleh total bobot nilai sebanyak 104 dan termasuk dalam kategori baik.

Berdasarkan hasil penilaian tanggapan responden mengenai dimensi *kuantitas kerja* dalam variabel kinerja karyawan, dapat dilihat rekapitulasi dimensi *kuantitas kerja* pada tabel berikut :

Tabel 4.21
Rekapitulasi Hasil Penilaian Dimensi *kuantitas kerja* Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Skor	Klasifikasi
1	Kemampuan karyawan memenuhi target penjualan	101	Cukup
2	Kemampuan karyawan mengerjakan tugas tambahan	104	Baik
Total Skor		205	
Rata-rata		102,5	Baik

Berdasarkan table 4.21 dapat dijelaskan bahwa dalam variabel kinerja karyawan yang diukur dari dimensi kuantitas kerja dinilai baik yang terdiri dari pernyataan kemampuan karyawan memenuhi target penjualan dan kemampuan karyawan mengerjakan tugas tambahan dinilai “Baik”.

4.3.3 Dimensi Pelaksanaan Tugas

Dalam dimensi pelaksanaan tugas ini telah diuji kepada 30 responden dan terdapat 2 buah indikator yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil yang diperoleh dapat dilihat pada tabel 4.22 , 4.23 sebagai berikut :

Tabel 4.22

Tanggapan responden tentang karyawan selalu tepat waktu tiba dikantor

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Persentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0 %	0
Tidak Setuju (TS)	2	0	0 %	0
Cukup (C)	3	13	43 %	39
Setuju (S)	4	17	57 %	68
Sangat setuju (SS)	5	0	0 %	0
Jumlah		30	100%	107

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Dari tabel 4.22 diatas dari 30 responden didapat 43 % (cukup) dan 57 % (setuju). Dari keseluruhan jawaban responden diperoleh total bobot nilai sebanyak 107 dan termasuk dalam kategori baik.

Tabel 4.23

Tanggapan karyawan tentang ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Persentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0 %	0
Tidak Setuju (TS)	2	0	0 %	0
Cukup (C)	3	17	57 %	51
Setuju (S)	4	13	43 %	52
Sangat setuju (SS)	5	0	0 %	0
Jumlah		30	100%	103

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Dari tabel 4.23 diatas dari 30 responden didapat 43 % (setuju) dan 57 % (cukup). Dari keseluruhan jawaban responden diperoleh total bobot nilai sebanyak 103 dan termasuk dalam kategori baik.

Berdasarkan hasil penilaian tanggapan responden mengenai dimensi *pelaksanaan tugas* dalam variabel kinerja karyawan, dapat dilihat rekapitulasi dimensi *pelaksanaan tugas* pada tabel berikut :

Tabel 4.24
Rekapitulasi Hasil Penilaian Dimensi *pelaksanaan tugas* Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Skor	Klasifikasi
1	Karyawan selalu tepat waktu tiba dikantor	107	Baik
2	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas	103	Baik
Total Skor		210	
Rata-rata		105	Baik

Berdasarkan tabel 4.24 dapat dijelaskan bahwa dalam variabel kinerja karyawan yang diukur dari dimensi pelaksanaan tugas yang terdiri dari pernyataan karyawan selalu tepat waktu tiba dikantor dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dinilai “Baik”.

4.3.4 Dimensi Tanggung Jawab

Dalam dimensi tanggung jawab ini telah diuji kepada 30 responden dan terdapat 1 buah indikator yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil yang diperoleh dapat dilihat pada tabel 4.25 sebagai berikut :

Tabel 4.25

Tanggapan responden tentang tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Persentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0 %	0
Tidak Setuju (TS)	2	0	0 %	0
Cukup (C)	3	12	40 %	36
Setuju (S)	4	18	60 %	72
Sangat setuju (SS)	5	0	0 %	0
Jumlah		30	100%	108

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Dari tabel 4.25 diatas dari 30 responden didapat 40 % (cukup) dan 60 % (setuju). Dari keseluruhan jawaban responden diperoleh total bobot nilai sebanyak 108 dan termasuk dalam kategori baik.

Berdasarkan hasil penilaian tanggapan responden mengenai dimensi *tanggung jawab* dalam variabel kinerja karyawan, dapat dilihat rekapitulasi dimensi *tanggung jawab* pada tabel berikut :

Tabel 4.26
Rekapitulasi Hasil Penilaian Dimensi *tanggung jawab* Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Skor	Klasifikasi
1	Tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas	108	Baik
Total Skor		108	
Rata-rata		108	Baik

Berdasarkan tabel 4.26 dapat dijelaskan bahwa dalam variabel kinerja karyawan yang diukur dari dimensi tanggung jawab yang terdiri dari pernyataan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dinilai “Baik”.

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas maka dapat dilihat rekapitulasi penilaian variabel kinerja karyawan pada tabel 4.27 berikut ini :

Tabel 4.27
Rekapitulasi Hasil Penilaian Variabel Kinerja Karyawan

No	Dimensi	Skor rata-rata	Klasifikasi
1	Kualitas Kerja	104	Baik
2	Kuantitas Kerja	102,5	Baik
3	Pelaksanaan Tugas	105	Baik
4	Tanggung Jawab	108	Baik
Total keseluruhan		419,5	
Rata-rata keseluruhan		104,8	Baik

Dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden terhadap indikator-indikator pertanyaan tentang kinerja karyawan, diperoleh nilai rata-rata sebesar **104,8** masuk dalam klasifikasi “Baik” yang diperoleh dari nilai rata – rata indikator dari empat dimensi.

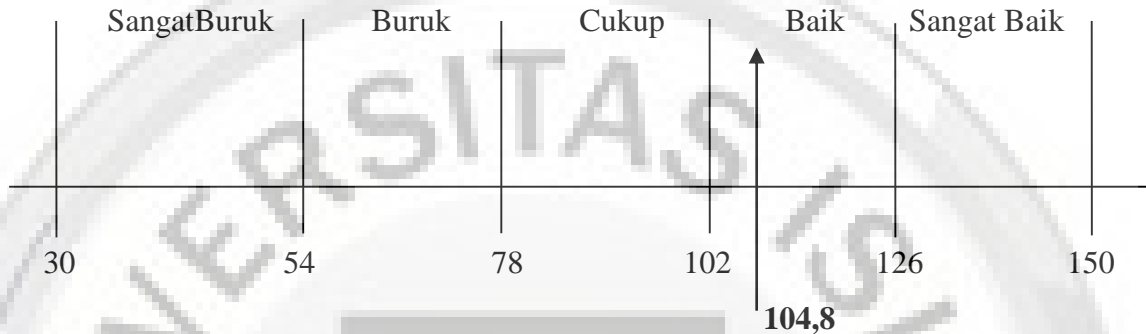
$$\text{Nilai Indeks Maksimum} = 5 \times 30 = 150$$

$$\text{Nilai Indeks Minimum} = 1 \times 30 = 30$$

$$\text{Jarak Interval} = [\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}] : 5$$

$$= (150 - 30) : 5 = 24$$

Nilai tanggapan responden sebesar total 419,5 dan rata-rata 104,8 bila merujuk pada perhitungan kategori masuk kedalam kategori baik.



Gambar 4.2

Garis Kontinum Hasil Penilaian Variabel Kinerja Karyawan

Secara umum berdasarkan garis kontinum diatas dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden tentang kinerja karyawan menghasilkan total skor dari keseluruhan indikator kinerja karyawan sebesar **419,5** dan rata-rata **104,8** yang berada dalam kategori “**Baik**”. Artinya bahwa responden menilai kinerja karyawan diukur dari 4 dimensi yaitu dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab masuk dalam kategori “**Baik**”.

4.4 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dealer Yamaha Cabang PT Jayamandiri Gemasejati Motor Bandung

Untuk mencari hubungan stres kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) digunakan rumus regresi sederhana (*simple regression*), dimana fungsi tersebut

untuk mencari hubungan sebab akibat sedangkan asumsinya sekurang-kurangnya data interval. Mengingat hasil operasionalisasi variabel dimana skala data *independent variable* (stres kerja) maupun *dependent variable* (kinerja karyawan) adalah ordinal. Maka guna memenuhi asumsi rumus regresi sederhana diatas, peneliti melakukan transformasi data dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI).

Hubungan stres kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) terdapat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.28
Output Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.497 ^a	.247	.220	2.02112

a. Predictors: (Constant), Stres kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat diketahui koefisien korelasi stres kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar $r = 0,497$, ini berarti terdapat hubungan yang cukup kuat antara *stres kerja* (X) dengan kinerja karyawan (Y).

Besarnya sumbangan atau peranan variabel *stres kerja* terhadap variabel kinerja karyawan dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi (KD). Koefisien Determinasinya (*R Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,247 atau sebesar 24,7% diperoleh dari hasil ($r^2 \times 100\% = 0,247 \times 100\% = 24,7\%$), artinya variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel *stres kerja*

sebesar 24,7% sedangkan sisanya 75,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kontribusi stres kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.29
Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15.477	3.253		4.758	.000
	Stres kerja	.597	.197	.497	3.029	.005

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

Model regresi sederhana yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh bentuk persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 15,447 + 0,597 X$$

Persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 15,447 berarti jika variabel *stres kerja* (X) bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 15,447 satuan.
2. Variabel *stres kerja* (X) memiliki nilai positif sebesar 0,597. Jika stres kerja naik sebesar 1, maka kinerja karyawan menjadi $(0,597 \times 1) = 0,597$ akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan sebesar

$15,447 + 0,597(1) = 16,044$. Artinya jika *stres kerja* tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat, apabila *stres kerja* rendah maka kinerja karyawan akan menjadi semakin menurun.

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah penelitian yang dilakukan akan menolak atau menerima hipotesis. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan uji t. Hipotesis merupakan jawaban sementara yang akan diuji dan dibuktikan kebenarannya. Untuk mengetahui hipotesis maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. $H_0 : \rho = 0$, (tidak ada pengaruh *stres kerja* (X) dengan kinerja karyawan (Y))
2. $H_1 : \rho \neq 0$, (ada pengaruh antara *stres kerja* (X) dengan kinerja karyawan (Y))

Dengan ketentuan adalah jika : signifikansi $\leq \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dan jika signifikansi $\geq \alpha$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Berikut adalah hasil hipotesis uji t yang diolah dengan SPSS :

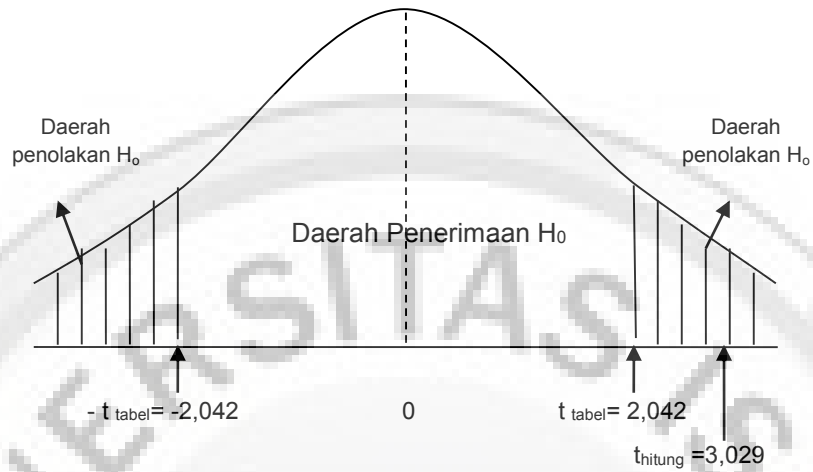
Tabel 4.30
Hasil hipotesis Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	15.477	3.253		4.758	.000
1 Stres Kerja	.597	.197	.497	3.029	.005

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

$t_{Tabel} = 2,042$



Gambar 4.3, Kurva Uji t Variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan
 Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Berdasarkan pengujian hipotesis variabel *stres kerja* (X) memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} . Karena nilai $t_{hitung}(3,029,) > t_{tabel}(2,042)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel *stres kerja* (X) yang memiliki pengaruh lemah sebesar 24,7% terhadap variabel kinerja karyawan (Y).