

# PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN FRONTLINER GIANT HYPERMARKET PASTEUR HYPER POINT

## THE INFLUENCE OF WORK STRESS TOWARDS GIANT HYPERMARKET PASTEUR HYPER POINT'S FRONTLINE EMPLOYEES PERFORMANCE

Yudson Nobel Poerba<sup>1</sup>, Ratri Wahyuningtys, ST., M.M.<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika

TELKOM UNIVERSITY

[yudsonnobel@yahoo.com](mailto:yudsonnobel@yahoo.com)<sup>1</sup>, [syafaq\\_ratri@yahoo.com](mailto:syafaq_ratri@yahoo.com)<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat stres kerja dan kinerja yang dialami oleh karyawan *frontliner* Giant Hypermarket dan pengaruhnya dengan menggunakan metode studi deskriptif yaitu dengan teknik analisis regresi linier sederhana. Penelitian ini dilakukan di Giant Hypermarket Pasteur Hyper Point yaitu pada karyawan *frontliner*. Sampel penelitian ini sebanyak 76 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *simple random sampling*. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner yang terdiri dari kuesioner data demografi, kuesioner stres kerja, dan kuesioner kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh stres (X) secara signifikan negatif terhadap kinerja (Y), yang besarnya adalah 5,5%. Sedangkan pengaruh variabel lain diluar model regresi tersebut adalah sebesar 94,5%.

Kata kunci: motivasi, kinerja.

### ABSTRACT

*The purpose of this study is to determine the level of work stress and performance of Giant Hypermarket Pasteur Hyper Point frontline employees and its influence by using the method of descriptive study which is by simple linear regression analysis techniques. This research was conducted at Giant Hypermarket Pasteur Hyper Point. The research sample as many as 76 people. Sampling method in this study was simple random sampling technique. This research instrument was using a questionnaire consisted of demographic data questionnaire, a work stress questionnaire and performance questionnaire. The results showed that the work stress (X) has significantly negative influence to performance (Y), which amount is 5.5%. While the influence of other variables outside the regression model was 94.5%.*

*Keywords: work stress, performance.*

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Bisnis ritel di Indonesia mengalami pertumbuhan yang cukup pesat dari tahun ke tahun, dapat dilihat dari banyaknya peritel asing yang ingin mencoba memasuki pasar Indonesia. Hal ini menunjukkan persaingan bisnis ritel di Indonesia cukup tinggi dimana pebisnis ritel yang sudah ada dalam pasar harus tetap menjaga stabilitas dan kualitas perusahaan mereka supaya lebih kompetitif maupun bertahan dalam industri ritel.

Salah satu bagian dalam perusahaan yang memiliki andil yang besar dan mempengaruhi stabilitas serta kualitas tersebut adalah sumber daya manusia, yang merupakan pemain kunci dalam menolong perusahaan mencapai tujuan-tujuan strategis ini (Dessler, 2010:4). Sumber daya manusia yang dimaksud adalah para karyawan *frontliner* Giant Hypermarket Pasteur Hyper Point. *Frontliner* mempunyai peran penting dalam membentuk *image* Giant sebagai perusahaan ritel yang berkualitas. Bahkan Tidak jarang pelanggan melihat kinerja para *frontliner* sebagai tolak ukur kinerja perusahaan, bahkan pelanggan dapat menentukan loyalitasnya pada perusahaan dimulai dari interaksi mereka dengan para *frontliner*.

Kinerja menurut Mangkunegara (2006:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat dilihat dari tingkat kehadiran atau absensi, kualitas pekerjaan (profesionalisme dalam bekerja), dan kuantitas pekerjaan karyawan. Berdasarkan data wawancara yang penulis dapatkan dari manajer HRD Giant Hypermarket tanggal 5 Januari 2015, alat ukur Giant dalam menilai kinerja karyawannya salah satunya melalui tingkat kehadiran karyawan atau absensi dan *form* penilaian kinerja. Data absensi karyawan *frontliner* Giant Hypermarket dalam enam bulan terakhir di tahun 2014 menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan cukup tinggi seperti yang ditunjukkan tabel berikut:

Tabel 1.1

Data Absensi Karyawan Giant Hypermarket Bulan Juni – Desember 2014

| No | Bulan     | Sakit<br>(jumlah absen) | Cuti<br>(jumlah absen) | Jam kerja hilang                                      | Persentase |
|----|-----------|-------------------------|------------------------|---|------------|
|    |           |                         |                        | (Jam kerja seharusnya: 22.560 jam kerja per 94 orang) |            |
| 1. | Juli      | 213                     | 254                    | 4.736 jam   | 16,56%     |
| 2. | Agustus   | 207                     | 227                    | 3.472 jam   | 15,39%     |
| 3. | September | 204                     | 219                    | 3.304 jam   | 14,64%     |
| 4. | Oktober   | 211                     | 218                    | 3.432 jam   | 15,21%     |
| 5. | November  | 202                     | 208                    | 3.280 jam   | 14,53%     |
| 6. | Desember  | 220                     | 255                    | 3.800 jam   | 16,84%     |

Sumber: Data Internal Giant Hypermarket, 2014

Data absensi di atas menunjukkan bahwa alasan karyawan tidak hadir lebih banyak karena cuti. Berdasarkan data tersebut manajer HRD Giant Hypermarket menilai bahwa kinerja karyawan *frontliner* Giant Hypermarket kurang memuaskan. Menurut beliau, apabila persentase absen karyawan diantara 15% - 20%, terlebih lagi absen dikarenakan cuti atau tidak hadir tanpa keterangan, maka kinerja karyawan sudah harus diperhatikan dan dievaluasi karena ketidakhadiran karyawan berdampak pada operasional Giant Hypermarket.

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, karyawan dapat mengalami banyak tekanan dalam lingkungan kerja. Banyaknya jumlah pelanggan yang harus dilayani, tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan, rutinitas kerja tanpa ada rotasi pekerjaan, bekerja selama berjam-jam dengan jenis pekerjaan yang sama merupakan beberapa *stressor* yang terjadi pada *frontliner* di perusahaan ritel. Menurut Subha Intiaz (2008:2) menjelaskan bahwa stres yang tinggi dapat mengakibatkan peningkatan ketidakhadiran dengan berbagai alasan seperti sakit, sehingga akan berdampak pada penurunan kinerja. Tinggi rendahnya stres atau tekanan kerja akan berpengaruh pada tinggi rendahnya kinerja para karyawan itu sendiri. Hal ini sesuai dengan pendapat Higgins bahwa terdapat hubungan langsung antara stres dengan kinerja karyawan (Umar, 2001:264).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan manajer HRD Giant Hypermarket tanggal 5 Januari 2015, ditemukan bahwa gejala stres yang paling sering ditemukan dari keseluruhan karyawan *frontliner* Giant Hypermarket selama bulan Juni – Desember 2014 adalah keterlambatan masuk kerja, ketidakhadiran pekerjaan, kelalaian menyelesaikan pekerjaan, kesulitan berhubungan dengan orang lain, dan menunjukkan gejala fisik (Margiati, 1999:78-79). seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 1.2

Wawancara Mengenai Gejala Stres Individu dengan Manajer HRD Giant Hypermarket Selama Bulan Juli – Desember 2014

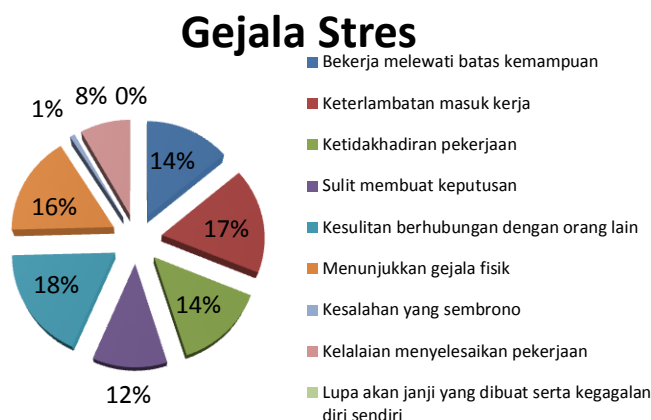
| No  | Gejala Stres Individu                                    | Jarang | Kadang | Sering |
|-----|--|--------|--------|--------|
| 1.  | Bekerja melewati batas kemampuan                         |        | √      |        |
| 2.  | Keterlambatan masuk kerja                                |        |        | √      |
| 3.  | Ketidakhadiran pekerjaan                                 |        |        | √      |
| 4.  | Sulit membuat keputusan                                  | √      |        |        |
| 5.  | Kesalahan yang sembrono                                  |        | √      |        |
| 6.  | Kelalaian menyelesaikan pekerjaan                        |        |        | √      |
| 7.  | Lupa akan janji yang dibuat serta kegagalan diri sendiri | √      |        |        |
| 8.  | Kesulitan berhubungan dengan orang lain                  |        |        | √      |
| 9.  | Kerisauan tentang kesalahan yang dibuat                  | √      |        |        |
| 10. | Menunjukkan gejala fisik                                 |        |        | √      |

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Wawancara dengan sumber referensi dan ukuran indikator yang sama, penulis lakukan pada tanggal 5 Mei 2015 terhadap 30 karyawan *frontliner* Giant Hypermarket mengenai gejala stres yang mereka alami, yang hasilnya ditunjukkan dalam diagram berikut:

Gambar 1.3

Indikator Gejala Stres Individu yang Dialami 30 Karyawan *Frontliner* Giant Hypermarket Selama Bulan Juli – Desember 2014



Dari setiap gejala stres yang dialami, peneliti melihat 7 dari 10 gejala stres sebagai pernyataan yang memiliki jawaban sering terbanyak yang karyawan *frontliner* Giant Hypermarket alami di tempat kerja

Hal tersebutlah yang membuat para pebisnis ritel sadar akan nilai investasi karyawan sebagai poin yang harus diperhatikan. Perusahaan diharapkan memprioritaskan untuk menemukan, mempekerjakan, memotivasi, melatih, mengembangkan karyawan yang paling dekat dengan performa atau kinerja yang dikehendaki (Pophal, 2006:7). Untuk menghasilkan kinerja yang dikehendaki maka perusahaan diharapkan melakukan pemberdayaan maksimal terhadap karyawannya dengan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya yaitu salah satunya adalah stres kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Frontliner* Giant Hypermarket Pasteur Hyper Point.**”

## 1.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana stres kerja yang dialami karyawan frontline Giant Hypermarket Pasteur Hyper Point?
2. Bagaimana tingkat kinerja kerja karyawan frontline Giant Hypermarket Pasteur Hyper Point?
3. Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan frontline di Giant Hypermarket Pasteur Hyper Point?

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui stres kerja yang dialami karyawan frontline Giant Hypermarket Pasteur Hyper Point.
2. Mengetahui tingkat kinerja kerja karyawan frontline Giant Hypermarket Pasteur Hyper Point.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan frontline Giant Hypermarket Pasteur Hyper Point.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Stres Kerja

#### 2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Robbins (2011:136) menyatakan bahwa “Stres (*stress*) adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu diharapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.”

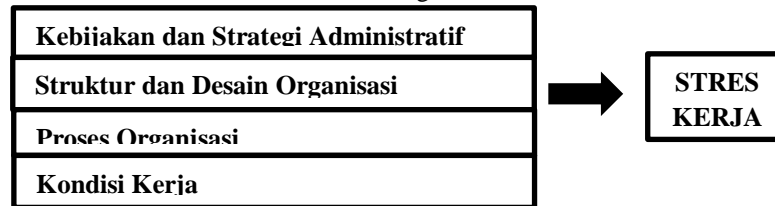
Menurut pendapat Ivanchevich dan Matteson (2002:266), mendefinisikan stres sebagai “*an adaptive response, mediated by individual differences, that is a consequence of any action, situation, or event that places special demands on a person*”, yang berarti stres adalah sebuah respon adaptif yang dimediasikan oleh perbedaan-perbedaan individual, yang disebabkan oleh aksi, situasi, atau peristiwa tertentu yang menetapkan permintaan tertentu pada seseorang.

#### 2.1.2 Penyebab Stres

Stressor adalah kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres. Luthans (2006:442-455) membagi penyebab stres menjadi:

1. *Stressor* Ekstraorganisasi
  - a. Perubahan sosial atau teknologi
  - b. Globalisasi
  - c. Keluarga
  - d. Relokasi
  - e. Kondisi dan keuangan
  - f. Ras dan kelas
  - g. Kondisi tempat tinggal atau masyarakat
2. *Stressor* Organisasi

Gambar 2.1  
*Stressor* Organisasi Makrolevel



Sumber: Luthans, 2006:444

3. *Stressor* Kelompok
  - a. Kurangnya kohesivitas kelompok
  - b. Kurangnya dukungan sosial
4. *Stressor* Individual
  - a. Faktor Stres Individu: masalah keluarga, masalah ekonomi, karakteristik kepribadian,
  - b. Faktor Stres Organisasi: tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi
  - c. Faktor Lingkungan Luar: ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, ketidakpastian teknologi, ketidakpastian keamanan.

### 2.1.3 Akibat Stres

Stres menampakkan diri dengan berbagai cara. Robbins & Judge (2009:676) menjelaskan akibat stres ditunjukkan dalam:

1. Respon Fisiologis  
Respon fisiologis terkait dengan aspek kesehatan dan medis yang menunjukkan bahwa stres dapat menciptakan perubahan metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.
2. Respon Psikologis  
Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan terutama yang berkaitan dengan pekerjaan. Selain itu stres juga muncul dalam bentuk keadaan psikologis lain (kognitif dan emosional) seperti ketegangan, kecemasan, pelupa, mudah marah, kebosanan, sulit berkonsentrasi, dan suka menunda-nunda.
3. Respon Perilaku  
Gejala stres yang terkait dengan perilaku mencakup perubahan produktivitas, absensi, tingkat keluar masuknya karyawan, perubahan kebiasaan makan, kehilangan nafsu makan, meningkatkan konsumsi rokok dan alkohol, bicara cepat, gelisah, dan adanya gangguan tidur.

### 2.1.4 Strategi Mengatasi Stres

Ada dua strategi yang dapat digunakan untuk mengelola stres, yaitu:

1. Strategi Individu  
Robbins & Judge (2009:678-679) memaparkan beberapa cara untuk mengelola dan mengatasi stres, yaitu:
  - a. Manajemen waktu
  - b. Physical exercise

- c. Relaxation techniques
  - d. Networking
2. Strategi Organisasi
- Beberapa strategi yang dapat dilakukan oleh manajemen antara lain:
- a. Memperbaiki mekanisme seleksi personil dan penempatan kerja sehingga individu yang memiliki daya tahan tinggi terhadap stres dapat ditempatkan pada pekerjaan yang memiliki tingkat stres yang tinggi.
  - b. Penggunaan penetapan sasaran yang realistis sehingga individu mengetahui jelas sasaran yang mereka tuju, menerima umpan balik dan memotivasi mereka mencapai tujuan.
  - c. Perancangan ulang pekerjaan yang dapat memberikan karyawan kendali yang besar dalam pekerjaan yang mereka tekuni.
  - d. Meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Memperbaiki komunikasi organisasi yang dapat mengurangi ambiguitas peran dan konflik peran.
  - e. Penegakan program kesejahteraan korporasi yang memusatkan perhatian pada keseluruhan kondisi fisik dan mental karyawan

## 2.2 Kinerja

### 2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2012:95).

Mangkunegara (2006:9) definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Fahmi (2010:2) menyatakan kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu.

### 2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

- a. Faktor kemampuan  
Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi atau IQ dan kemampuan reality (knowledge dan skill).
- b. Faktor Motivasi  
Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja.

Malayu S.P Hasibuan (Mangkunegara, 2005:17) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup sebagai berikut:

- a. Kesetiaan
- b. Hasil kerja
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan
- d. Kejujuran
- e. Kedisiplinan
- f. Kreativitas
- g. Kerjasama
- h. Kepribadian

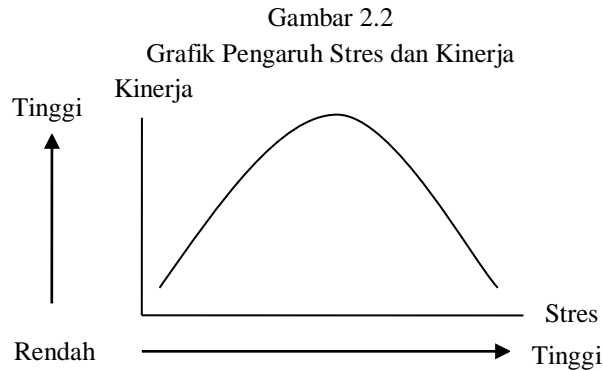
### 2.2.3 Pengertian Penilaian Kinerja

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi (Moehariono, 2012:85). Yani (2012:117) mengemukakan bahwa “penilaian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk

menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang dalam pekerjaan. Fahmi (2010:65) menyatakan penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

### 2.2.4 Pengaruh Stres dan Kinerja

Gambar berikut ini hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan:



Sumber: Robbinson & Judge (2009:378), *Organizational behavior* 12<sup>th</sup>

Relasi U-tebalik antara stres dan kinerja menunjukkan tingkat stres rendah sampai menengah akan merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuannya untuk bereaksi. Hal ini berarti bahwa dalam jangka panjang tingkat stres menengah dapat memiliki pengaruh negatif karena intensitas stres yang terus berlanjut dapat melemahkan individu tersebut sehingga akan mengakibatkan penurunan kerja. Namun, stres belum tentu memberikan dampak negatif karena banyak profesional yang memandang tekanan beban kerja yang berat dan desakan waktu kerja sebagai tantangan positif untuk meningkatkan mutu pekerjaan.

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis Penelitian

Jenis riset yang digunakan dalam penelitian ini adalah riset deskriptif. Penelitian deskriptif diartikan sebagai suatu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi (Sekaran, 2006:158).

### 3.2 Skala Pengukuran dan Instrumen Penelitian

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Sedangkan Instrumen penelitian untuk mengumpulkan data adalah berupa kuisisioner yang berdasarkan variabel yang diteliti yakni variabel stres kerja dan kinerja.

### 3.3 Populasi, Sampel, dan Pengumpulan Data

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *frontliner* Giant Hypermarket yaitu sebanyak 94 orang. Sedangkan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* sehingga sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 76 responden yang ditentukan dengan Metode Slovin.

Sedangkan metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode observasi, wawancara, dan kuisisioner.

### 3.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 3.4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk menentukan validitas item-item pada kuesioner maka dilakukan uji korelasi *Pearson Product Moment*. Nilai r tabel dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5%, dan  $N = 76$  diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361. Instrument alat ukur dikatakan reliabel dan bisa diproses pada tahap selanjutnya jika nilai koefisien  $r \geq 0,6$ . Jika instrument alat ukur memiliki nilai koefisien  $r < 0,6$  maka alat ukur tersebut tidak reliabel. Berikut ini adalah hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan *software* SPSS 16.0:

Tabel 3.4

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Stres Kerja (X)

| Variabel    | Pertanyaan | Koefisien Validitas | Titik Kritis | Keterangan | Koefisien Reliabilitas | Titik Kristis | Keterangan |
|-------------|------------|---------------------|--------------|------------|------------------------|---------------|------------|
| Stres Kerja | P1         | 0,767               | 0,361        | Valid      | 0,767                  | 0,60          | Reliabel   |
|             | P2         | 0,667               | 0,361        | Valid      |                        |               |            |
|             | P3         | 0,446               | 0,361        | Valid      |                        |               |            |
|             | P4         | 0,622               | 0,361        | Valid      |                        |               |            |
|             | P5         | 0,680               | 0,361        | Valid      |                        |               |            |
|             | P6         | 0,545               | 0,361        | Valid      |                        |               |            |
|             | P7         | 0,382               | 0,361        | Valid      |                        |               |            |
|             | P8         | 0,515               | 0,361        | Valid      |                        |               |            |
|             | P9         | 0,453               | 0,361        | Valid      |                        |               |            |
|             | P10        | 0,435               | 0,361        | Valid      |                        |               |            |
|             | P11        | 0,551               | 0,361        | Valid      |                        |               |            |

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Kinerja (Y)

| Variabel | Pertanyaan | Koefisien Validitas | Titik Kritis | Keterangan | Koefisien Reliabilitas | Titik Kristis | Keterangan |
|----------|------------|---------------------|--------------|------------|------------------------|---------------|------------|
| Kinerja  | P12        | 0,510               | 0,361        | Valid      | 0,788                  | 0,60          | Reliabel   |
|          | P13        | 0,717               | 0,361        | Valid      |                        |               |            |
|          | P14        | 0,686               | 0,361        | Valid      |                        |               |            |
|          | P15        | 0,435               | 0,361        | Valid      |                        |               |            |
|          | P16        | 0,731               | 0,361        | Valid      |                        |               |            |
|          | P17        | 0,720               | 0,361        | Valid      |                        |               |            |
|          | P18        | 0,396               | 0,361        | Valid      |                        |               |            |
|          | P19        | 0,667               | 0,361        | Valid      |                        |               |            |
|          | P20        | 0,636               | 0,361        | Valid      |                        |               |            |

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

### 3.5 Teknik Analisis

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif untuk menggambarkan variabel stres kerja dan kinerja karyawan dan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

$$Y = a + bx \quad (1)$$

Keterangan:

- Y = Variabel Kinerja Karyawan
- a = Koefisien Regresi a
- b = Koefisien Regresi b
- X = Variabel Motivasi

## 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden yang terlibat dalam penelitian yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, gaji per bulan, pendidikan terakhir. Dari seluruh sampel karyawan sejumlah 76 orang yang diteliti, semuanya dapat mengisi dan mengembalikan kuisioner yang diberikan.

1. Mayoritas, yaitu 42 (55,%) responden adalah berjenis kelamin laki-laki.
2. Mayoritas, yaitu 38 (50%) responden adalah berusia dibawah 25 tahun.
3. Mayoritas, yaitu 55 (72%) responden memiliki status belum menikah.
4. Mayoritas, yaitu 47 (62%) responden memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK ke bawah.
5. Mayoritas, yaitu 29 (38%) responden memiliki masa kerja antara 1 sampai 5 tahun.

### 4.2 Hasil Analisa Deskriptif

Berdasarkan analisa deskriptif pada variabel stres kerja dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini, maka diperoleh hasil sebagai berikut.

**Tabel 4.1**  
**Tanggapan Responden Terhadap Stres Kerja dan Kinerja**

| No    | Indikator   | Jumlah Skor | Rata-rata Persentase |
|-------|-------------|-------------|----------------------|
| 1-11  | Stres Kerja | 2849        | 68,2%                |
| 12-20 | KInerja     | 1846        | 54%                  |

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

### 4.3 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

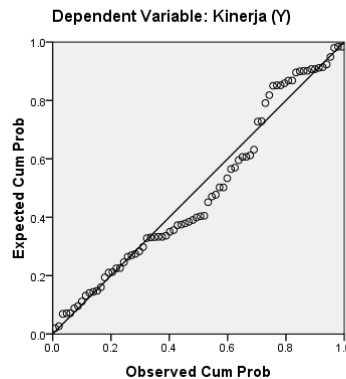
#### 4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak. Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS, uji normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan model grafik *normal probability plot* yang ditunjukkan dalam gambar berikut:

Gambar 4.13

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Uji normalitas juga dilakukan dengan perhitungan statistik yang menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk menghasilkan angka yang lebih *detail* dan melihat apakah suatu persamaan regresi yang akan dipakai lolos asumsi normalitas.

Tabel 4.9  
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 76                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 4.62795218              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .122                    |
|                                  | Positive       | .122                    |
|                                  | Negative       | -.102                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | 1.062                   |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .209                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer yang diolah, 2015



### 4.3.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana merupakan perhitungan yang didasarkan pada hubungan fungsional maupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.8

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                 | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)      | 31.089                      | 3.720      |                           | 8.357  | .000 |
|       | Stres Kerja (X) | -.251                       | .121       | -.235                     | -2.079 | .041 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

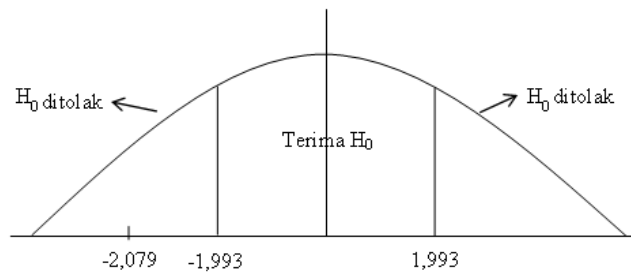
Sumber: Data primer yang diolah, 2015

### 4.3.3 Uji Hipotesis

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011:98). Penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai signifikansi masing-masing variabel pada *output* hasil regresi menggunakan program SPSS. Jika nilai probabilitas t hitung  $< 0,05$  maka ada pengaruh yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen dan sebaliknya apabila nilai probabilitas signifikansi t hitung  $> 0,05$  maka tidak ada pengaruh yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 4.10

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)



Sumber: Data primer yang diolah, 2015

### 4.3.4 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan frontliner Giant Hypermarket dalam bentuk persentase, maka digunakan juga pengujian koefisien determinasi seperti yang terlihat dalam tabel berikut:

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .235 <sup>a</sup> | .055     | .042              | 4.65912                    |

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X)

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi diperoleh nilai R square sebesar 0,055. Hal ini berarti 5,5% variabel dependen yaitu kinerja karyawan *frontliner* Giant Hypermarket dapat dijelaskan dengan satu variabel independen yaitu stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 94,5% atau 0,945 dapat dijelaskan oleh variabel atau faktor-faktor di luar variabel penelitian.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja pada karyawan *frontliner* Giant Hypermarket tergolong dalam kategori tinggi. Respon psikologis memiliki nilai tertinggi sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan *frontliner* Giant Hypermarket mengalami kelelahan dan kebosanan pada desain pekerjaan yang dilakukan di perusahaan.
2. Kinerja karyawan *frontliner* Giant Hypermarket tergolong dalam kategori moderat. Faktor motivasi memiliki nilai terendah sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan *frontliner* Giant Hypermarket memiliki tingkat absen yang tinggi yang berarti karyawan sering tidak hadir dalam bekerja di perusahaan.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara keseluruhan, stres kerja karyawan *frontliner* Giant Hypermarket berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan *frontliner* Giant Hypermarket. Berdasarkan koefisien determinasi menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 5,5% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya diluar stres kerja, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 5.2. Saran

#### 5.2.1 Saran Bagi Perusahaan

Berdasarkan teori pendukung penelitian, pengolahan data, dan hasil uji hipotesis, dan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, berikut adalah beberapa saran untuk Giant Hypermarket Pasteur Hyper Point:

1. Giant Hypermarket Pasteur Hyper Point diharapkan dapat memberikan inovasi pada desain pekerjaan atau desain penugasan karyawan *frontliner* Giant Hypermarket seperti perputaran atau rotasi kerja dalam kurun waktu satu tahun sekali supaya pekerjaan tidak monoton dan membosankan. Dan juga Giant Hypermarket Pasteur Hyper Point diharapkan dapat membatasi tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan *frontliner* Giant Hypermarket seperti mengurangi pekerjaan di luar jam kerja supaya menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.
2. Giant Hypermarket Pasteur Hyper Point diharapkan dapat memberikan *reward* and *punishment* dalam mengatasi kehadiran karyawan *frontliner* Giant Hypermarket. *Reward* berupa pemberian intensif tambahan kepada karyawan *frontliner* yang tidak melakukan absen kerja selama satu bulan, sementara *punishment* berupa pemotongan gaji/kompensasi kepada karyawan *frontliner* sesuai dengan absen yang dilakukan selama satu bulan. Selain itu Giant Hypermarket Pasteur Hyper Point dapat melakukan penilaian kinerja selama enam bulan sekali supaya lebih sering memonitor kinerja karyawannya.

#### 5.2.2 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

1. Dikarenakan penelitian ini hanya meneliti tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja saja, diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat meneliti faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, pelatihan, konflik kerja, dan faktor-faktor lainnya.
2. Lingkup penelitian ini hanya sebatas karyawan *frontliner* Giant Hypermarket saja, maka diharapkan bagi penelitian selanjutnya dapat memilih lingkup yang lebih luas seperti lingkup top management level maupun middle management level.
3. Cakupan stres kerja yang diteliti dalam penelitian ini dalam pengaruhnya terhadap kinerja adalah akibat yang ditimbulkan dalam stres kerja, oleh karena itu diharapkan bagi penelitian selanjutnya dapat meneliti juga mengenai cakupan penyebab stres kerja.
4. Diharapkan juga untuk penelitian selanjutnya dapat mengganti objek penelitiannya karena di setiap perusahaan mempunyai tingkat stres kerja maupun kinerja yang berbeda-beda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Garry. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jilid I. Edisi Kesepuluh, Jakarta: Indeks
- Fahmi, Irham. (2010). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Gozali, N., dan Nasehudin, T. S. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Imtiaz, Subha dan Shakil Ahmad. 2008. *Impact Of Stress On Employee Productivity, Performance And Turnover; An Important Managerial Issue*. Retrieved from Departement of Management Sciences COMSATS Institute of Information Technology, Attock Campus, Pakistan
- Ivanchevich, Robert Konopaske, Michael T Matteson. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Gelora Aksara Pratam

- Luthans, Fred.(2006). *Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: ANDI
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Margiati, Lulus. (1999). *Stres Kerja: Latar Belakang Penyebab dan Alternatif Pemecahannya*. Surabaya: Fakultas Kesehatan Universitas Airlangga
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Pophal, Lin Grensing. (2006). *Human Resource Book: Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis*. Jakarta: Prenada
- Robbins, Stephen P. (2008). *Organizational Behavior, Tenth Edition*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. (2009). *Organizational Behavior 13<sup>th</sup>*. Inggris: Prentice Education, Inc
- Umar, Husein (2003). *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Sekaran, Uma. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat