

ABSTRAK

PT X merupakan usaha yang bergerak di bidang perindustrian pangan yang telah berdiri sejak tahun 2004 yang berlokasi di jalan Cijerah Bandung. Pada tahun 2014 sampai 2016 telah terjadi penurunan jumlah penjualan, salah satunya hal ini dapat menggambarkan tingkat kinerja karyawan bagian penjualan menurun. Penurunan tingkat kinerja karyawan PT X dipengaruhi oleh tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan.

Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode regresi non-linier model kuadratik untuk mengetahui adanya pengaruh antara stres kerja dengan kinerja karyawan seperti huruf U terbalik (HK. Yerkes Podson) yang dapat digambarkan pada hasil kurva model kuadratik. Uji komparasi ANOVA digunakan untuk mengetahui adanya perbedaan rata-rata antara stres kerja, enam indikator stres kerja faktor organisasi (tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tahap perkembangan organisasi), dan lima karakteristik karyawan (jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, dan status pernikahan) terhadap kinerja karyawan.

Pada pengolahan data regresi non-linier model kuadratik diperoleh bahwa adanya pengaruh antara stres kerja dan kinerja karyawan PT X seperti huruf U terbalik yang dapat digambarkan pada hasil kurva model kuadratik. Berdasarkan uji komparasi ANOVA terdapat perbedaan rata-rata antara stres kerja dengan kinerja karyawan, terdapat perbedaan rata-rata antara enam indikator stres kerja faktor organisasi (tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tahap perkembangan organisasi), dan tidak terdapat perbedaan rata-rata antara karakteristik karyawan (jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, dan status pernikahan) terhadap kinerja karyawan.

Usulan yang diberikan untuk PT X adalah dengan mengadakan bimbingan konseling antara karyawan HRD PT X dengan karyawan bagian penjualan PT X, memberikan tunjangan fasilitas berupa kendaraan bermotor, mengadakan sharing intensive antar atasan dan karyawan, mengadakan rekreasi / gathering antar atasan dan karyawan, memberikan insentive lebih dan bonus, mengadakan pelatihan untuk karyawan bagian penjualan.

Kata kunci : *penurunan jumlah penjualan, penurunan kinerja, stres kerja*

ABSTRACT

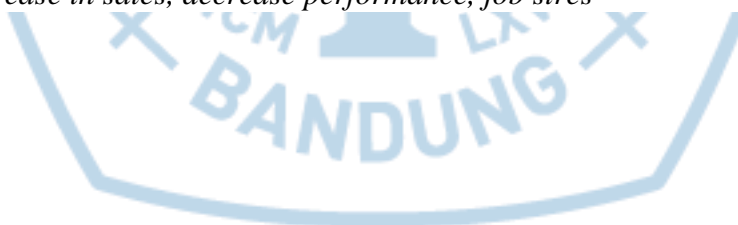
PT X is a business engaged in the field of food industry that has stood since 2004 which is located on the street Cijerah Bandung. In 2014 to 2016 there has been a decrease in the number of sales, one of which can illustrate the level of performance of sales employees decreased. Decrease in employee performance level of PT X is influenced by the level of work stress experienced by employees.

The research was done by using non-linear regression method of quadratic model to know the influence between work stress and employee performance like inverted U-letter (HK, Yerkes Podson) which can be described on quadratic model curve result. The ANOVA comparative test is used to determine the average difference between job stress, six indicators of organizational work stress (task demands, role demands, interpersonal demands, organizational structure, organizational leadership, and organizational development), and five employee characteristics gender, age, education level, length of service, and marital status) on employee performance.

In non-linear regression data processing, the quadratic model obtained that there is influence between work stress and employee performance of PT X like inverted U letter which can be described on the curve of quadratic model. Based on ANOVA comparative test, there is an average difference between job stress indicator and employee performance, there are mean differences between six indicators of organizational work stress (task demands, role demands, interpersonal demands, organizational structure, organizational leadership, and organizational development) , and there is no average difference between employee characteristics (gender, age, education level, employment, and marital status) on employee performance.

The proposal given to PT X is to conduct counseling counseling between HR X X employees and sales employees of PT X, providing vehicle facility allowance, holding intensive sharing between employers and employees, and bonuses, conducting training for sales employees

Keywords: *decrease in sales, decrease performance, job stres*



DAFTAR ISI

COVER	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN HASIL KARYA PRIBADI	iii
PERNYATAAN PUBLIKASI LAPORAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1-1
1.2 Identifikasi Masalah.....	1-2
1.3 Pembatasan Masalah.....	1-3
1.4 Perumusan Masalah.....	1-3
1.5 Tujuan Penelitian.....	1-3
1.6 Sistematika Penulisan.....	1-4
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian-Penelitian Pendahuluan.....	2-1
2.1.1 Penelitian Pendahuluan Oleh Diana Maulida.....	2-1
2.1.2 Penelitian Pendahuluan Oleh Muhammad Agus Sutiyono	2-1
2.1.3 Penelitian Pendahuluan Oleh Hermita.....	2-2
2.1.4 Penelitian Pendahuluan Oleh Tri Wartono.....	2-2
2.1.5 Penelitian Pendahuluan Oleh Yudson Nobel Poerba ¹ , Ratri Wahyuningtys, ST., M.M. ²	2-2
2.2 Perilaku Organisasi.....	2-3
2.3 Stres Kerja.....	2-5
2.4 Kinerja Karyawan.....	2-6

2.5 Hubungan antara stres kerja dan kinerja.....	2-9
2.6 Teori Regresi Estimasi kurva.....	2-10
2.7 Populasi dan Sampel.....	2-12

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1 <i>Flowchart</i> Penelitian.....	3-1
3.2 Melakukan Penelitian Pendahuluan.....	3-5
3.3 Membuat Latar Belakang Masalah.....	3-5
3.4 Membuat Identifikasi Masalah.....	3-5
3.5 Membuat Batasan Masalah.....	3-6
3.6 Membuat Rumusan Masalah.....	3-6
3.7 Menentukan Tujuan Penelitian.....	3-6
3.8 Studi Literatur.....	3-7
3.9 Menetapkan Kerangka Pikir dan Variabel Penelitian.....	3-7
3.9.1 Kerangka Pikir.....	3-7
3.9.2 Variabel Penelitian.....	3-8
3.9.3 Karakteristik Karyawan <i>Sales</i>	3-13
3.10 Penyusunan Kuesioner Penelitian.....	3-13
3.11 Menguji Validitas Konstruk.....	3-14
3.12 Menentukan Teknik Sampling dan jumlah Sampel penelitian....	3-14
3.13 Menyebar Kuesioner Penelitian.....	3-15
3.14 Menguji Validitas Data penelitian.....	3-15
3.15 Menguji Reliabilitas Data.....	3-16
3.16 Pengolahan Data.....	3-17
3.16.1 Data Karakteristik Karyawan <i>Sales</i> (profil).....	3-17
3.16.2 Pengolahan Data Tingkat Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Regresi Nonlinier Model Kuadratik...3-17	
3.16.3 Pengolahan Data Stres kerja & Berdasarkan Profil Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Uji Komparasi ANOVA.....	3-19
3.17 Analisis.....	3-22
3.17.1 Analisis Uji Regresi Nonlinier Model Kuadratik.....	3-22

3.17.2 Uji Komparasi Antara Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	3-22
3.17.3 Uji Beda Antara 6 Indikator Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	3-22
3.17.4 Uji Beda Antara Karakteristik Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.....	3-22
3.16 Usulan.....	3-23
3.18.1 Analisis Upaya yang harus dilakukan oleh perusahaan dalam menanggulangi stres kerja karyawan bagian penjualan agar kinerja karyawan meningkat.....	3-23
3.17 Kesimpulan & Saran.....	3-23
3.18 Selesai.....	3-23

BAB 4. PENGUMPULAN DATA

4.1 Data Umum Perusahaan.....	4-1
4.1.1 <i>Profile</i> Perusahaan.....	4-1
4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan.....	4-2
4.1.3 <i>Job Description</i> Karyawan <i>B</i> agian <i>P</i> enjualan.....	4-3
4.1.4 Profile Karyawan Bagian Penjualan.....	4-4
4.1.4.1 Karakteristik Karyawan Bagian Penjualan PT X.....	4-4
4.2 Data Kuesioner Penelitian.....	4-6

BAB 5. PENGOLAHAN DATA DAN ANALISIS

5.1 Hasil Uji Validitas Konstruk.....	5-1
5.2 Presentase Karakteristik Karyawan.....	5-2
5.2.1 Analisis Deskriptif Jawaban Responden.....	5-5
5.3 Uji Instrumen.....	5-9
5.3.1 Uji Validitas.....	5-9
5.3.2 Uji Reliabilitas.....	5-11
5.4 Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas).....	5-12
5.5 Uji Analisis Regresi Nonlinier Model Kuadratik.....	5-13
5.6 Uji Komparasi.....	5-18

5.6.1 Uji Beda Antara Stres Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	5-18
5.6.2 Uji Beda Antara 6 Indikator Stres Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	5-20
5.6.2.1 Uji Beda Antara Tuntuta Tugas Terhadap Kinerja Kinerja Karyawan	5-20
5.6.2.2 Uji Beda Antara Tuntutan Peran Terhadap Kinerja Karyawan	5-22
5.6.2.3 Uji Beda Antara Tuntutan Antar Pribadi Terhadap Kinerja Karyawan	5-24
5.6.2.4 Uji Beda Antara Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	5-26
5.6.2.5 Uji Beda Antara Kepemimpinan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	5-28
5.6.2.6 Uji Beda Antara Tahap Perkembangan Organisasi Terhadap Kinerja karyawan	5-30
5.6.3 Uji Beda Antara Karakteristik Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	5-32
5.6.3.1 Uji Beda Antara Jenis kelamin Terhadap Kinerja Karyawan	5-32
5.6.3.2 Uji Beda Antara Usia Terhadap Kinerja Karyawan	5-33
5.6.3.3 Uji Beda Antara Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan	5-34
5.6.3.4 Uji Beda Antara Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	5-35
5.6.3.5 Uji Beda Antara Status Pernikahan Terhadap Kinerja Karyawan	5-36
5.7 Analisis upaya yang harus dilakukan oleh perusahaan dalam menanggulangi stres organisasi karyawan <i>Sales</i> agar kinerja karyawan meningkat	5-39

BAB 6. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan.....6-1
6.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya.....6-2

DAFTAR PUSTAKA

DATA RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
3.1	Karakteristik Karyawan Bagian Penjualan	3-13
4.1	Karakteristik Karyawan Bagian Penjualan	PT X 4-4
4.2	Hasil Kuesioner Kinerja Karyawan	4-6
4.3	Hasil Kuesioner Stres Kerja	4-7
4.4	Data Tabulasi 6 Indikator Stres Kerja	4-8
4.5	Data Tabulasi Karakteristik Karyawan	4-9
5.1	Hasil Kuesioner Kinerja Karyawan	5-5
5.2	Hasil Kuesioner Stres Kerja	5-7
5.3	Validasi Data Stres Organisasi	5-9
5.4	Validasi Data Kinerja Karyawan	5-10
5.5	Uji Reliabilitas Data	5-11
5.6	Uji Normalitas	5-12
5.7	<i>Variable Processing Summary Stres & Kinerja Linear</i>	5-13
5.8	Model <i>Summary Stres & Kinerja Linear</i>	5-14
5.9	ANOVA Stres & Kinerja <i>Linear</i>	5-14
5.10	Model <i>Summary Stres & Kinerja Quadratic</i>	5-15
5.11	ANOVA Stres & Kinerja <i>Quadratic</i>	5-15
5.12	<i>Coefficients Stres & Kinerja Quadratic</i>	5-16
5.13	UJI Beda Stres & Kinerja	5-18
5.14	<i>Report Means Stres & Kinerja</i>	5-19
5.15	ANOVA Tuntutan Tugas-Kinerja	5-20
5.16	<i>Report Means Tuntutan Tugas</i>	5-21

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
5.17	ANOVA Tuntutan Peran-Kinerja	5-22
5.18	Report Means Tuntutan Peran	5-23
5.19	ANOVA Tuntutan Antar Pribadi	5-24
5.20	Report Means Tuntutan Antar Pribadi	5-24
5.21	ANOVA Struktur Organisasi-Kinerja	5-26
5.22	Report Means Struktur OR	5-26
5.23	ANOVA Kepemimpinan Organisasi-Kinerja	5-28
5.24	Report Means Kepemimpinan OR	5-28
5.25	ANOVA Tahap Perkembangan OR-Kinerja	5-30
5.26	<i>Report Means</i> Tahap Perkembangan OR-Kinerja	5-31
5.27	Hasil ANOVA Jenis Kelamin	5-32
5.28	Hasil ANOVA Usia	5-33
5.29	Hasil ANOVA Tingkat Pendidikan	5-34
5.30	Hasil ANOVA Masa Kerja	5-35
5.31	Hasil ANOVA Status Pernikahan	5-36
5.32	Rekap Hasil Uji Komparasi ANOVA	5-37
5.33	Rekap Hasil Uji Komparasi ANOVA(lanjutan)	5-38

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
1.1	Grafik Penurunan Jumlah Penjualan PT X	1-2
2.1	Hukum <i>Yerkes Podson</i> U Terbalik	2-9
3.1	<i>Flow Chart</i> Penelitian	3-1
3.2	Hukum <i>Yerkes Podson</i> U Terbalik	3-7
3.3	Kerangka Pikir Penelitian	3-8
3.4	Kurva model polynomial kuadrat	3-18
4.1	Struktur Organisasi PT X	4-2
5.1	Grafik Jenis Kelamin	5-2
5.2	Grafik <i>Range</i> Usia	5-2
5.3	Grafik Pendidikan Terakhir	5-3
5.4	Grafik <i>Range</i> Masa Kerja	5-3
5.5	Grafik Status Pernikahan	5-4
5.6	Skala Rentang Tingkat Kinerja	5-6
5.7	Skala Rentang Tingkat Stres OR	5-8
5.8	Kurva Model Kuadrat Stres-Kinerja	5-17
5.9	Grafik <i>Report Means</i> Stres & Kinerja	5-20
5.10	Grafik <i>Report Means</i> Tuntutan Tugas & Kinerja Karyawan	5-22
5.11	Grafik <i>Report Means</i> Tuntutan Peran & Kinerja Karyawan	5-23
5.12	Grafik <i>Report Means</i> Tuntutan Antar Pribadi & Kinerja Karyawan	5-25
5.13	Grafik <i>Report Means</i> Struktur Organisasi & Kinerja Karyawan	5-27
5.14	Grafik <i>Report Means</i> Kepemimpinan Organisasi & Kinerja Karyawan	5-29
5.15	Grafik <i>Report Means</i> Tahap Perkembangan OR & Kinerja Karyawan	5-31