

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS LAMPUNG
JL. PROF. DR. SUMANTRI BROJONEGORO NO. 1
GEDONG MENENG BANDARLAMPUNG

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT SUMBER TRADA MOTOR
CABANG BANDAR LAMPUNG**

(Skripsi)

Oleh
Nia Nur Arini



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS LAMPUNG
2010**

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi saat ini menuntut daya saing yang tinggi, yang berarti perusahaan perlu melakukan inovasi agar tidak tertinggal, dengan demikian sumber daya manusia yang berada di dalam perusahaan tersebut harus lebih produktif dan melakukan pekerjaan lebih baik dari waktu ke waktu. Karyawan atau sumber daya manusia adalah unsur yang mempunyai peranan penting dalam suatu perusahaan. Karyawan berperan menjadi penggerak seluruh aktivitas kerja yang dilakukan. Oleh karena itu sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus dikelola dengan baik guna mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

Perubahan yang terjadi terus menerus di era globalisasi saat ini memaksa setiap karyawan untuk mampu beradaptasi. Mereka yang tidak siap menghadapinya akan terjebak pada situasi penuh pertentangan. Gejala yang muncul sebagai bentuk perlawanan dari perubahan adalah stres. Menurut Handoko (2001:200) stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Dampak dari stres pun beraneka ragam, dapat mempengaruhi kesehatan mental maupun fisik namun juga ada dampak positifnya.

Setiap orang dalam suatu organisasi pasti pernah mengalami stres kerja. Untuk mencegah agar stres kerja tidak berlangsung terus menerus diperlukan suatu pengelolaan stres kerja. Sebagai pihak manajemen, mengelola stres pekerja lebih bersifat pemahaman pada penyebab stres dan mengambil tindakan untuk menguranginya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Suatu instansi atau organisasi pasti memiliki target atau tujuan yang hendak dicapai bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi harus memiliki perencanaan kinerja sebagai suatu proses di mana atasan dan bawahan bekerja sama merencanakan apa yang harus dikerjakan pegawai pada tahun mendatang, menentukan bagaimana kinerja harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan tersebut. Bila pegawai dan atasan mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja organisasi yang baik pula. Akan tetapi, adakalanya perencanaan kinerja oleh organisasi tidak berjalan efektif karena adanya suatu penyebab tertentu. Faktor yang menyebabkan hal tersebut karena adanya tekanan kerja dari atasan, lingkungan kerja yang tidak harmonis dan tenggang waktu penyelesaian tugas yang irrasional sehingga membuat pegawai mengalami stres. Masalah-masalah seperti itu membuat perencanaan kinerja menjadi tidak efektif, karena stres kerja dapat menurunkan kinerja dan semangat pegawai dalam bekerja.

Stres yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan seseorang menjadi tidak jernih dalam berfikir dan bersikap serta sulit mengambil keputusan yang tepat. Akibat yang paling mengkhawatirkan adalah kinerja karyawan akan menurun, karyawan

tersebut lari dari tanggung jawabnya, frustrasi kerja, absensinya meningkat bahkan berhenti kerja. Oleh karena itu pengendalian stres kerja sangat dibutuhkan sehingga stres bisa berada dalam tingkatan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Efektivitas proses komunikasi dua arah antara pihak manajemen dan karyawan adalah penting untuk mengidentifikasi penyebab stres yang potensial dan pemecahannya karena stres akan selalu menimpa pekerja maupun organisasi.

Stres disebabkan oleh banyak faktor, baik itu berasal dari lingkungan kerja maupun dari lingkungan tempat tinggal karyawan. Hal ini sejalan dengan apa yang ditegaskan oleh Handoko (2001:201) bahwa faktor penyebab stres ada dua yaitu *on the job* (masalah-masalah yang berada di lingkungan kerja karyawan tersebut) dan *off the job* (masalah-masalah yang berada ditempat tinggal karyawan yang bersangkutan).

Menurut Handoko (2001:201) indikasi atau gejala-gejala individu yang mengalami stres ditempat kerja antara lain :

1. Bekerja melewati batas kemampuan
2. Keterlambatan masuk kerja yang sering
3. Ketidakhadiran pekerjaan
4. Kesulitan membuat keputusan
5. Kesalahan yang sembrono
6. Kelalaian menyelesaikan pekerjaan
7. Lupa akan janji yang telah dibuat dan kegagalan diri sendiri
8. Kesulitan berhubungan dengan orang lain

9. Kerisauan tentang kesalahan yang dibuat

10. Menunjukkan gejala fisik seperti pada alat pencernaan, tekanan darah tinggi, radang kulit, radang pernafasan.

Pengertian kinerja oleh Suprihanto (2003:33) mengatakan bahwa kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu atau telah disepakati bersama.

Aspek-aspek kinerja menurut Gibson (1996:112) yaitu :

1. Kualitas dan kemampuan
2. Sikap dan etika kerja
3. Efektifitas dan efisiensi
4. Otoritas dan tanggung jawab
5. Disiplin
6. Inisiatif
7. Sarana Pendukung

Jumlah karyawan PT Sumber Trada Motor Cabang Bandar Lampung adalah sebanyak 35 orang yang terbagi dalam beberapa bagian sesuai dengan bidang pekerjaannya. Untuk lebih jelasnya mengenai jumlah karyawan PT Sumber Trada Motor Cabang Bandar Lampung dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Jumlah Karyawan di PT Sumber Trada Motor Cabang Bandar Lampung Tahun 2009.

<i>No</i>	<i>Jabatan</i>	<i>Jumlah Karyawan</i>
1	Direktur	1
2	General Manager	1
3	Branch Manager	1
4	Manager Penjualan	1
5	Manager Mekanik	1
6	Supervisor Penjualan	1
7	Supervisor Mekanik	1
8	Supervisor Keuangan	1
9	Koordinator Penjualan	1
10	Administrasi	1
11	Promosi	1
12	Teknologi Informasi	1
13	Sparepart	4
14	BBN	3
15	Sales	4
16	Checklist unit	1
17	Pergudangan	2
18	Kasir Sparepart	1
19	Kasir Penjualan	1
20	Mekanik	5
21	Driver	1
22	Satpam	1
	<i>Jumlah</i>	35

Sumber : PT Sumber Trada Motor Cabang Bandar Lampung, 2010.

Pengaruh stres kerja ada yang bersifat menguntungkan maupun merugikan bagi PT Sumber Trada Motor Cabang Bandar Lampung. Pengaruh yang menguntungkan apabila stres kerja tersebut memacu karyawan untuk meningkatkan kinerja di dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, akan tetapi jika pengaruh stres kerja yang dihadapi pegawai berkorelasi dengan penurunan prestasi kerja dan ketidakhadiran kerja tentu akan berdampak negatif bagi PT Sumber Trada Motor Cabang Bandar Lampung.

Untuk mengukur tinggi rendahnya tingkat absensi karyawan pada PT Sumber

Trada Motor Cabang Bandar Lampung dapat dilihat pada Tabel 2 berikut :

Tabel 2 Jumlah Absensi Karyawan Pada PT Sumber Trada Motor Cabang Bandar Lampung, Tahun 2009.

Bulan	JH	JHK	JK	Jumlah Absensi					Tingkat Absensi Dengan Cuti (%)	Tingkat Absensi Diluar Cuti (%)
	(Hari)	(Hari)	(Orang)	Ct	S	I	A	Jml		
Januari	25	875	35	5	1	3	1	10	1,14	0,57
Februari	23	805	35	4	3	2	0	9	1,12	0,62
Maret	26	910	35	5	1	3	0	9	0,99	0,43
April	25	875	35	4	0	5	1	10	1,14	0,68
Mei	23	805	35	5	2	1	0	8	0,99	0,37
Juni	26	910	35	7	0	4	2	13	1,43	0,66
Juli	26	910	35	7	0	8	0	15	1,65	0,88
Agustus	25	875	35	3	2	4	1	10	1,14	0,80
September	26	910	35	8	1	6	1	16	1,76	0,88
Oktober	23	805	35	17	2	6	2	27	3,35	1,24
November	25	875	35	6	4	5	0	15	1,71	1,02
Desember	25	875	35	5	2	6	0	13	1,49	0,91
Jumlah	298	10430		76	18	53	8	155	62.2	9,06
Rata-rata				6	2	4	1	13	5.2	0,75

Sumber : PT Sumber Trada Motor Cabang Bandar Lampung, 2010.

Keterangan :

JHK = Jumlah Hari Kerja

JH = Jumlah Hari

JK = Jumlah Karyawan

Ct = Cuti

S = Sakit

I = Izin

A = Alpha

Menurut Hasibuan (2003:51), perhitungan tingkat absensi karyawan diperoleh dengan rumus :

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{Hari Kerja} \times \text{Jumlah Pegawai}} \times 100 \%$$

Tingkat absensi yang dapat ditolerir perusahaan adalah sebesar 1% dari jumlah hari kerja. Tabel 2 menunjukkan tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Oktober yaitu 1,24% hal ini disebabkan adanya tekanan kerja yang diberikan oleh manager terhadap karyawan karena realisasi penjualan setiap bulannya terus menurun yang mengakibatkan semangat kerja karyawan berkurang sehingga karyawan menjadi malas bekerja, selain itu pada bulan tersebut terjadi hari raya Idul Fitri sehingga banyak karyawan yang mengambil izin tidak bekerja selama beberapa hari sebelum hari raya Idul Fitri. Tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Mei yaitu 0,37% hal ini disebabkan karena pada saat itu terjadi pemeriksaan realisasi penjualan dari pihak Kawasaki Motor Indonesia. Rata-rata tingkat absensi karyawan pada bulan Januari 2009 – Desember 2009 yaitu 0,75%. Dengan demikian Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan PT Sumber Trada Motor Cabang Bandar Lampung sudah memenuhi standar absensi yang diharapkan oleh PT Sumber Trada Motor Cabang Bandar Lampung .

Peraturan Pemerintah No.21 Tahun 1954 Tentang Penetapan Peraturan Istirahat Buruh Pasal 2 Ayat 1,2 dan 3 menyatakan bahwa cuti adalah hak pekerja yang telah memiliki masa kerja 12 bulan dan setiap bulannya telah melakukan pekerjaan Selama 23 hari kerja, maka pekerja tersebut berhak mendapatkan istirahat tahunan maksimal sebanyak 12 hari kerja.

Pekerja yang tidak masuk kerja wajib mengirim surat izin, pekerja yang tidak masuk kerja karena sakit harus ada keterangan dari dokter, dan pekerja yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dianggap mangkir dengan konsekuensi potong gaji.

Stres kerja dapat mengakibatkan terjadinya perputaran karyawan. Perputaran karyawan merupakan petunjuk kestabilan karyawan, Semakin tinggi perputaran karyawan berarti sering terjadi penggantian karyawan dan stres kerja yang tinggi dapat mengakibatkan meningkatnya perputaran karyawan

Berikut ini adalah tingkat perputaran karyawan yang terjadi pada PT Sumber Trada Motor Cabang Bandar Lampung Tahun 2009.

Tabel 3 Tingkat Perputaran Karyawan Pada PT Sumber Trada Motor Tahun 2009.

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Tingkat Perputaran (%)
Januari	35	5	3	8,57
Februari	37	0	4	10,81
Maret	33	3	2	6,06
April	34	2	5	14,70
Mei	31	5	0	0
Juni	36	0	0	0
Juli	36	6	4	11,11
Agustus	38	4	5	13,16
September	37	0	2	5,40
Oktober	35	4	3	8,57
November	36	2	6	16,67
Desember	32	0	5	15,62
Rata - rata	35	2	3	9,22

Sumber : PT Sumber Trada Motor Cabang Bandar Lampung, 2010.

Tingkat perputaran karyawan pada Tabel 3 menunjukkan karyawan yang masuk rata-rata 2 orang setiap bulan, tertinggi terjadi pada bulan Juli yaitu 6 orang dan terendah terjadi pada bulan Februari, Juni, September dan Desember di mana pada

bulan tersebut perusahaan tidak melakukan penerimaan karyawan, sedangkan jumlah karyawan keluar rata-rata 3 orang setiap bulan, tertinggi pada bulan November yaitu 6 orang dan terendah terjadi pada bulan Mei dan Juni di mana tidak terdapat karyawan yang keluar kerja pada bulan tersebut.

Kinerja karyawan PT Sumber Trada Motor Cabang Bandar Lampung dapat dilihat berdasarkan pencapaian target dan realisasi penjualan PT Sumber Trada Motor Cabang Bandar Lampung Tahun 2009.

Tabel 4 Target dan Realisasi Penjualan PT Sumber Trada Motor Cabang Bandar Lampung Tahun 2009.

No	Bulan	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	Realisasi (%)
1	Januari	50	52	104
2	Februari	50	45	90
3	Maret	50	46	92
4	April	50	43	86
5	Mei	50	44	88
6	Juni	50	45	90
7	Juli	50	38	76
8	Agustus	50	32	64
9	September	50	28	56
10	Oktober	50	25	50
11	November	50	27	54
12	Desember	50	26	52
	Total	600	451	75

Sumber : PT Sumber Trada Motor Cabang Bandar Lampung, 2010.

Pada Tabel 3 di atas terlihat bahwa pencapaian target tidak selalu terealisasi, walaupun ada realisasi yang melebihi target namun pada penjualan lainnya masih di bawah standar target sehingga secara keseluruhan rata-rata pencapaian target hanya sebesar 75%. Rendahnya pencapaian target penjualan PT Sumber Trada Motor Cabang Bandar Lampung diduga karena adanya stres kerja yang terjadi,

selain itu kurangnya promosi dan karyawan dibidang penjualan juga merupakan penyebab tidak tercapainya realisasi penjualan pada PT Sumber Trada Motor. Mengingat banyaknya pesaing yang memberikan penawaran yang lebih menarik, maka PT Sumber Trada Motor Cabang Bandar Lampung harus lebih meningkatkan kualitas pelayanan pada penjualan, melakukan promosi yang lebih aktif sehingga diharapkan penjualan pada PT Sumber Trada Motor Cabang Bandar Lampung dapat meningkat setiap tahunnya.

Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres kerja dan kinerja merupakan dua variabel yang sering muncul dalam lingkungan organisasi. Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul : **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Trada Motor Cabang Bandar Lampung”**.

1.2 Permasalahan

Secara umum dapat dikatakan bahwa jika seseorang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan individu tersebut, maka individu tersebut akan mengalami stres kerja.

Masalah dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang masih kurang baik. Hal ini terlihat dari tingkat realisasi penjualan yang masih dibawah standar yang telah ditetapkan oleh PT Sumber Trada Motor Cabang Bandar Lampung. Salah satu faktor penyebabnya adalah beban kerja yang berlebihan pada karyawan PT

Sumber Trada Motor Cabang Bandar Lampung.

Berdasarkan uraian pada latar belakang maka permasalahan yang dirumuskan adalah : Apakah stres kerja itu ada dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Trada Motor Cabang Bandar Lampung?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui apakah terdapat stres kerja karyawan pada PT Sumber Trada Motor Cabang Bandar Lampung.
2. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Trada Motor Cabang Bandar Lampung.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja tentang stres kerja yang ada hubungannya dengan kinerja karyawan sehingga dapat dilakukan usaha untuk mengurangi stres kerja pada karyawan.
2. Memberikan sumbangan pemikiran pada PT Sumber Trada Motor Cabang Bandar Lampung dalam mengatasi masalah yang timbul khususnya dalam bidang stres kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran bertujuan untuk menjelaskan fokus masalah dari penelitian mengenai variabel atau objek penelitian, yaitu stres kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

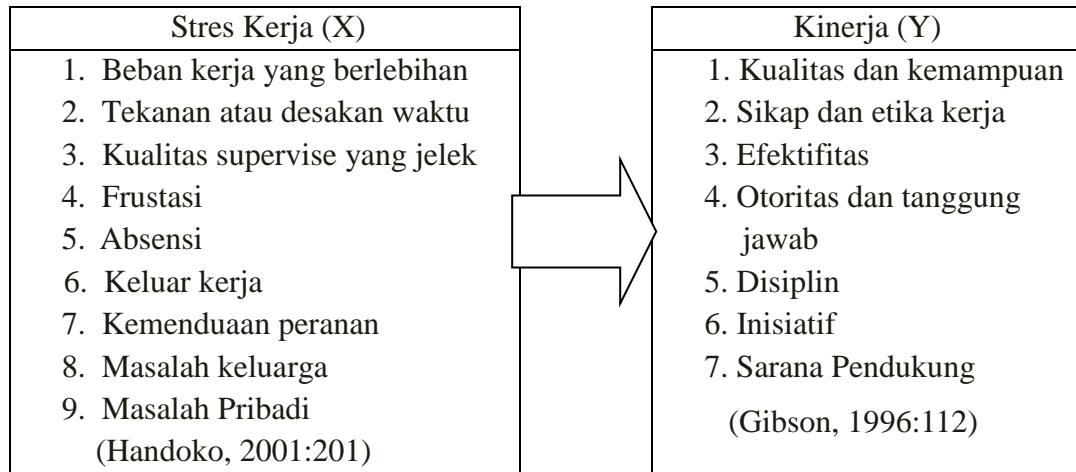
Dalam menjalankan tugas dan kewajiban setiap karyawan tentu ingin berada dalam lingkungan kerja yang nyaman, tanpa tekanan yang berat, harmonis dan kooperatif, tetapi adakalanya seorang karyawan mengalami tekanan yang berat dalam pekerjaannya sehingga menimbulkan stres kerja.

Stres kerja oleh Handoko (2001:201) dinyatakan sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres kerja dapat menghasilkan dua kemungkinan, yaitu hasil yang positif (*eustress*) dan hasil yang negatif. Stres yang berdampak negatif yang dialami oleh individu tersebut tidak hanya mempunyai pengaruh terhadap diri pribadi tetapi juga berpengaruh terhadap kumpulan individu atau organisasi, sebagai akibatnya ketidakpuasan kerja, ketidakhadiran dan kinerja dari kumpulan individu tersebut dapat terganggu. Sedangkan stres yang menghasilkan suatu hasil yang positif dapat meningkatkan prestasi kerja atau kinerja karyawan sehingga dengan meningkatnya kinerja karyawan perusahaan dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Gibson (1996:103) mengatakan kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagian dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam merencanakan sasaran yang berhubungan dengan peranan perseorangan maupun dalam memperlihatkan kompensasi yang relevan bagi suatu organisasi dalam suatu peranan tertentu.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dibuat secara skematis kerangka konseptual dalam penelitian ini yang ditunjukkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



1.5 Hipotesis

Menurut Nazir (2005:151) hipotesis adalah:

Pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi.

Berdasarkan latar belakang, permasalahan dan uraian kerangka pemikiran diatas, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut bahwa ”Terdapat Stres kerja yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Trada Motor Cabang Bandar Lampung”.